

# Chapitre 9

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

### Introduction

Les conflits sociaux sont des situations où des individus affrontent collectivement une institution ou un autre groupe social.

Le conflit correspond à des situations d'affrontement ouverts et explicites. Un conflit social est la manifestation d'un antagonisme entre des groupes sociaux aux intérêts matériels ou symboliques divergents qui veulent modifier le rapport de force en leur faveur.

Les mouvements sociaux sont un ensemble d'actions, de conduites et d'orientations collectives remettant partiellement ou globalement en cause l'ordre social et cherchant à le transformer.

En 2006, le mouvement des sans-papiers a dix ans et le Front populaire soixante-dix. En 1936, la classe ouvrière obtient les congés payés et la réduction du temps de travail hebdomadaire.

Aujourd'hui, les sans-papiers organisés en collectifs mènent des grèves de la faim pour obtenir leur régularisation.

De nouveaux acteurs (écologistes, féministe...) interviennent et se mettent en scène eux-mêmes.

Quelle est la place des conflits dans l'intégration sociale : s'opposent-ils ou participent-ils à celle-ci ?

Quelle place occupent les conflits dans les transformations et changements sociaux ?

Les conflits nuisent-ils à l'intégration sociale ?

Peut-on imaginer une société sans conflit ?

Les conflits sociaux sont-ils toujours des conflits de classe ?

Parlant des conflits, on distingue les *enjeux* (valeurs matérialistes ou post matérialistes : les revenus, la liberté sexuelle), les *formes* (conventionnelles ou non conventionnelles : manifestation, happening médiatique), le *degré d'organisation*.

Le conflit est le signe d'un dysfonctionnement de la société, dû à un excès ou à un affaiblissement des règles sociales. C'est une pathologie, mais il n'est pas anormal : il est un signe nécessaire au repérage du problème.

## 1 Mouvements sociaux, intégration et changement social

### A L'expression du désaccord

Tout un courant sociologique dont l'origine remonte à Marx explique le changement par les conflits. Le conflit est au cœur des rapports sociaux de production

comme il est au cœur de la société. Cette dernière est divisée en classes antagoniques qui s'affrontent pour le contrôle de l'appareil d'Etat et de la vie politique et sociale.

**Marx** explique les conflits sociaux par une raison *économique objective* : l'exploitation de la classe ouvrière par la bourgeoisie.

Pour **Durkheim**, le conflit ne fait pas partie de la vie sociale normale. Il est perçu comme une forme de rupture du contrat moral et de la cohésion sociale.

Un mouvement social est une action collective exprimant des revendications à partir d'intérêts communs et collectifs visant à provoquer un changement des mentalités, des comportements ou des institutions. Les changements peuvent concerner la structure sociale (lutte des classes) ou les règles du jeu politique (parité électorale). Une action collective est une mobilisation, une mise en œuvre de moyens par des groupes ou des individus dans un objectif commun de défense de leurs intérêts ou d'un idéal.

Pour qu'une action collective ait lieu, il faut réunir plusieurs conditions (SES, Massena) : un sentiment d'injustice partagé par le plus grand nombre, une forte intégration des individus qui se traduit par le sentiment d'appartenir au même groupe et d'avoir les mêmes intérêts à défendre, un adversaire clairement identifiable, une capacité d'organisation pour supporter les coûts de l'action. . .

Les moyens d'action peuvent être institutionnalisés (parvenir au pouvoir par les élections) ou non (manifestations).

Le mouvement peut être violent (attentats, enlèvements) ou pacifique (pétitions, manifestations autorisées).

**Albert Hirschman** (1915), dans *Défection et prise de parole* (1970), affirme la nécessité de l'action collective, car elle consiste à faire connaître des dysfonctionnements. Face à un mécontentement, on peut adopter trois comportements :

- la fidélité (*loyalty*). On supporte la situation sans rien dire ; les acteurs acceptent les défauts du système soit parce qu'ils n'en ont pas une claire conscience, soit parce qu'il y a fidélité à l'égard de l'institution.
- la défection (*exit*). On abandonne sans rien dire.
- la prise de parole (*voice*). On expose ses doléances pour provoquer une modification de la situation.

