

Conflits du travail

Par « conflits du travail », on désigne l'ensemble des configurations sociales au cours desquelles est mise en cause la légitimité des actions – notamment productives, managériales ou financières – d'un ou de plusieurs agents de l'entreprise, du cadre dans lequel se développe l'activité ou des tentatives – internes et externes – visant à le transformer. Ces configurations produisent des sentiments, des schèmes, des interactions et des actions, inconscients ou volontaires, diffus et construits, toujours envers un individu ou un groupe déterminé – y compris les pouvoirs publics, sans pour autant qu'ils soient réciproques. Dans le monde du travail, le conflit est le plus souvent de nature matérialiste et oppose ainsi détenteurs de la force de travail à ceux des moyens de production. L'histoire et la sociologie ont surtout renseigné les formes du conflit du côté salarié, dans une acception du terme proche de celui de « résistance » : des actes clandestins – absentéisme, sabotage, freinage (ou grève perlée), détournement des outils (perruque) ou du temps du travail à des fins non-productives – aux confrontations plus formalisées comme la grève, en passant par des opérations illégales comme le blocage, l'occupation ou la dégradation du lieu de travail, la rétention et la vente de la production, la séquestration des dirigeants, ces conflits sont désormais bien répertoriés. Les conflits du travail sont également très présents, bien que moins documentés, dans les Instances Représentatives du Personnel et plus généralement dans la gestion des entreprises : s'ils s'expriment le plus souvent par des échanges contradictoires avec la direction au cours de réunions, ils prennent aussi des formes juridiques – droit d'alerte, recours, *etc.* – et économiques – recours à des cabinets d'experts – qui conduisent, dans certains cas, à de nouveaux ordres professionnels – comme dans le cas de reprise d'entreprise en Scop par exemple. Plus rares encore sont les connaissances sur les actions issues des directions, ces « [...] différentes techniques de répression, d'entrave, de contournement, de domestication, de contrôle et d'évitement mises en place par les directions d'entreprises [...] » (Pénissat, 2015 :15). Mais les conflits du travail ne se réduisent pas à ces arènes et s'apprécient dans un jeu d'échelles s'évaluant aussi bien au niveau individuel que mondial : des « réparties imaginaires » (Vidal, 2007)

contre le patron aux litiges judiciaires, les conflits individuels sont probablement et de loin les plus nombreux, bien que souvent difficilement mesurables. À l'inverse, il est fréquent que ces conflits débordent le strict cadre de l'entreprise : lorsque l'État légifère bien sûr et suscite l'opposition des différents groupes d'intérêts professionnels : syndicats, patronat mais aussi commerçants ou métiers « protégés » ; mais aussi lorsque les oppositions du travail se confondent avec des problématiques plus générales dans une société : les grèves générales ou les lock-out se présentent ainsi comme des leviers d'action politiques destinés à troubler un ordre social donné. Enfin, on observe depuis peu des mobilisations transnationales de salariés qui tentent à la fois d'aider les salariés dans les pays où les protections sont inexistantes et de contrer les mobilisations du capital qui visent à défaire ou entraver les modes de régulation du travail.

La conflictualité constitue sans doute l'un des angles d'approche les plus emblématiques du monde du travail. Si l'on sait désormais qu'elle est loin d'avoir disparu (Béroud *et al.* 2008), la recherche peine encore à déterminer ses contours dans les zones grises que sont les nouvelles formes de travail et d'emploi qui ne cessent d'apparaître depuis vingt ans.

