



Sociologie du travail

Séance 6 : le travail contesté – conflits et négociations

Hadrien Clouet

1^{er} semestre 2020-2021

A quoi bon ?

- ❖ Doit-on se syndiquer ? Où et comment ?
- ❖ Les mouvements collectifs servent-ils à quelque chose ?

Les relations professionnelles

- **Relations professionnelles =**
 - Pratiques + règles qui organisent les rapports salariés-employeurs-Etat...
 - A un niveau donné : établissement, territoire...
 - Individuelles et collectives (droit personnel ou à s'organiser).
 - Directs et indirects (appliqués personnellement ou via des élus).

Analyses fondatrices

- **Karl Marx & Friedrich Engels** : le syndicalisme est l'obstacle aux lois capitalistes.
- **Emile Durkheim** : syndicats & organisations représentent l'intégration sociale.
- **Georg Simmel** : le conflit fait société.
- **Jean-Daniel Reynaud** : les règles sont formelles ou informelles ; l'enjeu du conflit porte sur les règles du jeu.

Régulations professionnelles

- ▶ Un champ de luttes, dans lequel le droit « vient d'en bas ».
- ▶ L'ordre de la négociation professionnelle est plus vaste que l'ordre politique : il inclut travailleurs étrangers + mineurs de plus de 16 ans.
- ▶ 2 manières d'organiser la représentation : élue par le personnel (1936) ou désignée par les syndicats (1968).
- ▶ Riposte patronale encadrée par la loi.



Le syndicalisme et ses négociations



ICI
LE XV^e CONGRÈS NATIONAL CORPORATIF
(IX^e DE LA C. G. T.)
A ADOPTÉ
LE 13 OCTOBRE 1906
LA CHARTE D'AMIENS
PROCLAMANT
L'INDÉPENDANCE DES SYNDICATS
A L'ÉGARD
DES PARTIS ET DES SECTES
LA C.G.T. FORCE OUVRIÈRE

- ▶ Trade-unioniste, social-démocrate ou révolutionnaire : leur expansion respective dépend de l'ordre féodal préalable, de la participation industrielle, du type d'industrie et de la répression étatique.
- ▶ Convention collective introduite en 1919, son extension en 1936.
- ▶ Extension sous forme de loi des accords nationaux interprofessionnels.
- ▶ Système paritaire de gestion des cotisations sociales : 390 milliards d'euros (contre 250 pour l'Etat)...