**Mancur Olson** se demande s'il est rationnel de se syndiquer : pourquoi payer pour se syndiquer et ne pas être payé quand on fait grève, alors qu'il suffit de laisser les autres agir ? Thèse du "*passager clandestin*".

Les conflits sociaux sont-ils le symptôme d'une société malade ou au contraire une preuve de vitalité des groupes mobilisés ?

Ils ont connu 4 grandes mutations : une pacification relative (on ne tire plus sur la foule) ; une légitimation progressive (un droit à la contestation a vu le jour) ; une institutionnalisation partielle (les syndicats sont devenus des interlocuteurs officiels du gouvernement) ; une transformation du "*répertoire de l'action collective*" (pétition. . .).

## **B S'opposer pour obtenir un changement ou pour y résister**

Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, les conflits du travail ont occupé une place centrale dans les conflits sociaux, tant au niveau symbolique et politique que par leur importance numérique.

L'histoire des deux derniers siècles a été marquée par un conflit social majeur opposant employeurs et employés. Ce conflit a transformé la société en profondeur (État-providence et droits sociaux, réglementation du travail).

Pour **Marx**, le conflit est le moteur du changement. La division de la société en classes opposées est source de conflit : la bourgeoisie, détentrice des moyens de production cherche à exploiter le prolétariat qui se révolte en retour.

Les conflits ne naissent pas spontanément, ils résultent généralement d'un travail de mobilisation opéré par des mouvements sociaux. Un mouvement social est un type particulier d'action collective qui présente les caractéristiques suivantes : il s'inscrit dans la durée, vise à imposer des changements ; il identifie un adversaire contre qui il se mobilise ; il utilise fréquemment des moyens non institutionnalisés.

Dès le milieu du XIX<sup>e</sup>, les conflits vont permettre de mettre en place de nouvelles institutions, des lois : ils sont créateurs de règles. Avec l'avènement de la société industrielle, des vagues de grèves (1906, 1936, 1968) mobilisent le monde du travail sur des revendications communes (durée du travail, nouveau partage des richesses, congés payés).

Progressivement les relations de travail sont réglementées. La grève est tolérée (1864) puis légalisée ; les salariés et les organisations syndicales reconnues depuis 1884 obtiennent progressivement des droits de représentation (délégués du personnel, sections syndicales d'entreprise).

Le droit du travail crée une protection des salariés vis-à-vis des différents risques (accidents du travail), encadre les contrats (âge minimum, durée du travail) et pacifie les relations sociales. Si les conflits étaient offensifs auparavant, l'objectif étant d'obtenir de nouveaux droits, ils sont aujourd'hui plus souvent défensifs. Il s'agit plus souvent de préserver des acquis : l'emploi, les services publics, la protection sociale, le droit à l'avortement. La détérioration de la situation économique explique la diminution du nombre de conflits.

## **C Le conflit : de la rupture de la solidarité à l'intégration sociale**

**Durkheim** voit dans les conflits une pathologie de l'intégration : quand l'anomie croît, le conflit survient. Le conflit est le symptôme d'une " pathologie " sociale liée en particulier à la division du travail. En effet, c'est parce que les différentes classes sociales ne savent plus quelle est leur place et quelles sont leurs perspectives qu'elles en viennent à s'affronter ("*pour que la division du travail produise la solidarité, il ne suffit donc pas que chacun ait sa tâche, il faut encore que cette tâche lui convienne*" Durkheim, de la division du travail social).

D'autres théories vont dans le même sens : fruits de bouleversements sociaux trop rapides ou de l'isolement de l'individu dans une " société de masse ", les conflits seraient le signe d'un relâchement du lien social. La fragilisation du lien social serait donc facteur de conflit : les conflits sont des dysfonctionnements du lien social.

Empiriquement ce sont en effet les groupes les plus solidaires qui sont le plus enclins à faire valoir leur cause et les groupes les plus précarisés qui ont le plus de difficultés à se mobiliser. Par l'affrontement avec autrui, par l'organisation qu'il suppose, le conflit suscite également une forme d'intégration sociale et de socialisation. Au-delà du désordre temporaire qu'ils créent, les conflits sociaux peuvent être un facteur de cohésion sociale. Ils structurent la société en produisant des

identités sociales. Ils amènent les individus à participer à la vie publique, ils renforcent la cohésion interne des protagonistes, ils offrent un exutoire aux tensions sociales.