La lente désagrégation du « moteur » de l'histoire

De caractère « polysémique, polycénique et polymorphe » (Groux, 1998), les conflits du travail constituent de longue date un défi pour les chercheurs. Comme le rappelle Jean-Michel Denis dans le dictionnaire du travail (2012), l'acception des litiges professionnels a longtemps absorbé celle de « conflit social », correspondant au postulat plus général selon lequel le travail structure la société : « si vous voulez comprendre la société, montez en haut d'un terrier, ne montez pas en haut de la Tour Eiffel ou de l'Arc de Triomphe ! », rapporte, un brin espiègle, Alain Touraine sur l'état d'esprit qui anime les chercheurs des années 1960 et 1970 (Borzeix, Rot, 2010 : 259). Si la sociologie du travail entend alors embrasser une multitude de thèmes et d'univers professionnels, la condition ouvrière est celle qui suscite le plus de considérations. Sa domination numérique dans le salariat des Trente Glorieuses justifie cet intérêt, mais ne l'explique qu'imparfaitement : entre intellectuels marxistes et partisans d'une « conscience » propre, la connaissance des salariés de l'industrie est souvent subordonnée

à des enjeux qui dépassent le cadre strictement scientifique. Dans ce contexte, la grève occupe une place centrale dans les taxinomies savantes du conflit social. Dans une période où celles-ci sont majoritairement victorieuses, elles tendent en effet à concentrer une attention substantielle des sociologues et couvrir en ce sens l'ensemble des formes de conflits et de contestations possibles dans l'entreprise. Pourtant, les litiges au travail sur cette même période prennent différentes configurations, notamment suite aux événements de Mai 68 : qu'il s'agisse d'oppositions individuelles et clandestines à la hiérarchie et à l'organisation du travail, signes d'autonomie et « d'appropriation » du travail par les exécutants, d'actions physiques ou violentes lors d'une mobilisation, ou bien d'actions collectives porteuses de projets de transformations sociales dans et hors de l'entreprise, la conflictualité issue du travail prend des formes irréductibles aux seuls arrêts de travail.

Mais plutôt que de s'intéresser à cette pluralité de mobilisations, une partie substantielle des sociologues se détourne irrémédiablement du phénomène à partir de la fin des années 1970 et plus encore lors de la décennie suivante. Alors que les événements de Mai 1968 n'ont pas produit le changement social pressenti, déjouant non seulement les attentes d'une grande partie du mouvement social mais aussi les analyses du monde intellectuel, la classe ouvrière et le conflit social sont progressivement délaissés au profit de mobilisations différenciées et plus qualitatives. Dans un contexte de baisse tendancielle des journées de grève, ce glissement se traduit dans la sphère du travail par le « recentrage » d'une partie du monde syndical – la CFDT principalement – sur l'entreprise et par le rejet de la confrontation comme modalité de défense des salariés. En 1982, le vote des lois Auroux consacre cette évolution théorique et militante, finissant par emporter avec lui l'intérêt des sociologues des « relations professionnelles » : l'obtention de nouveaux droits démocratiques dans l'entreprise, pensés comme autant de dispositifs de régulation des relations sociales, concentre en effet désormais l'essentiel du travail des chercheurs. Si le conflit ne disparaît pas, il a désormais moins vocation à transformer la société qu'à contribuer à la production de nouveaux cadres, notamment juridiques. Ce changement de paradigme coïncide alors avec une sollicitation grandissante des organisations syndicales par les pouvoirs publics sur les normes de l'emploi, le dialogue social et le temps de travail. Ces nouvelles responsabilités conduisent à une institutionnalisation et

complexification du rôle syndical, ayant pour effet d'éloigner progressivement les représentants syndicaux de leurs mandants et de délégitimer un répertoire d'actions porté sur la contestation.

