

4^{ème} partie : Travail, intégration sociale et conflit

Chapitre 10 : La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur du changement social ?

(Durée indicative 2 semaines ->10/05)

«On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées : comme pathologie de l'intégration ou comme facteur de cohésion ; comme moteur du changement social ou comme résistance au changement. En s'appuyant sur quelques exemples, on s'interrogera sur la pertinence respective de ces différents cadres d'analyse en fonction de la nature des conflits et des contextes historiques. On s'intéressera plus particulièrement aux mutations des conflits du travail et des conflits sociétaux en mettant en évidence la diversité des acteurs, des enjeux, des formes et des finalités de l'action collective. »

Notions obligatoires : Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat.

Acquis de première : groupe d'intérêt, conflit.

Notions complémentaires : changement social, conflits du travail / conflits sociétaux, conflictualité, acteur collectif, répertoire d'actions collectives, participation conventionnelle / non conventionnelle.

Problématiques :

- Les conflits sociaux : anomie ou facteur de cohésion sociale ?
- Les conflits sociaux sont-ils source de changement social ou de conservatisme ?
- Les conflits sociétaux sont-ils nouveaux ?
- Assiste-t-on à une baisse de la conflictualité du travail ?
- Faut-il opposer conflits du travail et conflits sociétaux ?
- Les syndicats sont-ils toujours utiles ?

PLAN :

Introduction : le périmètre du conflit social

1) Le conflit social en grève ?

- 1.1) Les mutations des conflits du travail
- 1.2) Le déclin ambivalent du syndicalisme
- 1.3) Que signifie la montée des conflits sociétaux ?

2) Le sens sociologique des conflits sociaux

- 2.1) Pathologie de l'intégration ou facteur de cohésion ?
- 2.2) Moteur du changement social (nouveaux droits, nouvelles valeurs) ou résistance au changement ?

Conclusion : La caractérisation d'un conflit est un conflit !

SUJETS DE BAC POSSIBLES :

Dissertation (Dossier de 4 documents factuels)

- Vous analyserez la place des conflits du travail dans les conflits sociaux contemporains.
- Le développement des conflits sociaux remet-il en cause la cohésion de la société ?
- Analysez les principales évolutions des conflits du travail en France depuis les années 1980.

Epreuve composée Partie 1 (Questions de cours sans document)

- Quelles sont les caractéristiques des conflits sociétaux ?
- Montrez que les conflits sociaux peuvent participer au changement social.
- Quelles sont les fonctions d'un syndicat ?
- Qu'est-ce qu'un mouvement social ?

- Qu'est-ce qu'un conflit social ?

- A quoi servent les syndicats ?

Epreuve composée Partie 3 (A partir du dossier documentaire de vos connaissances...)

- Analysez le rôle joué par les mouvements sociaux dans la cohésion sociale.
- Montrez que le conflit peut apparaître comme pathologique de l'intégration ou comme facteur de cohésion.
- En quoi la présence syndicale peut-elle être utile dans une entreprise ?
- Montrez comment les transformations de l'organisation du travail peuvent modifier les modalités d'expression des conflits sociaux.

Définitions

Il y a un **conflit social** dès qu'il y a divergence d'intérêt et distribution inégale de ressources (matérielles ou symboliques) entre groupes sociaux (acteurs collectifs). Mais les divergences d'intérêts peuvent s'exprimer de différentes façons, voire pas du tout. Ainsi, de nombreux conflits sociaux ne sont que latents et potentiels. On distingue habituellement les **conflits du travail** et les **conflits sociétaux**, ces derniers étant les conflits sociaux dont le conflit d'intérêt ne porte pas sur le travail, en général davantage sur des valeurs (par exemple mouvement des sans papiers, des pro ou anti « mariage pour tous », des anti-nucléaires, *Occupy Wall Street* (« nous sommes les 99% ») etc.

Un **mouvement social** est une entreprise collective de protestation et de contestation visant à imposer ou à empêcher des changements dans la structure sociale et/ou politique (« changer la société ») par le recours fréquent à un répertoire d'actions collectives (voir ci-dessous).

Action collective : action concertée, organisée et donc consciente et volontaire de plusieurs individus appartenant à un ou plusieurs groupes en vue d'objectifs communs.

Un **syndicat** (acteur collectif) est une association constituée pour la défense d'intérêts professionnels communs. Attention : peut concerner les salariés mais aussi les indépendants (MEDEF, CGPME, FNSEA pour les plus connus). On constate un déclin du syndicalisme salarié en France depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale. Selon la DARES, en France, en 1950, sur 100 salariés, 30 sont syndiqués, contre 16 en 1975 et 8 en 2006. Il existe en France 5 confédérations syndicales de salariés reconnues pour les négociations nationales : CGT (27%), CFDT (26%), FO (16%), CFTC (9,5%), CFE-CGC (9,5%). Il existe aussi des syndicats de plus petit périmètre (exclusivement fonction publique (FSU, SE-UNSA, Solidaires) ou d'une profession (Syndicat de la magistrature, de police etc). Seuls les syndicats réunissant plus de 10% des suffrages sont représentatifs c'est-à-dire aptes à signer des accords de branche ou d'entreprises.

Un **groupe de pression** (ou *groupe d'intérêt* ou *groupe d'influence* ou *lobby*) rassemble des personnes autour d'un intérêt commun particulier, dans le but d'orienter la décision des pouvoirs publics. En général ils n'ont pas recours à l'action collective visible mais agissent plutôt par réseau d'influence (par ex. lobby de l'industrie nucléaire, de la banque...). Mais la frontière est poreuse avec les autres acteurs collectifs (militants) car les lobby peuvent aussi avoir recours à des actions collectives médiatiques (ex. du mouvement dit *des Pigeons* récemment : collectif d'entrepreneurs proches du MEDEF qui a protesté, via les réseaux sociaux, avec succès, contre le projet du gouvernement d'accroître la taxation des plus-values lors de la revente d'une entreprise).

Régulation des conflits : processus par lequel des règles sociales encadrent les conflits et sont modifiées par ces conflits (droit de grève, de se syndiquer, obligation annuelle de négocier...), ces règles permettent de maintenir l'ordre public et la cohésion sociale en trouvant des compromis entre les parties.

Le **changement social** désigne les transformations de l'organisation sociale et donc des normes, valeurs et pratiques d'une société.