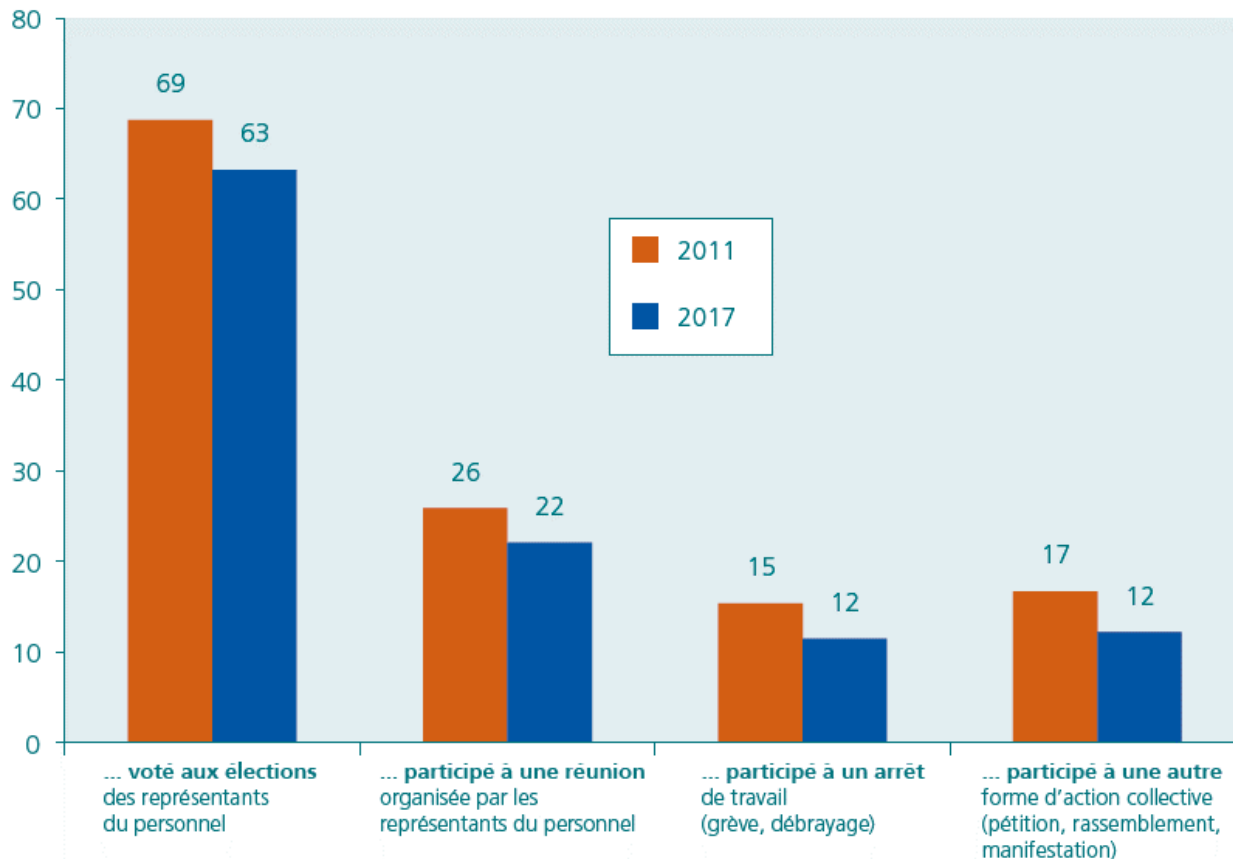
Les répertoires d'action collective

- Dépasser les prénotions (révolutionnaire vs. réformiste...)
- La fréquence des conflits dépend de la présence syndicale.
- L'arrêt de travail connaît beaucoup de modalités.

Participation des salariés à la vie sociale de leur établissement

En % de salariés

Au cours des trois dernières années précédant l'enquête, proportion de salariés qui ont...



Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ayant au moins 15 mois d'ancienneté ; France métropolitaine.