La tertiairisation que connaît le salariat français sur la même période termine d'écarter les conflits du travail des radars des sciences sociales : composé désormais d'une population mieux formée, plus féminisée et moins syndiquée, le monde du travail est, dans les années 1990, l'emblème d'une société française libérée des antagonismes de classes et désormais encline au dialogue et à la négociation. En se focalisant sur les effets sociaux de la désindustrialisation, les sociologues du monde ouvrier ont contribué en ce sens – à leur corps défendant – à l'invisibilisation des conflits professionnels sur la même période. Si à l'occasion ils s'efforcent d'examiner le travail militant et les menus moments de résistance braconnés à la hiérarchie dans les ateliers, les études sur la classe ouvrière à partir des années 1980 rendent surtout compte de sa désagrégation : entre fermetures de pans entiers de secteurs industriels et nouvelles politiques de management, on assiste à « la fin d'un monde », où disparaissent les solidarités de groupe et les savoir-faire militants constitutifs des mobilisations d'autrefois (Beaud, Pialoux, 1999). Et si cette multitude de situations produit autant de configurations conflictuelles, voire de grandes mobilisations, comme en 1995 par exemple, elle conduit le plus souvent aux constats formulés par Robert Castel selon lesquels la classe ouvrière a été moins vaincue dans une confrontation directe avec le capital, que débordée par le salariat, puis désintégrée par le précaire (Castel, 2012). L'explosion du temps partiel, notamment chez les salariées de classes populaires, conforte cet examen (Pak, Zilloniz, 2013). Dans un contexte international post-guerre froide, l'irrésistible déclin des principales institutions qui représentaient la classe ouvrière, comme la CGT ou le PCF, ne fait qu'assoir une telle analyse dans le sens commun. Au point d'autoriser l'ancien président Nicolas Sarkozy, le 6 juillet 2008, à affirmer que « désormais, quand il y a une grève en France, plus personne ne s'en aperçoit ».

Fonctionnarisation et atomisation des conflits du travail : les effets des zones grises de l'emploi

Explosion du chômage et des contrats précaires (→ Précarité), développement du temps partiel subi, désindustrialisation, *etc.*, l'essor des zones grises de l'emploi aurait donc achevé les dernières velléités contestataires du monde salarial. Au moment où l'ancien président de la République formule ce jugement, la notion refait pourtant progressivement surface dans le milieu des sciences sociales. Alors que pour certains sociologues, le mouvement social de 1995 semble révéler les effets délétères sur le monde du travail d'un nouveau régime économique, il constitue pour d'autres le jalon d'un nouveau cycle de la conflictualité sociale : pour S. Béroud et R. Mouriaux, ces grèves marquent le début d'une activité protestataire significative, portée successivement par la réforme des 35 heures puis des retraites en 2003, mais aussi par certaines luttes marquées par leur radicalité (2005). Ce regain d'intérêt est porté alors par un ensemble de sociologues du politique, en particulier des mouvements sociaux, qui voient dans cet objet l'occasion d'un décloisonnement théorique et empirique fécond (Giraud, 2009). Car, à rebours de l'assertion du chef de l'État, cette résurgence de la contestation au travail se poursuit tout au long des années 2000 ; le nombre de jours de grève dépasse largement la décennie précédente (Béroud *et al.*, 2008), faisant de la France l'un des pays les plus conflictuels du continent européen (Vandaele, 2016). Ces analyses viennent contredire un ensemble de présupposés constitués au fil des années 1990 : en dépit de leur déclin respectif et commun, l'industrie et les syndicats demeurent ainsi les principaux secteurs et acteurs des mobilisations professionnelles en ce début de millénaire.

Pour autant, la prudence est désormais de mise parmi les sociologues face à un objet désormais hétérogène et fuyant. Cette tendance globale à la hausse cache en effet des caractéristiques et des disparités qui invitent à toute une série de précautions méthodologiques et analytiques. Tout d'abord, le repérage de l'activité gréviste est un exercice souvent aléatoire et fluctuant. Depuis 1975, les méthodologies n'ont eu de cesse de changer. Adoptée en 1996, la dernière mesure vise par exemple à séparer les grèves dans les transports du reste de l'activité gréviste. Face aux flottements entre différents modes d'évaluation de ce phénomène, qui rend la comparaison européenne souvent complexe, l'Hexagone n'est ni seul ni particulièrement démuni. Au contraire,