Participation conventionnelle / non conventionnelle : le vote ou l'engagement politique dans un parti sont des modalités conventionnelles de participation politique, la grève ou la manifestation sont considérées, bien que légales, comme des modalités non-conventionnelles.

Répertoire d'actions collectives : stock limité mais évolutif selon les époques et les lieux des modalités d'actions collectives routinisées à la disposition des groupes contestataires. Les plus courantes : constitution d'un syndicat, d'une association, d'un collectif d'usagers, grève, manifestation, pétitions campagne publique via les médias mettant en avant des mots d'ordre, slogans, logo, actions virales via les réseaux sociaux, conférences de presse, communiqués de presse, assemblées générales, états généraux, occupation de bâtiments, séquestrations, flash mob, désobéissance civile...

L'institutionnalisation des conflits est un processus de création d'instances représentatives (syndicats, comités d'entreprise, ministère etc.) et de règles de négociation (conventions collectives, par ex.) et d'arbitrage.

L'institutionnalisation des syndicats désigne le processus de professionnalisation des appareils syndicaux qui els conduirait à se « couper de la base » c'est-à-dire parvenir de moins en moins à être en phase avec les attentes des syndiqués potentiels.

✍ 1- Cochez :

	Action collective	Conflit social (latent ou non)	Mouvement social
Aménagement d'un terrain vague par un collectif d'habitants			
Manifestation d'opposition au « <i>Mariage pour tous</i> »			
Manifestation de soutien au « <i>Mariage pour tous</i> »			
Les grandes fortunes échappent davantage à l'impôt que les moins fortunés			
<i>Occupy Wall Street</i> (« <i>We are the 99%</i> »)			
Révolution tunisienne de 2011			
Des salariés séquestrent leur patron pour protester contre la délocalisation de leur usine			
Défilé de la <i>Gaypride</i>			
Récolte de vivres par des bénévoles d'une association caritative			
Des riverains lancent une pétition contre l'installation d'éoliennes			
Les hommes gagnent (salaire) en moyenne 24,5% de plus que les femmes			
Manifestation seins nus des <i>Femen</i>			
Occupation des terrains prévus pour la construction d'un aéroport à <i>Notre Dame des Landes</i>			
Des lycéens organisent un <i>Harlem shake</i> dans la cour de leur lycée pour <i>Mardi gras</i>			
Des lycéens organisent un <i>Harlem shake</i> dans la cour de leur lycée pour dénoncer la lourdeur des nouveaux programmes en terminale			

Document 1 : Les émeutes des banlieues en 2005

Inédites davantage dans leur ampleur que par leur forme, ces émeutes comportaient [...] une évidente dimension protestataire. Impulsées par la mort de deux jeunes poursuivis par la police, elles exprimaient une protestation véhémement (*violente*) devant la stigmatisation (ravivée peu de temps auparavant par des propos du ministre de l'Intérieur [*N. Sarkozy*]) et le harcèlement policier de la jeunesse des banlieues populaires. Mais, dépourvues de porte-parole à même d'exprimer des positions et revendications claires, elles ont été dépossédées de leur signification et de leur portée par une multiplicité de commentateurs en concurrence pour l'imposition de leur « *juste interprétation* » - du symptôme de l'emprise des « *groupes islamistes* » ou des « *bandes mafieuses* » sur de nouvelles « *zones de non-droit* » pour les plus conservateurs à la glorification du soulèvement des masses opprimées[...]. Le terme de *proto-politique* proposé par Gérard Mauger est sans doute celui qui leur convient le mieux, tant le « *répertoire d'action des émeutiers* » [...] s'apparente plus facilement au nihilisme [*qui ne croit plus en rien*] désespéré d'une action de « *classes dangereuses* » qu'à une action politique consciente – même violente – de « *classes laborieuses* » reste que si les émeutes de 2005 ne relèvent pas pleinement des mouvements sociaux, elles n'en n'ont pas moins cristallisé la figure du « *jeune casseur de banlieue* » qui hante désormais les imaginaires tant policiers, politiques et médiatiques que militants. »

Lilian Mathieu, « La Démocratie protestataire », Presse de la Fondation nationale des sciences politiques, 2011.

2- En quoi « les émeutes de 2005 ne relèvent pas pleinement des mouvements sociaux » ?

1) Le conflit social en grève ?

1.1) Les mutations des conflits du travail

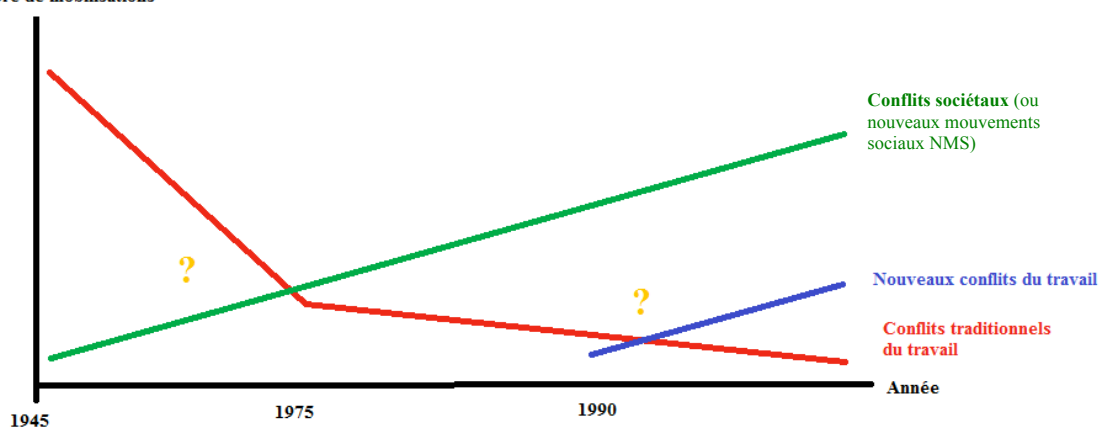
Document 2 La grève est un mouvement collectif : il faut donc qu'un nombre appréciable de salariés cessent le travail ; mais il n'est pas nécessaire qu'ils soient la majorité. Il n'est pas nécessaire non plus que la grève soit déclenchée par une organisation reconnue [...]. Cela correspond à une conception des rapports entre les syndicats et leur « base », à qui est reconnu un rôle plus important. Enfin, la grève implique une cessation effective du travail : la grève perlée, avec maintien au poste de travail mais diminution du rendement, n'est pas protégée par la loi. En second lieu toute grève n'est pas licite. La jurisprudence considère que la grève est une modalité de défense des intérêts professionnels et condamne en conséquence la grève purement politique. [...] Enfin, même licite, une grève peut être jugée abusive. Ainsi en va-t-il notamment dans le cas de débrayages répétés ou de grèves tournantes destinés à désorganiser la production : la jurisprudence [...] admet alors qu'il y a eu faute lourde du salarié, entraînant rupture du contrat de travail. De même retient-elle la faute lourde en cas de violences, séquestrations, atteintes à la liberté du travail.