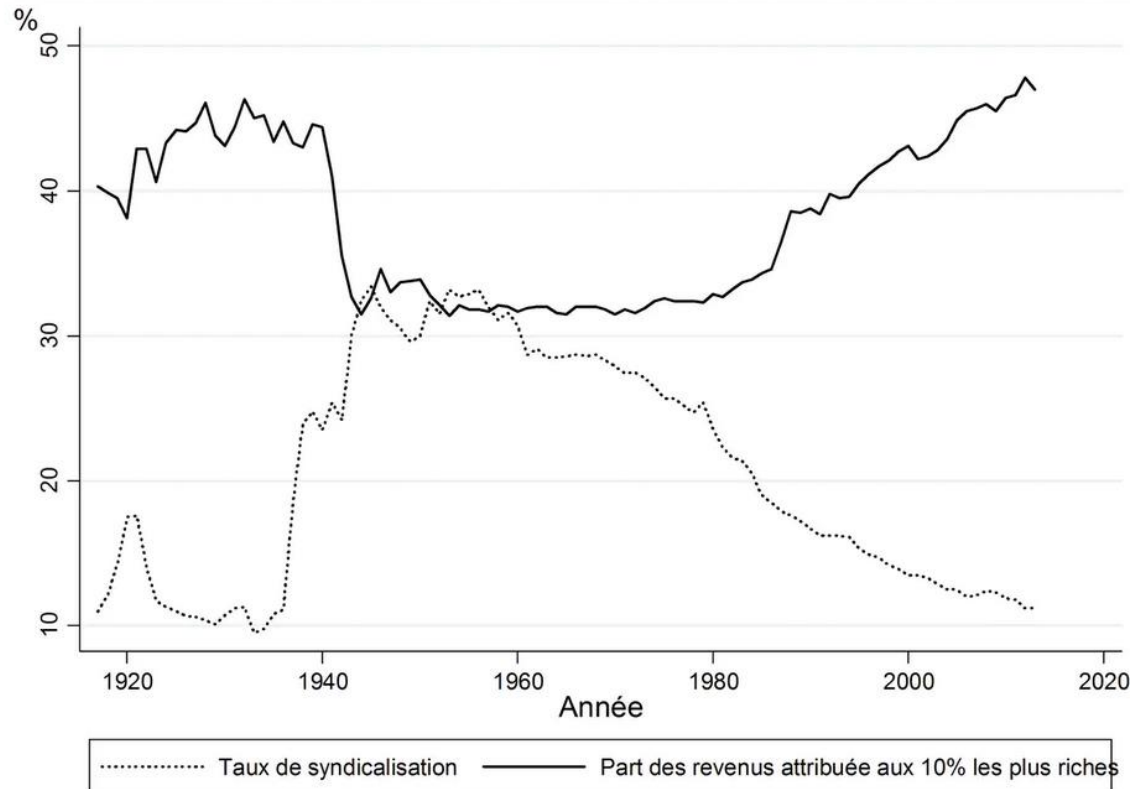
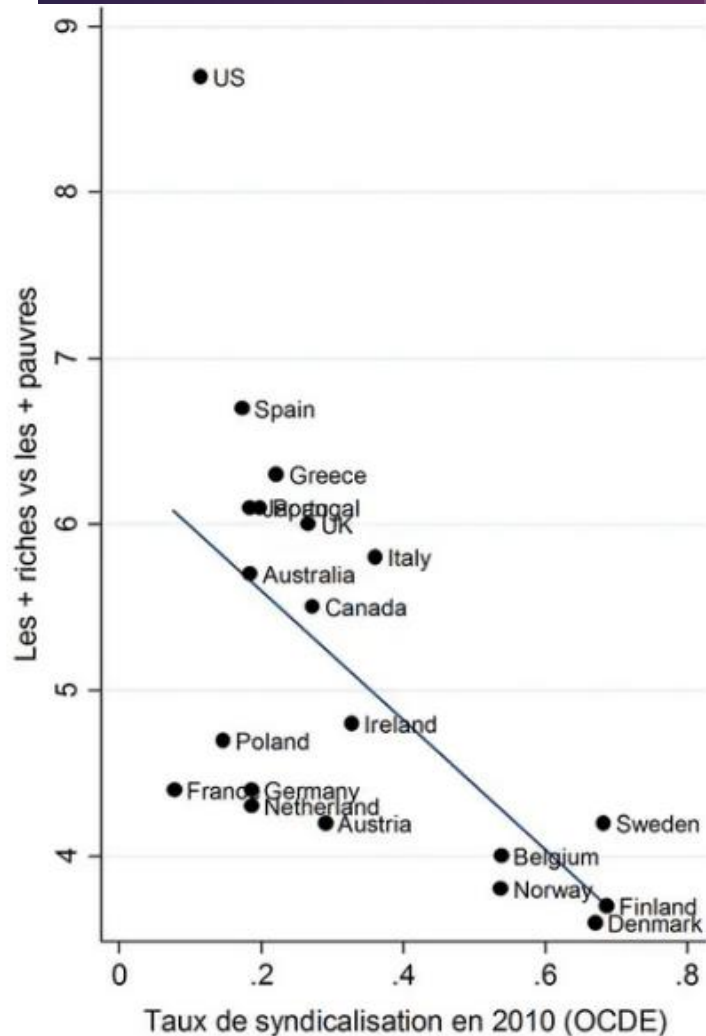
Source : Dares, enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2011 et 2017, volet « salariés ».

De la grève, avec ses significations politiques possibles – cf. mai 1968...
... à l'usage du droit depuis les années 1990, dans le cadre d'une juridicisation à 2 vitesses.