avec les enquêtes Reponse (Relations Professionnelles et négociation dans l'entreprise) ou Acemo (Activités et condition d'emploi de la main d'œuvre), diligentées par le Ministère du Travail, l'État français contribue à une connaissance plus fine non seulement de la conflictualité au travail mais aussi de la qualité et des formes du dialogue social dans les entreprises du pays. Il convient premièrement de souligner le faible dynamisme du renouveau conflictuel récent, dont l'intensité est sans commune mesure avec les séquences historiques précédentes : bien qu'on observe une hausse continue sur la période, celle-ci provient surtout des mouvements sociaux à portée nationale (2003, 2006, 2010, 2016) et ne parvient jamais à rassembler autant de participants qu'autrefois. Le nombre de JINT dans le secteur privé a ainsi dégringolé de plus de trois millions dans les années 1970 à un nombre variant de 250 000 à 500 000 durant la décennie 1990 et 2000 (Denis, 2012). Mais les arrêts de travail ont également perdu en vigueur : les cessations du travail inférieures à deux jours augmentent tandis que celles qui leur sont supérieures diminuent (Béroud *et al.*, 2008). Les salariés privilégient en effet de plus en plus des formats de lutte plus courts ou plus indirects, comme le débrayage, la pétition, la grève perlée ou celle du zèle.

En fait, la conflictualité contemporaine du travail est autant le produit de la tertiarisation de l'économie que de la segmentation progressive du marché du travail et de la précarisation des conditions d'emploi qui en est solidaire. Les conditions de mobilisations au travail se sont dégradées à mesure que l'emploi se transformait et se raréfiait, rendant l'implication dans la lutte de plus en plus coûteuse, aussi bien à titre individuel que collectif. C'est donc au prisme de la dégradation des conditions de félicité de l'action collective qu'il faut apprécier ce regain de conflictualité. En ce sens on assiste à une décohérence importante des modes de régulation du travail, aussi bien dans leur interprétation que dans leur application. Car, si l'usine et le syndicat constituent toujours les moteurs de la résistance dans le secteur privé, les mobilisations sont en revanche désormais majoritairement issues du secteur public : les transports en commun représentent ainsi le tiers des grèves depuis 1998 (Lallement, 2008). Grâce à la protection dont ils bénéficient sur l'emploi, les travailleurs des pouvoirs publics peuvent bien entendu davantage se mobiliser au moment où l'intégration salariale et la taille des établissements ne cessent de se réduire ailleurs. Mais cet argument n'épuise pas les raisons de cette tendance qui se justifie, en grande partie, par le rejet de nombreuses

réformes visant à modifier leurs conditions d'emploi et de travail depuis maintenant une vingtaine d'années. Les métamorphoses du travail, associées à une décentralisation croissante des relations professionnelles dans l'entreprise, ont plus globalement conduit à un redéploiement des formes de conflictualité dans le monde du travail qui, à côté de ses formes collectives – grèves courtes, débrayages, *etc.* – se traduit aussi par une individualisation des litiges et des formes de protestation. Le recours aux Prud'hommes concerne ainsi près de 94% d'individus « ordinaires » et vise dans 8 cas sur 10 à contester le motif de la rupture (Guillomeau, Serverin, 2015). La taille de l'établissement est ici un facteur déterminant, le taux de recours s'élevant à mesure que la dimension de l'entreprise se réduit. Mais la présence syndicale compte aussi beaucoup : on a observé ainsi que les entreprises confrontées aux arrêts de travail rencontraient moins de recours aux Prud'hommes (Pélisse, 2009). Dans l'ensemble, si on assiste à une hausse des formes d'actions individuelles dans l'entreprise, le recours aux Prud'hommes stagne depuis le début des années 2000. Mais cette apparente stabilisation des litiges individuels cache une intensification des contentieux, notamment une hausse spectaculaire des recours en appel. Enfin, cette inertie doit surtout s'apprécier à l'aune de la création d'un dispositif de fin de contrat, celui des ruptures conventionnelles qui connaît une croissance ininterrompue depuis son apparition en 2008 : près d'un million et demi ont été signées entre 2008 et 2013 (Guillomeau, Serverin., 2015). Or contrairement à leur appellation plus courante, ces accords sont moins le résultat d'une conciliation « à l'amiable » que bien souvent un « exit » financier et institutionnel d'une multitude de situations conflictuelles (Berta *et al.*, 2012).