J. Fournier, N. Questiaux, J. M. Delarue, Le traité du social, 1989

3- Quelles sont les règles légales qui encadrent le droit de grève ?

Document 3 : Schéma simplifié des dynamiques conflictuelles contemporaines

Nombre de mobilisations



D'après Cotelette

~ L'hypothèse explicative centrale est que ces évolutions du conflit social sont corrélées à la dynamique de la croissance économique : des « trente glorieuses » aux « trente piteuses ».

Rappel des grandes caractéristiques des « Trente Glorieuses » :

- période de forte croissance économique (enrichissement de l'ensemble de la population) avec une forte croissance des salaires et niveaux de vie
- période de faible taux de chômage
- période de tertiarisation
- période de moyennisation de la population (MENDRAS) contrairement à la prédiction de polarisation (MARX)

➤ Ces mutations sociales ont conduit à des changements dans les normes et valeurs qui expliquent à leur tour les mutations des conflits.

Comment expliquer le déclin des conflits traditionnels du travail ? (D'après Cotelette)

Hypothèse principale : les Trente Glorieuses ont transformé le groupe ouvrier et donc la lutte des classes.

On peut le montrer en repartant de deux analyses, celles de MARX et de MENDRAS.

Rappel MARX : les conflits du travail sont des conflits liés à la lutte des classes, c'est-à-dire le conflit qui oppose prolétaires et capitalistes. Celle-ci est inéluctable en raison de la polarisation de la société (de plus en plus de prolétaires de plus en plus pauvres face à de moins en moins de capitalistes de plus en plus riches). Pour qu'il y ait lutte des classes, il faut que les classes se mobilisent, ce qui, dans le vocabulaire marxien signifie l'existence d'une *classe pour soi* (une *classe en soi* qui a de plus une *conscience de classe*).

Rappel MENDRAS : Le problème, c'est que la société s'est moyennisée. Trois dimensions :

- Modification de la stratification sociale : tertiarisation, les P.C.S. 3, 4 et 5 sont en croissance, tandis que la P.C.S. 6 et 1 déclinent statistiquement (en % de la population active).
- Uniformisation des modes de vie : il y a une réduction des inégalités pendant les « Trente Glorieuses » ainsi qu'une apparition d'une consommation de masse (BBQ).

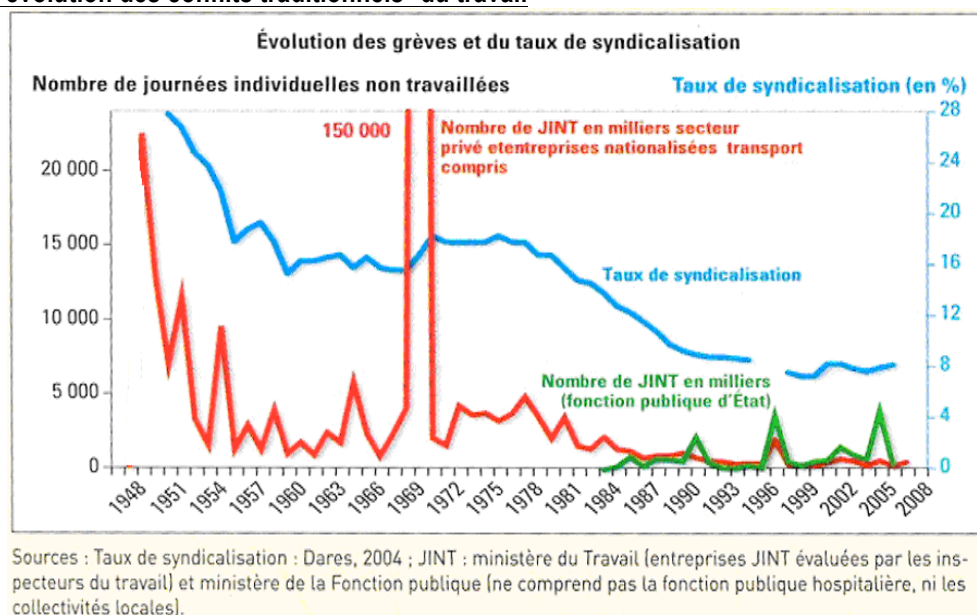
Pour ces deux premières raisons, on constate que les caractéristiques **objectives** des ouvriers, leur *classe en soi*, sont transformées.

- On constate enfin une uniformisation des attitudes et des croyances : il y a une diffusion d'attitudes communes (montée de l'individualisme) dans l'ensemble de la population, notamment vie de couple, relations femmes/hommes, éducation et statut des enfants, croyance dans l'école, aspiration à la mobilité sociale...

Pour cette troisième raison, on constate que les caractéristiques **subjectives** des ouvriers, leur conscience de classe, leur capacité à être une *classe pour soi*, est transformée.

↳ Par conséquent, la moyennisation joue en défaveur de la lutte des classes et donc des conflits traditionnels du travail.