Les rapports de pouvoir

8

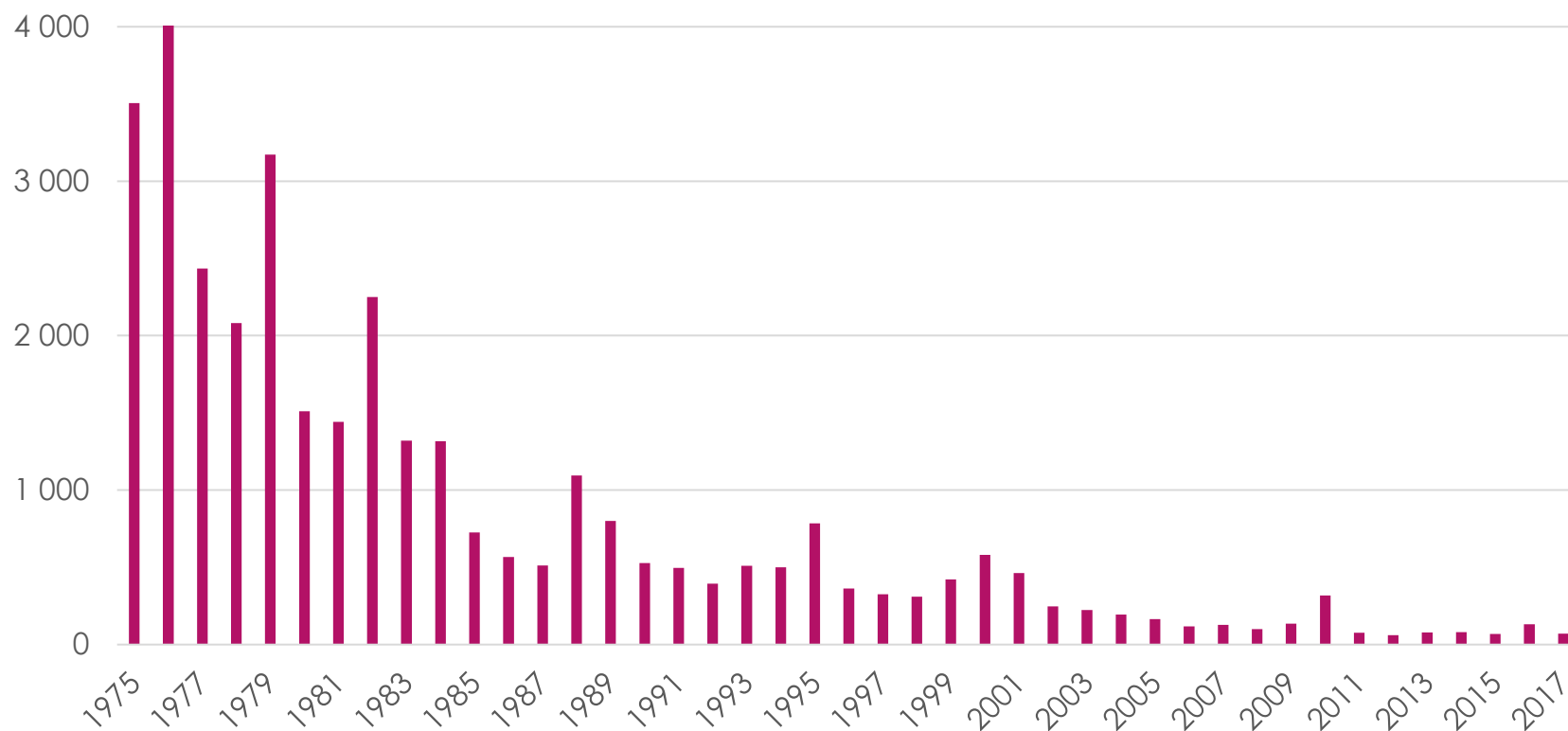
- ▶ Les relations professionnelles jouent un rôle décisif dans la répartition des revenus.
- ▶ Modèle de la peur vs. modèle de la foule
- ▶ Un décalage vers le niveau européen ?



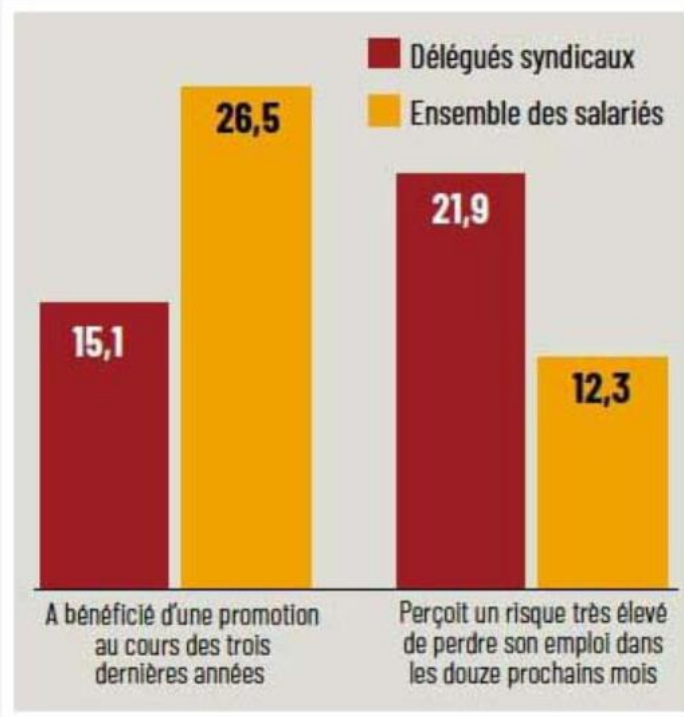
« En France, on fait toujours la grève... »