En somme, les conflits du travail en France se sont considérablement transformés à mesure que les situations atypiques d'emplois se multipliaient : en dépit d'actions collectives éparses issues du secteur privé, celles-ci sont aujourd'hui essentiellement le fait de la fonction publique et/ou de salariés isolés. La récente et progressive internationalisation des recherches sur les conflits du travail ouvre peut-être en ce sens des cas et des comparaisons fertiles pour l'intelligence des formes de conflictualité dans des pays où la pluralité des normes de l'emploi domine. Qu'il s'agisse de l'industrialisation des pays du sud, des révoltes dans le monde arabe ou bien encore des politiques dites d'austérité, les conflits travail demeurent un objet déterminant dans les dynamiques historiques des sociétés, mais aussi dans l'équilibre géo-

politique mondial (Quijoux, 2014). Mais replacer ce phénomène au cœur des agendas scientifiques et politiques ne suppose pas reproduire les biais interprétatifs du passé ; il invite au contraire toujours plus à la prudence épistémologique dans la construction de l'objet, dans l'appréhension de ses multiples propriétés et dans l'appréciation de ses enjeux et de ses dynamiques, notamment à l'égard des risques ethnocentristes et téléologiques. Autrement dit, qu'il s'agisse de la France comme du reste du monde, la circonscription et l'intelligibilité des conflits du travail demeurent un défi. Gageons que l'intérêt nouveau que suscite cet objet sera l'occasion qu'il retrouve sa place dans l'explication du social, à part égale avec d'autres thématiques qui l'avaient durablement éclipsé.

Maxime Quijoux

Bibliographie

- Beaud S. & M. Pialoux (1999) *Retour sur la condition ouvrière*, Paris: Fayard.
- Béroud S., J.-M. Denis, G. Desage, B. Giraud & J. Péglise (2008) *La lutte continue ?* Bellecombe-en-Bauges: le Croquant.
- Béroud S. & R. Mouriaux (2005) 'continuités et évolutions de la conflictualité sociale', in J.-M. Denis (ed), *le conflit en grève ?* Paris: la dispute, 2005:121-142.
- Berta N., C. Signoretto & J. Valentin (2012) 'La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites', *Revue Française de Socio-Économie* 9 (1): 191-208.
- Borzeix A. & G. Rot (2010) *Sociologie du travail, genèse d'une discipline, naissance d'une revue*, Nanterre: Presses de Paris Ouest.
- Castel R. (2012) 'salariat' in Bévort A., A. Jobert, M. Lallement & A. Mias, *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF: 703-709.
- Denis J.-M. (2012) 'Conflits', in Bévort A., A. Jobert, M. Lallement & A. Mias, *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF: 119-126.
- Giraud B. (2009) 'Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique', *Politix*, 86 (2): 13-29.
- Guillomeau M. & E. Serverin (2015) 'Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses', *Infostat Justice*, 135.
- Groux G. (1998) *Vers un renouveau du conflit social ?* Paris: Bayard.

- Pak M. & S. Zilloniz (2013) 'Le travail à temps partiel', *Synthèse.stat*, 4.
- Lallement M. (2008) *Sociologie des relations professionnelles*, Paris: la Découverte.
- Pélisse J. (2009) 'Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail', *Politix* 86 (2): 73-96.
- Pénissat E. (2013) 'À l'ombre du « dialogue social »', *revue Agone*, 50.
- Quijoux M. (2014) 'Les conflits du travail : enjeux scientifiques d'un phénomène global', *Critique internationale*, 64 (3): 9-16.
- Vandaele K. (2016) 'Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22: 277-294.
- Vidal D. (2007) *Les bonnes de Rio : emploi domestique et société démocratique au Brésil*, Lille: Presses Universitaires du Septentrion.