Document 4 : L'évolution des conflits traditionnels* du travail



Conflits traditionnels* du travail : grève notamment supérieure à 1 jour

JINT : si dans une entreprise, 25 salariés font la grève durant 3 jours, on obtient 75 JINT (25 x 3)

4- Cochez :

- a) Exception faite de « Mai 68 », le nombre de JINT décroît fortement depuis 1948. ☐ Vrai ☐ Faux
- b) La faiblesse de la grève est patente depuis les années ☐ 1970 ☐ 1980 ☐ 1990 ☐ 2000
- c) La baisse du nombre de JINT peut s'expliquer par : ☐ une baisse du nombre de grévistes ☐ une baisse du nombre de grèves
- d) JINT et taux de syndicalisation sont corrélés. ☐ Vrai ☐ Faux
- e) Entre 1947 et 2006, le nombre de JINT est divisé par : ☐ 10 ☐ 100 ☐ 1000
- f) Aujourd'hui la France est un « pays de grévistes et de syndicalistes » ☐ Vrai ☐ Faux

Document 5 : Le déclin de la « classe » ouvrière

Un certain « groupe ouvrier » a vécu, celui des ouvriers d'industrie, organisés syndicalement et constitués politiquement, héritiers, en quelque sorte, de la « génération singulière » qui s'était construite dans les luttes sociales de 1936 et de l'immédiat après-guerre. Sans vouloir céder ici à l'illusion rétrospective et largement anachronique d'un âge d'or ouvrier – la condition ouvrière a toujours été une condition subie, soumise à la nécessité –, il n'en reste pas moins que les ouvriers du temps de la « classe ouvrière » disposaient d'un capital politique

accumulé (les partis « ouvriers », les syndicats), d'un ensemble de ressources culturelles (des associations se référant sans honte au mot ouvrier) et symbolique (la fierté d'être ouvrier, le sentiment d'appartenir à la « classe »), qui permettaient de défendre collectivement le groupe, [...], limitant ainsi l'emprise de la domination économique et culturelle.

Il existait aussi, hors de l'usine, ce que l'on peut appeler une « société ouvrière » qui permettait à ses membres de vivre dans un entre-soi protecteur et rassurant au sein duquel s'épanouissaient les traits d'une culture spécifique. [...] Dans ce monde intégré, les diverses instances de socialisation (cercles laïques, *Jeunesse communiste* (JC) ou *Jeunesse ouvrière chrétienne* (JOC), colonies de vacances, activités culturelles ou de loisir des comités d'entreprise) encadraient la jeunesse dans les zones urbaines et contribuaient à la transmission des mêmes valeurs.

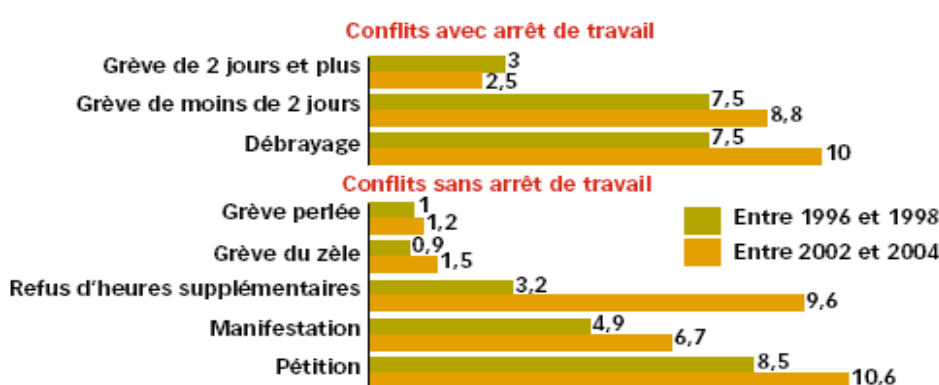
Cette longue période durant laquelle l'existence de la classe ouvrière apparut comme une évidence semble aujourd'hui révolue. La « classe ouvrière » en tant que telle a éclaté sous l'impact de différentes forces centrifuges : désindustrialisation de l'Hexagone, perte de ses bastions traditionnels (le Nord et la Lorraine, la Loire, Renault-Billancourt), informatisation de la production et chute de la demande de travail non-qualifié, division géographique de l'espace ouvrier, différenciation sexuelle du groupe [avec la croissance des emplois d'employées pour la majorité des femmes], déclin continu et accéléré du PCF, perte de l'espoir collectif et diminution corrélative du sentiment d'appartenance à la classe, sans oublier le désintérêt désormais affiché pour tout ce qui touche au monde ouvrier.

ouvrière, 1999

Beaud & Pialoux, *Retour sur la condition*

✍ 5- Surlignez dans le texte d'une couleur les éléments concernant le déclin de la *classe en soi*, et d'une autre couleur, le déclin de la conscience de classe ouvrière (*classe pour soi*).

Document 6 : Montée des conflits sans arrêt de travail (secteur privé uniquement)



Sources : Dares, PIPS, février 2007, www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2007.02.08.1.pdf

Lecture/champ : en France entre 1996 et 1998, 3% des entreprises de plus de 20 salariés ont connu une grève de 2 jours et plus.

✍ 6- Quelle pratique a le plus augmenté dans chacun des grands types de conflits ?

✍ 7- Quels sont les 3 types de conflit du travail les plus utilisés entre 2002 et 2004 ?

☞ On observe bien, dans le secteur privé, la diminution des grèves longues, mais augmentent les grèves courtes voire très courtes (débrayages) et toutes les actions sans arrêt de travail (refus d'heures supplémentaires, manifestations, pétitions). On peut revenir sur ce qui caractérise les « Trente Piteuses » pour l'expliquer.

① D'abord, on a toutes les transformations dans l'emploi :

- développement rapide des FPE (formes particulières d'emploi : CDD, Intérim)
- développement des nouvelles méthodes de production (individualisation carrières, polyvalence...)
- recours accru à la sous-traitance

② Ensuite, on a l'émergence d'une « Nouvelle question sociale » (le « précaire » selon Castel) :

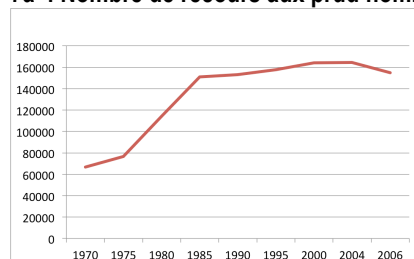
- la peur du chômage
- la peur de la précarité
- le ralentissement de la progression (voire la baisse) du pouvoir d'achat

En résulte un effritement du salariat qui joue visiblement sur les conflits sociaux (davantage dans le privé que dans le public).

D'après Cotelette

Document 7 : Des conflits qui s'individualisent

7a : Nombre de recours aux prud'hommes



Source : Ministère de la Justice

7b : Fréquence des sanctions* de salariés et du recours aux prud'hommes en France en 2005

Taille de l'établissement	Taux de sanctions (pour 100 salariés)	Taux de recours aux prud'hommes
20 à 49 salariés	6,3	2,6
50 à 99 salariés	5,8	2,3
100 à 199 salariés	3,8	1,9
200 à 499 salariés	4	1,6
500 salariés et plus	2	1
Ensemble	4,6	1,9

* avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, mutation, rétrogradation...