Journées individuelles non travaillées

(en milliers, hors transports entre 1996 et 2004) / DARES



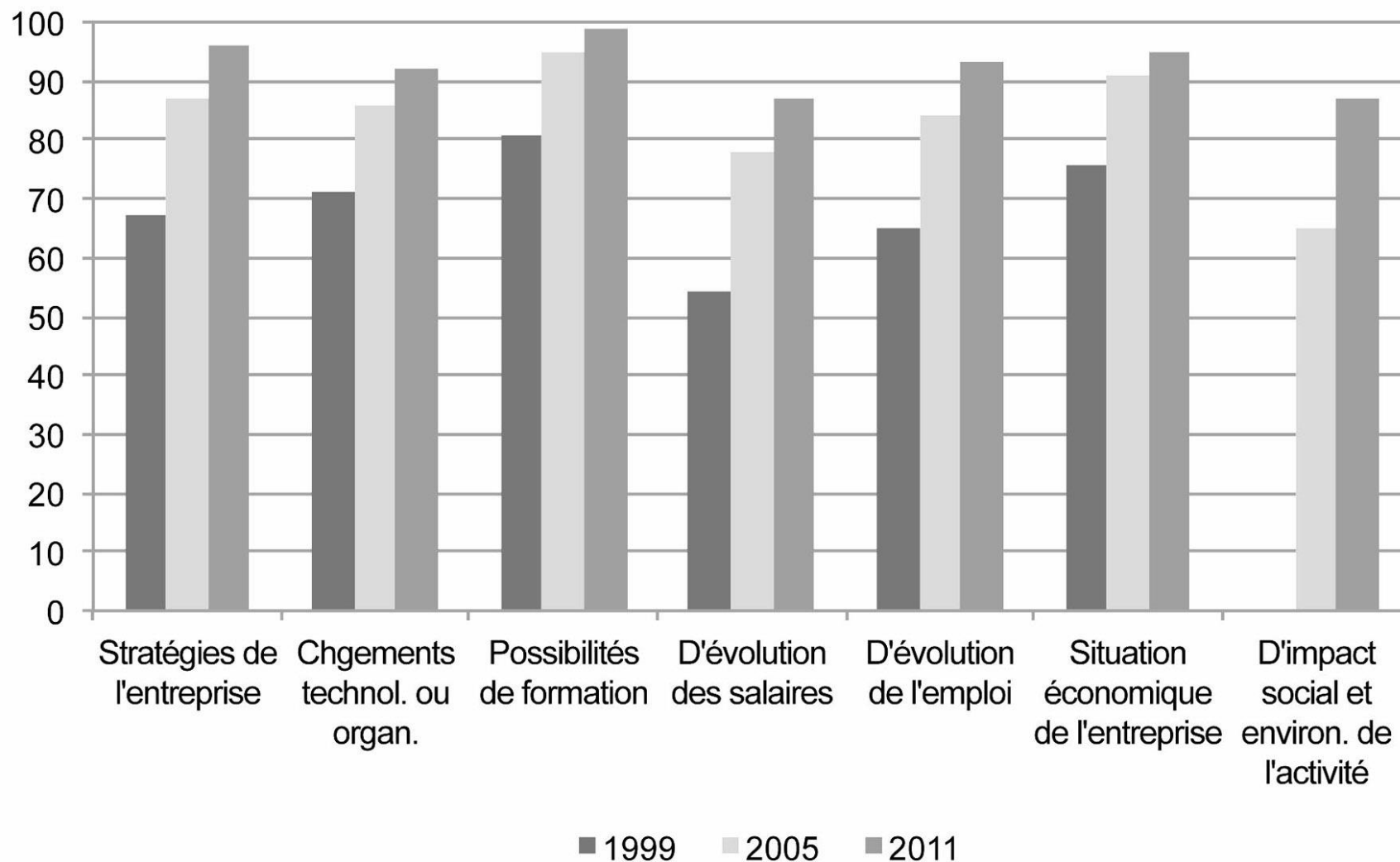
« Le syndicalisme, c'est juste pour soi... »



Perception de la situation personnelle d'emploi selon l'exercice d'un mandat de délégué syndical, en %

— Source : Dares, enquête Reponse 2017

« La France, culture du conflit... »



« Syndicat ou pas, on peut se débrouiller... »

Les thèmes de négociation collective sur la période 2014-2016 pour les établissements qui disposent d'instances représentatives du personnel

En %

	Ensemble des établissements disposant d'IRP	Établissements disposant d'un délégué syndical	Établissements disposant d'élus mais pas de délégué syndical	Avantage comparatif du délégué syndical
Au moins une négociation sur la période 2014-2016	58	81	28	
Thèmes de négociation (plusieurs réponses possibles)				
Les salaires, primes, et autres indemnités	47	72	16	4,5
L'égalité professionnelle entre femmes et hommes	39	61	11	5,5
La protection sociale complémentaire.....	38	56	16	3,5
Les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé..)	37	57	13	4,4
L'épargne salariale (y compris intéressement, participation)	32	47	12	3,9
L'emploi (y compris négociations sur PSE, maintien de l'emploi, contrat de génération, travailleurs handicapés)..	30	49	7	7,0
La formation professionnelle	30	47	10	4,7
Le temps de travail	27	41	9	4,6
Le droit d'expression et la représentation des salariés, le droit syndical	24	38	6	6,3
Les qualifications, classifications, carrières	21	34	5	6,8
Les changements technologiques ou organisationnels	21	32	7	4,6
Un ou plusieurs autres thèmes	10	14	5	2,8

Lecture : 47 % des établissements disposant d'instances représentatives du personnel ont connu au moins une négociation collective sur la période 2014-2016 sur le thème des salaires, primes et autres indemnités (que ce soit au niveau de l'établissement, de l'entreprise, ou de l'unité économique et sociale).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) disposant d'au moins une instance représentative du personnel (ou d'un salarié mandaté par un syndicat pour négocier) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017, volet « représentants de la direction ».

« Ca ne change rien »

Variable	Modalités	RD (N=2107)
<i>Occurrence d'une mobilisation liée aux négociations salariales</i>	Pas de mobilisation salariée	ref.
	Mobilisation simultanée ou antérieure à la négociation	2,4***
	Mobilisation postérieure	n.s.
<i>Niveau de négociation</i>	Entreprise pluri-établissement	ref.
	Entreprise mono-établissement	1,9*
<i>Enjeu de la négociation</i>	Prime non liées à la performance	1,4*
	Autre(s) enjeu(x)	ref.
<i>Taux de syndicalisation des salariés</i>	0%	ref.
	<5%	n.s.
	5-10%	n.s.
	11-20%	2,5**
	>20%	3,1***
	Ne sait pas / veut pas dire	1,9*
<i>Secteur d'activité de l'établissement</i>	Tous sauf transport	ref.
	Transport	2*
<i>Autonomie de l'établissement en matière d'évolution des salaires</i>	Importante	ref.
	Limitée	1,6**
	Ne sait pas	n.s.

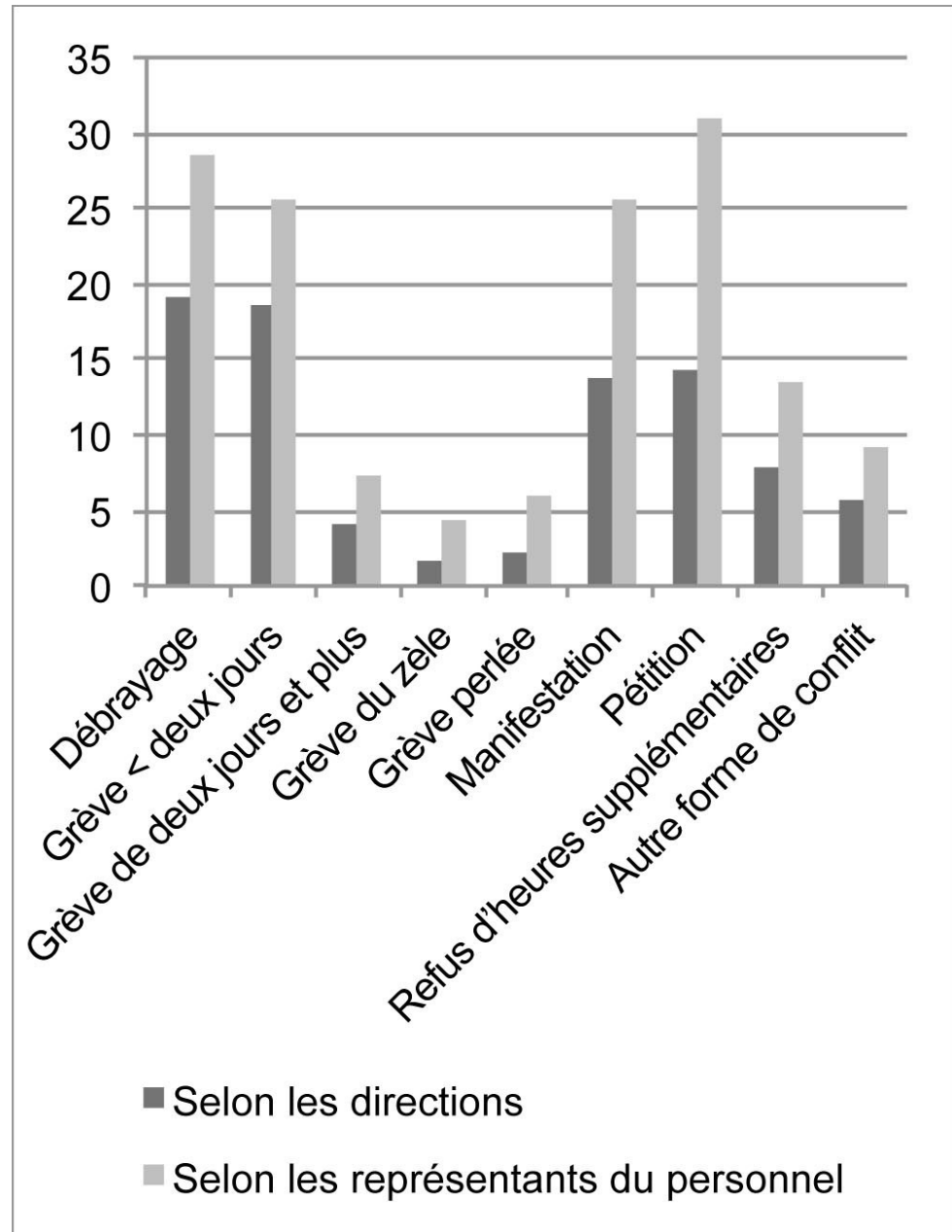
Deux réalités parallèles ?

Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête *REPONSE* vise à comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel (IRP) et les salariés. En 2011, le champ correspond aux établissements de plus de 11 salariés du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privés et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs.

Opinions	Accords selon le RD (2011)	Accords selon le RP (2011)
Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations et les revendications des salariés	81 %	96 %
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	25 %	20 %
Les syndicats rendent des services aux salariés	69 %	85 %
Dans les négociations les représentants de salariés prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise	72 %	86 %
Chez nous, les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	89 %	57 %
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	41 %	70 %
Dans les négociations les représentants de salariés influencent les décisions de la direction	61 %	45 %
Les syndicats font passer leur mot d'ordre et leur intérêt avant ceux des salariés	55 %	29 %

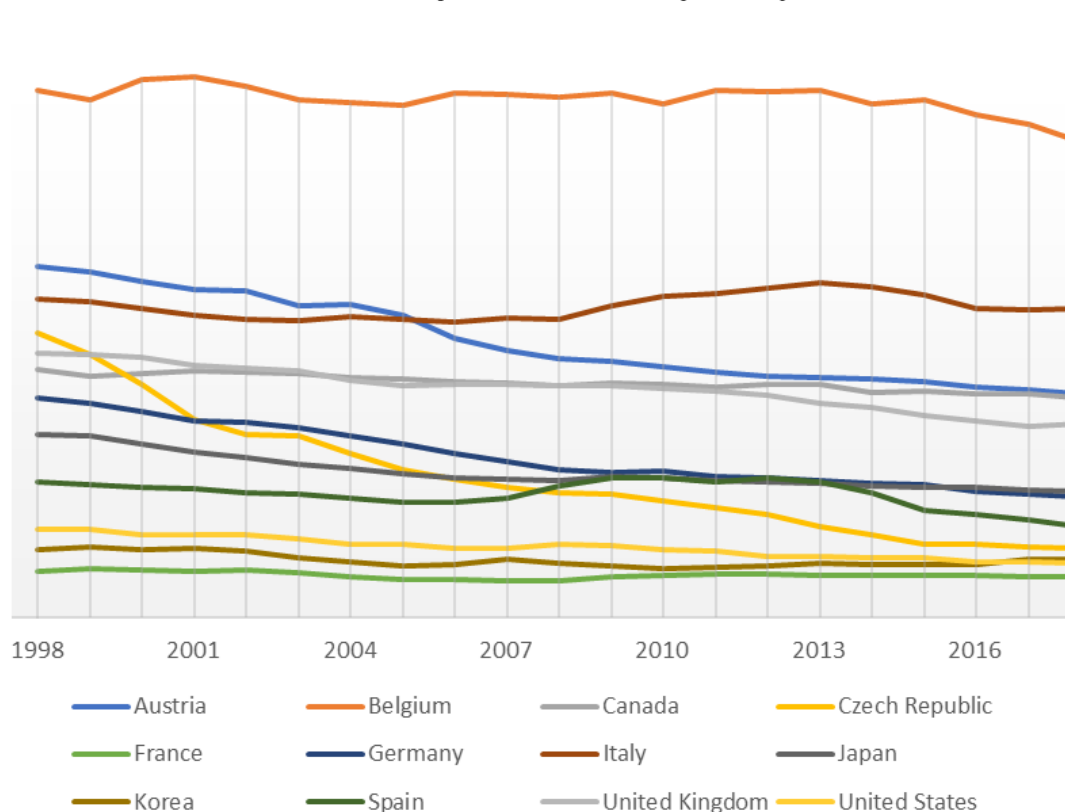
Deux réalités parallèles ?

Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête *REPONSE* vise à comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel (IRP) et les salariés. En 2011, le champ correspond aux établissements de plus de 11 salariés du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privés et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs.



Un syndicalisme en crise ?

Taux de syndicalisation (OCDE)



Quelles causes ?

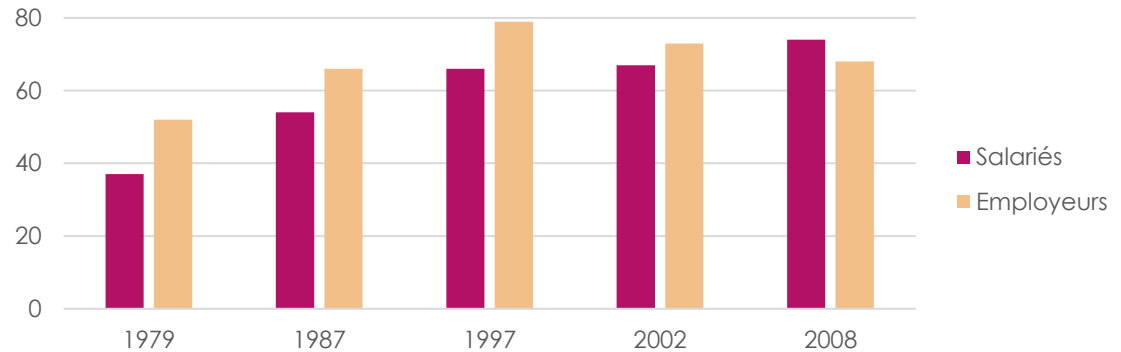
- ▶ Des évolutions du monde économique
- ▶ Une déconnexion du politique (dans les liens et dans les expériences des dirigeants ou dirigeantes politiques)
- ▶ L'euphorisation du capital et du travail

Du côté patronal

Moins investigué, pourtant il constitue la moitié des négociateurs...

- Univers éclaté.
- Crise plus dure que les syndicats !
- Homogénéité des objectifs, plus de ressources personnelles et collectives, pas de bureaucratie, plus de concurrence, pas d'élections.

Abstention prud'homale



Des dispositions inégales : du côté patronal

Années 1990

Profession du père

Années 2000

Profession du père

Agriculteurs et
indépendants

Cadres et professions
intellectuelles supérieures et
professions intermédiaires

Employés
et ouvriers

Agriculteurs et
indépendants

Cadres et professions
intellectuelles supérieures et
professions intermédiaires

Employés
et ouvriers

Chefs d'entreprise de 10 à 49
salariés (bâtiment, industrie,
transports)

51

17

32

58

17

25

Chefs d'entreprise de 10 à 49
salariés (commerces, services)

41

23

36

38

36

26

Chefs de moyenne entreprise,
de 50 à 499 salariés

44

31

25

35

41

24

Chefs de grande entreprise
de 500 salariés et plus

29

43

27

22

49

29

Ensemble

43

15

42

35

25

40

Bac + 2
et plus

Dont bac
+ 3 et plus

Bac + 2
et plus

Dont bac
+ 3 et plus

Chefs d'entreprise de 10 à 49 salariés (bâtiment,
industrie, transports)

25

14

37

22

Chefs d'entreprise de 10 à 49 salariés (commerces,
services)

39

25

46

30

Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés

44

29

73

61

Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus

64

53

79

60

Ensemble

13

7

25

14

Années 1990

Années 2000