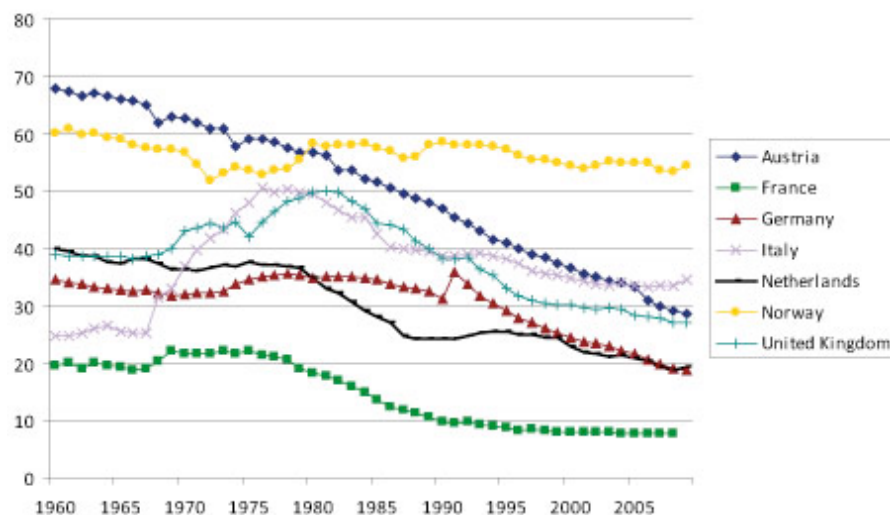
Source : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports->

✍ 8- Que sont les conflits individuels du travail ? Selon vous, pourquoi sont-ils plus fréquents dans les petites entreprises ?

✍ 9- Formulez une hypothèse permettant d'expliquer la montée des conflits individuels du travail.

1.2) Le déclin ambivalent du syndicalisme

Document 8 : Evolution du taux de syndicalisation*



*Taux de syndicalisation = salariés syndiqués / ensemble des salariés x 100

Source : <http://www.opee.unistra.fr/?Diversite-et-evolution-de-la>

✍ 10- Extrayez les informations principales de ce graphique.

🌀 D'où vient la désyndicalisation ?

- Institutionnalisation de la relation salariale et des conflits : droit du travail, protection sociale, création de ministères (comme une sorte d'*apprivoisement* des contestations par les pouvoirs publics E. Neveu) rendent les syndicats moins nécessaires
- Montée du chômage et de la précarité (catégories de salariés peu ou pas syndiquées)
- Evolution de l'emploi (tertiarisation, féminisation = moindre tradition syndicale)
- Déclin de la « culture syndicale ouvrière » et des bastions syndicalistes (cf. doc. 5)
- Déclin de l'idéologie communiste et du PCF
- Individualisation de la gestion des carrières et de l'organisation du travail : affaiblissement des collectifs de travail
- Bureaucratisation et division syndicale qui couperaient les syndicats de la « base »

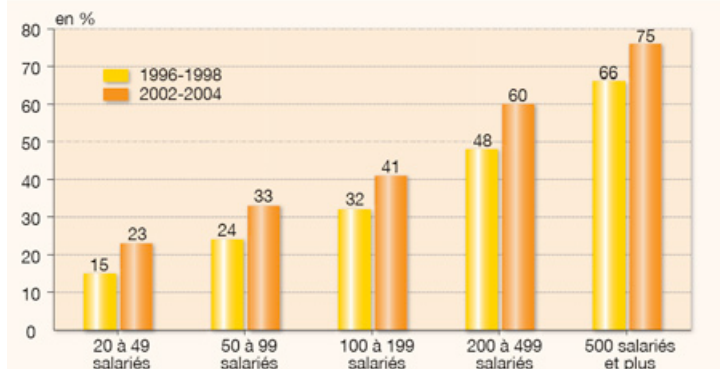
Document 9 : Conflictualité collective et représentation du personnel (2005)

	Etablissements conflictuels avec au moins un arrêt de travail	Etablissements conflictuels sans arrêt de travail	Etablissements non conflictuels	Total
Présence de représentants du personnel (77% des établissements de plus de 20 salariés)	33	17	50,5	100
Aucun représentant du personnel (23% des établissements de plus de 20 salariés)	3	12	85	100

Source : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000575/0000.pdf> p44

✍ 11- Etablissez le lien entre représentation du personnel et conflictualité collective.

Document 10 : La conflictualité croît... avec la taille de l'entreprise



Source : Sophie Bérault et al., La lutte continue ? (Le Croquant, 2008), d'après l'enquête Reponse, Dares, 2004.
http://www.scienceshumaines.com/travail-salaires-retraites-la-lutte-continue_fr_27210.html

Lecture : Le pourcentage d'établissements conflictuels croît avec la taille de l'entreprise. Ainsi, 75 % des entreprises de plus de 500 salariés déclaraient au moins une forme de conflictualité sur la période 2002-2004.

✍ 12- Etablissez le lien entre taille de l'entreprise et conflictualité collective.

✍ 13- Formulez une hypothèse explicative.

Document 11 : A quoi servent les syndicats ?

[...] « Les syndicats en France n'ont pas bonne presse, on a souvent le sentiment qu'ils ne représentent qu'eux-mêmes, qu'ils sont politisés », admet Bernard Vivier, directeur de l'Institut Supérieur du travail. Mais il ajoute : « Les syndicats servent d'abord de lien entre les salariés, à faire en sorte que la vie au travail ne soit pas une addition d'individus. » [...]

L'utilité, « c'est ensuite rendre des services », complète Bernard Vivier. « Dans l'entreprise, c'est porter les préoccupations d'un collègue de travail. Dans un territoire c'est s'occuper de l'emploi, du logement. Dans une branche professionnelle, s'occuper de la formation et au niveau national enfin, c'est s'occuper des retraites. Il faut négocier avec les employeurs, avec l'Etat. Et tout cela nécessite des représentants, des interlocuteurs, des personnes qui consacrent un peu de leur temps et de leur engagement pour représenter leurs collègues de travail. »

Vis-à-vis des TPE et employés à domicile, les syndicats seront concrètement utiles sur deux plans principaux : les réformes sociales et les conventions collectives spécifiques à chaque secteur d'activité.

Les grandes réformes sociales

Les partenaires sociaux sont systématiquement consultés par le Gouvernement lors de l'élaboration des projets de loi en matière de relations du travail, d'emploi ou de formation professionnelle. Qu'il s'agisse des institutions représentatives du personnel, d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail, de convention d'assurance chômage, les syndicats sont bien souvent moteurs dans l'élaboration des réformes sociales. [...] « Nous avons une culture sociale marquée en France par l'affrontement syndical. Mais le syndicalisme, c'est loin de n'être que ça », rappelle Bernard Vivier. Toutes les organisations syndicales n'ont en effet pas les mêmes ambitions, ni la même manière de se faire entendre, entre négociations et piquets de grève.

Les conventions collectives

Les syndicats participent encore à l'élaboration de ces conventions, donc à la mise en place des conditions de travail particulières de chaque secteur d'activité (emploi, formation professionnelle, garanties sociales des salariés). Ces documents permettent de connaître ses droits et de les faire respecter par l'employeur. Dans leur campagne, les syndicats rappellent notamment qu'ils peuvent négocier au niveau des branches la possibilité de bénéficier de mutuelles, de chèques vacances ou de chèques déjeuner.

Il en existe plus de 700, il y a donc de grandes chances pour que vous aussi, dépendiez d'une convention collective. A titre d'exemple, un employé à domicile relève de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Celle-ci détaille entre autres ce que doit comporter le contrat de travail, quel est le temps de travail et comment il s'organise, les modes de rémunération, les règles en termes de congés, de formation continue... [...]

De l'ordre de 5% des salariés ne sont pas couverts par une convention collective. Si vous êtes dans ce cas, votre vote sera uniquement pris en compte au niveau national et interprofessionnel. Pour savoir de quelle convention vous relevez, il vous suffit de vous reporter à votre bulletin de salaire. Elle doit y être mentionnée par un numéro. Pour en obtenir le texte, vous pouvez vous connecter sur le site de Legifrance.

Source : Rue89 28/11/2012, <http://www.20minutes.fr/societe/1046460-quoi-servent-syndicats>

✍ 14- Répondez à la question énoncée dans le titre.

1.3) Que signifie la montée des conflits sociétaux (ou « nouveaux mouvements sociaux ») ?

🌀 **Exemples de NMS** : mouvements féministes, protection de la nature, antinucléaire, « altermondialistes », mouvements homosexuels (gay et lesbien), mouvements anti-société de consommation, mouvements jeunes, mouvements de sans-papiers, mouvements de sans-domiciles, etc.

Les NMS sont des mouvements sociaux dans lesquels :

- les revendications ne sont pas liées au monde du travail et à la répartition des richesses mais à l'autonomie, à la liberté individuelle et à des identités distinctes des identités de classe (femmes, homosexuels, citoyens du monde...).
- les revendications sont portées par des organisations beaucoup moins centralisées, plus locales, plus proches de « la base », et avec un effort important de **médiatisation**.

Comment expliquer dans la croissance des NMS ?

Les NMS visent souvent à lutter pour la liberté et/ou lutter pour la défense d'identités particulières. Autrement dit, on a ici la défense d'intérêts dits « **post-matérialistes** » et « **individualistes** ». Ce sont donc des intérêts que l'on défend lorsque la situation matérielle est assurée et dans des sociétés de grande taille où domine la **solidarité** organique (ch. 9). C'est ce que l'on peut confirmer quand on regarde la composition des personnes dans les NMS : les classes supérieures y sont surreprésentées ainsi que les populations urbaines.

Les NMS sont donc les mouvements sociaux qui sont liés au passage d'une société industrielle à une société tertiaire dans laquelle le partage des richesses ne serait plus la question centrale ou l'unique question.

NB : Il faut cependant faire attention à la manière dont on pense les NMS et ne pas exagérer les choses :

- quand on parle des NMS, on fait comme si les « anciens » mouvements ouvriers n'avaient pas de dimension identitaire et n'étaient que « bassement » matériels ; ce qui est faux. L'Histoire du travail est liée à l'histoire du statut et de l'identité de l'ouvrier puis du salarié en général.
- quand on parle des NMS, on oublie que les NMS portent aussi sur des questions matérielles. Par exemple, les Mouvements féministes militent aussi pour des enjeux de salaires.
- quand on parle des NMS, en valorisant le « nouveau », on risque de disqualifier « l'ancien ». Ce qui est un jugement de valeur.

Cotelette

2) Le sens sociologique des conflits sociaux

2.1) Pathologie de l'intégration ou facteur de cohésion ?

Document 12 : Les conflits sont-ils une pathologie sociale ?

Cette idée est assez proche d'un certain **sens commun** qui voit dans la multiplication des conflits, surtout s'ils sont ouverts et intenses, un « problème » ou un « dysfonctionnement ». Mais alors si les conflits sociaux sont un problème voire une menace pour la société, pourquoi se maintiennent-ils ? L'idée selon laquelle les conflits constitueraient une forme de « pathologie sociale » se retrouve dans les approches fonctionnalistes classiques, en particulier chez Parsons. Ceux-ci l'empruntent aux écrits de Durkheim sur la distinction entre le « normal » et le « pathologique » : l'idée qu'il y a derrière est qu'une augmentation du nombre et de l'intensité des conflits signale un défaut d'intégration (anomie). Cette distinction est pourtant très difficile à mettre en œuvre de manière rigoureuse : Durkheim lui-même ne respecte pas toujours son principe qui veut que le pathologique réside dans une rupture de tendance. Cette grille de lecture ne fonctionne que rarement. D'une part, et en restant au plus proche d'elle, on peut noter qu'un certain niveau de conflit est « normal » au sens où il est statistiquement constant, de la même façon que Durkheim dit que le crime est un fait social normal. [...] D'autre part, et en prenant quelques distances avec cette approche, dire que les conflits sont « pathologiques » revient à y voir une menace pour la société, idée centrale du fonctionnalisme qui voit la société comme un corps biologique harmonieux dont chaque organe a une fonction. Or historiquement les sociétés sont passées par de nombreux conflits sans pour autant disparaître. On peut cependant retenir qu'une situation « pathologique » comme une rupture dans le niveau courant de conflictualité peut manifester d'un certain changement social sans pour autant constituer une « menace » : Mai 68 peut être un exemple classique si l'on prend la peine de souligner que les changements sociaux précèdent et suivent largement cette date, qui peut être vue comme l'expression de changements plus profonds. On voit ici que l'approche fonctionnaliste met l'accent sur une vision très consensuelle de la société : celle-ci exclurait simplement les conflits par la puissance de ses normes et de la socialisation, lesquelles fabriqueraient des hommes incapables de dissensus. Dans cette vision surdéterminée du social, le conflit ne peut découler que de défauts des normes (anomie) ou de la socialisation (déviance) et, de fait, ne concernerait que des situations et des individus marginaux. Cette approche a été assez largement abandonnée dans la sociologie contemporaine.

Source : Fiches SES Eduscol

✍ **15- Résumez les arguments des fonctionnalistes qui voyaient le conflit social comme une pathologie.**

✍ **16- Résumez les contre-arguments à cette thèse abandonnée en sociologie.**

Document 13 : Par opposition, il est possible de voir le conflit comme un facteur de cohésion (Georg Simmel, Lewis Coser). L'idée est d'abord que le conflit n'est pas le contraire d'une relation sociale mais bien un type particulier de relation : être en conflit avec un individu ou un groupe, c'est en connaître et reconnaître l'existence plutôt que de l'ignorer. Ensuite, le conflit est vu comme une relation sociale positive, c'est-à-dire créatrice de liens et de solidarité : solidarité contre l'adversaire mais aussi, d'une certaine façon, solidarité avec lui puisque le conflit implique au moins un accord sur l'importance de l'enjeu. On peut ainsi souligner l'importance de désigner un adversaire pour mobiliser un groupe, mais aussi, la routinisation ou l'institutionnalisation de certains conflits – le plus classique étant celui entre travail et capital dans le cadre de la négociation salariale nommée « dialogue social ». C'est en ce sens que l'on peut parler de régulation des conflits, comme le fait, par exemple, Jean-Daniel Reynaud : ceux-ci obéissent à des règles mais contribuent en outre à en produire de nouvelles (ce que Simmel avait déjà avancé en faisant du conflit une « forme de socialisation » permettant la « résolution des contraires »).

Source : Fiches SES Eduscol

✍ **17- Résumez les arguments des sociologues qui voient le conflit social comme facteur de cohésion sociale.**

Document 14 : Evolution de la nature des conflits sociaux

Ronald Inglehart souligne, sur la base d'enquêtes internationales, un passage de valeurs « matérialistes » à des valeurs « post-matérialistes ». Les conflits concerneraient moins la répartition des ressources, les revenus, les salaires ou le pouvoir que des questions liées à l'identité, à la reconnaissance ou aux « droits culturels ». L'opposition est schématique et ne doit pas être surestimée : si, effectivement, certains mouvements renvoient clairement à des questions de reconnaissance (du mouvement des « droits civiques » aux États-Unis aux différentes questions liées à la liberté des mœurs), il ne faut pas oublier que les questions « matérialistes » demeurent importantes (la question des retraites en France, les mouvements d'opposition aux politiques d'austérité en Europe, ou encore le mouvement « Occupy Wall Street » aux États-Unis qui a fait des inégalités économiques son principal cheval de bataille). Du reste, la distinction entre les deux n'est pas toujours facile : les conflits du travail mêlent aussi bien les questions « matérialistes » que des questions de reconnaissance (face, par exemple, à certains modes d'évaluation, demander une revalorisation salariale vise aussi une reconnaissance) sans qu'il soit toujours aisé de distinguer où s'arrêtent les unes et où commencent les autres.

D'après Eduscol

✍ **18- Pourquoi il ne faut opposer de façon trop simpliste les conflits sociétaux (ou NMS) et les conflits du travail ?**

Document 15 : L'émergence des nouveaux mouvements sociaux doit beaucoup à l'élévation graduelle du niveau des aptitudes politiques des masses, au fur et à mesure que l'éducation et l'information politiques devenaient plus répandues. Mais l'émergence de nouvelles priorités dans les valeurs a aussi été un facteur important. [...]

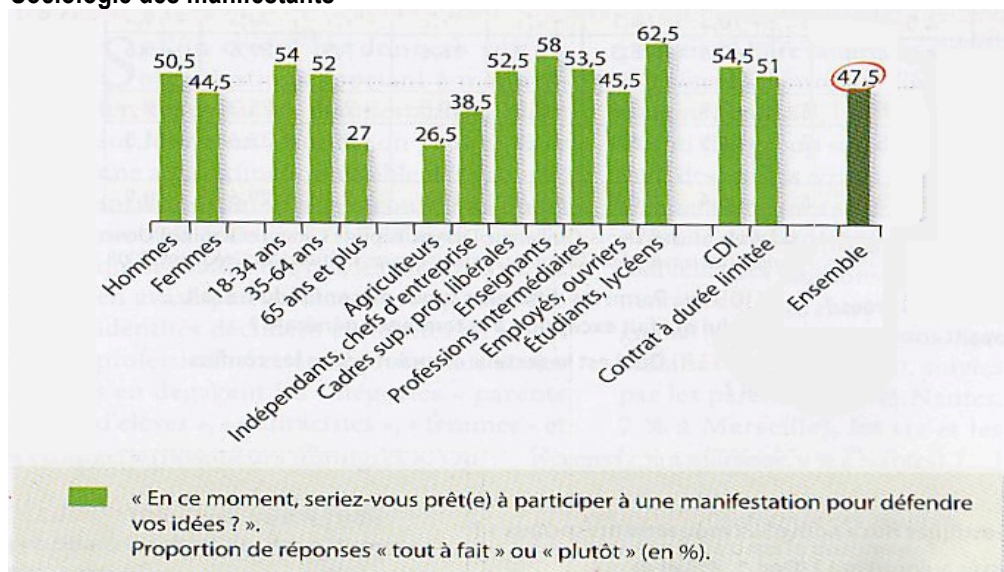
Les valeurs post matérialistes sont à la base des nombreux mouvements sociaux nouveaux. Car les post matérialistes mettent l'accent sur une hiérarchie des valeurs fondamentalement différente de celle qui a prévalu dans la société industrielle. [...] Ils accordent moins

d'importance à la croissance économique et plus d'importance à la qualité non économique de la vie. Ils recherchent des relations entre les gens qui soient moins hiérarchiques, plus informelles. Ce n'est pas que les post matérialistes rejettent les fruits de la prospérité - mais simplement que leur hiérarchie des valeurs est moins fortement dominée par les impératifs qui étaient centraux dans la société industrielle naissante.

Ronald Inglehart, La transition culturelle dans les sociétés industrielles avancées, 1993

✍ 19- Comment le sociologue Ronald Inglehart explique-t-il l'avènement des NMS ?

Document 16 – Sociologie des manifestants



Groux, « Le potentiel protestataire et le vote. La propension à manifester », Cevipof, 2007

✍ 20- Présentez le document puis montrez que le fait d'être intégré socialement favorise la mobilisation sociale.

2.2) Moteur du changement social (nouveaux droits, nouvelles valeurs) ou résistance au changement ?

Document 17 : Ouvriers et médecins, notaires et agriculteurs, parents d'élèves, étudiants et lycéens ou retraités, ont désormais recours à la « manif » pour se faire entendre. [...] Pourquoi cette volonté d'interpeller directement les pouvoirs publics et de se mettre en scène ? La manifestation est d'abord un moyen de « se compter », de « faire corps » et de construire des identités catégorielles. [...] Elle est aussi, dans une démocratie représentative rigide comme la nôtre, l'un des seuls moyens de faire entendre sa voix en dehors des élections. [...] La rue est le chemin le plus court de la politisation et de l'apprentissage du métier de citoyen. Et cela, les élus le savent bien, qui, dans le jeune manifestant d'aujourd'hui voient pointer le futur électeur.

O. Fillieule, Le Monde Magazine, 23 Octobre 2010

✍ 21- Résumez la thèse du sociologue Olivier Fillieule.

Document 18 : Les mouvements sociaux produisent des droits.

Comme Charles Tilly l'a montré, les mobilisations collectives [du 19^{ème} siècle] se réfèrent déjà au droit. Elles se situent sur un mode offensif, leur but étant, entre autres, la création de droits inédits, de droits jamais exercés auparavant. [...]

Des années 1970 à nos jours, les mobilisations apparues [...] ont largement contribué à l'instauration de nouveaux droits, même si l'application de ces derniers ne fut pas toujours à la hauteur des espoirs qu'ils engendrèrent à l'origine. Pour ne citer que les exemples bien connus, on peut évoquer des lois dues au féminisme : contraception, IVG, égalité salariale, parité ; aux mobilisations homosexuelles : PACS, projet concernant l'adoption ; aux luttes d'immigrés : nouvelles conditions de séjour, régularisations ; aux mal logés : définition de recours inédits, droit au logement opposable. Ou encore rappeler les lois et textes dus au mouvement écologiste et au « régionalisme » : mesures sur les OGM, la protection du littoral, les langues locales, la décentralisation, etc. [...]

Les nouvelles formes de mobilisation et de participation citoyennes [...] donnent lieu [...] à l'institution de lois nouvelles avalisées par le législateur c'est-à-dire par l'Etat de droit, qui constitue l'un des symboles éminents de la démocratie politique.

Guy GROUX, « Affaiblissement de la citoyenneté... et nouvelles formes d'engagement citoyen », Cahiers français, n°356, 2010.

✍ 22- A quoi servent les mouvements sociaux ?

✍ 23- Souligner dans le texte les droits apparus à la suite des mouvements sociaux.

✍ 24- Pourquoi l'institutionnalisation des conflits sociaux dans de nouvelles lois est-elle essentielle ?

Remarque : sur ce point du changement ou de la résistance au changement, le risque est de faire dans vos copies des *jugements de valeur* sur tel ou tel conflit. Il est vous strictement interdit de le faire. Il s'agit simplement de décrire et analyser ce que veulent les individus.

Conclusion : La caractérisation d'un conflit est un conflit !

Document 19 : Les anti-éoliens défendent un environnement proche, un cadre de vie immédiat. Leur comportement est souvent qualifié de **NIMBY** (« *not in my back yard* » : pas dans mon arrière cour). Leur souci principal affiché est la protection du paysage pour les années à venir, dans l'état « naturel » qu'ils connaissent. [...] La beauté de la nature, qui est opposée à la laideur des objets industriels, est évoquée par ceux qui veulent exprimer leur désenchantement du progrès industriel. Aujourd'hui, presque tout projet industriel est attaqué par des associations de riverains qui défendent leur cadre de vie : aéroports, antennes-relais, autoroutes, élevage industriel, enfouissement des déchets, lignes à haute tension...

D. Gueorgieva-Faye, Développement durable et territoires, 2006

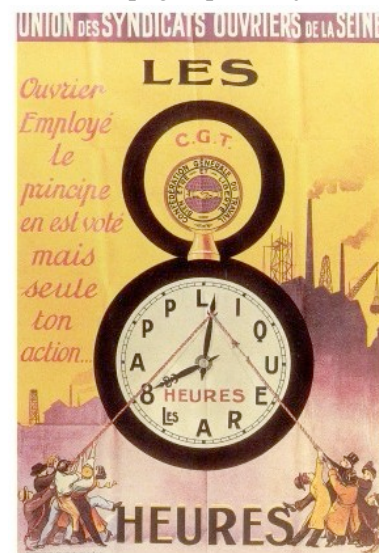
✍ 25- Le conflit de Notre Dame des Landes est-il un NIMBY ou un mouvement social ? Qui le « décide » ? Avec quels enjeux ?

Galerie photos

Les suffragettes USA 1910



1919 CGT Campagne pour la journée de 8h



Grève mineurs sidérurgie 1936 France



Gandhi, Marche non violente Inde 1930



Act up Paris 1999*Martin Luther King Washington 1963*Occupation de logements vides *Jeudi Noir* Paris 2011

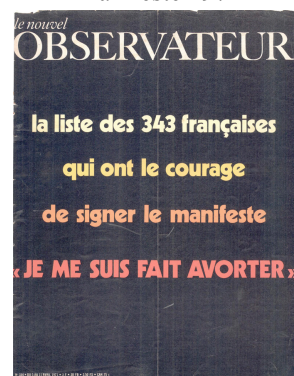
Lyon Manifestation anti-avortement 2012

*RESF 2008*

Inde Manifestation pour la « pénalisation » du viol 2013



Manifeste 1971

Occupation usine *Michelin* 2008

Japon Manifestation anti-nucléaire 2012



Greenpeace 2006



USA Années 1960 Manifestation pour l'égalité des droits civils

Happening du groupe féministe *La Barbe* 2011

Gay Pride Brésil



AG Renault Mai 1968



Manifestation en Tunisie 2011



Les Femen Paris 2012



USA Occupy Wall Street 2010