**Georg Simmel** (1858-1918) a montré que le conflit pouvait être facteur de cohésion : solidarité entre les membres d'un groupe contre l'adversaire, il obéit à des règles...

Le conflit structure la société en produisant des identités sociales, socialise les individus qui y participent, offre un exutoire aux tensions sociales.

Le conflit renforce la cohésion du groupe comme le montre la forte syndicalisation pendant le mouvement de 1936. La grève de 1936 s'est accompagnée de fêtes de soutien et fut l'occasion de mettre en place des caisses de secours pour les grévistes. Il renforce les liens sociaux au sein du groupe, car il conduit à des actions collectives (manifestations, grèves...) qui créent des liens de sociabilité entre les membres du groupe.

Les conflits sociaux sont producteurs d'identité : utilisons le *site Webclass* pour illustrer.

"Le mouvement des infirmières dans les années 1980 leur a donné le sentiment de constituer un groupe. Leur célèbre slogan, *ni nonnes, ni bonnes, ni connes* traduit leur revendication d'être prise au sérieux en tant que professionnelles de santé. Le travail des infirmières a longtemps été considéré comme un travail qui ne nécessite pas de compétences professionnelles particulières. En effet, on considérait que leur travail ne demandait pas d'apprentissage dans la mesure où il correspondait aux qualités naturelles, innées des femmes (prendre soin des autres, douceur...). Les infirmières ont alors souhaité faire reconnaître leurs compétences professionnelles acquises (apprentissage des soins infirmiers : compétences techniques nécessaires pour les soins et compétences relationnelles pour le suivi et l'accompagnement du malade) lors de leurs études et conquérir un véritable statut professionnel. A travers ce conflit, c'est donc une identité professionnelle nouvelle qui a été revendiquée et qui a soudé des infirmières et des infirmiers."

Le conflit est-il le moteur du changement social ou une résistance au changement? Tout dépend de la nature des conflits : quand les luttes sont menées au nom des valeurs centrales de la société, celles-ci sont renforcées ; quand les mobilisations contestent les principes mêmes sur lesquels la société est organisée, celle-ci est ébranlée.

Depuis le milieu des années 1970, le monde ouvrier connaît une transformation sans précédent. La part des ouvriers dans la population active diminue. Les ouvriers ont de moins en moins une conscience collective, ils sont soucieux de trouver et de conserver leur emploi, de consommer, de s'intégrer, de permettre à leurs enfants de réussir. L'essor de leur pouvoir d'achat, l'adhésion massive à une culture de masse (par les médias), l'identification aux classes moyennes ont intégré à la société une catégorie sociale qui n'apparaît plus forcément comme un acteur majeur. Mais avec la montée du chômage et de la précarité, l'insécurité économique est au centre des conflits du travail les plus durs. Si le nombre de grèves a beaucoup diminué, les conflits sont plus radicaux : des luttes violentes et désespérées éclatent lorsque des décisions de fermeture de site sont prises dans des régions déjà sinistrées.

Les conflits sociaux débouchent sur l'institutionnalisation des conflits et des syndicats.

Marx n'avait pas prévu que le conflit du travail s'institutionnaliserait et qu'il donnerait les moyens à la classe ouvrière d'être intégrée dans la société capitaliste et dans sa consommation de masse sans passer nécessairement par la révolution.

**L'institutionnalisation des conflits** est un processus qui vise à rendre plus stables et moins conflictuelles les relations entre les partenaires sociaux en les organisant par l'établissement de normes formelles ou informelles.

La régulation des conflits sociaux comprend toutes les procédures de négociations (conventions collectives, lois. . .) qui facilitent la résolution des conflits. **L'institutionnalisation des conflits** est un processus au cours duquel les conflits sont peu à peu encadrés par des règles fixées par les organisations qui participent au conflit et par l'État (Inspection du travail, délégués du personnel. . .).

La **convention collective** est un accord entre représentants des salariés et représentants des employeurs relatif aux conditions d'emploi et de travail, aux grilles salariales et aux garanties sociales. On distingue les conventions d'entreprise et de branche.

Les lois **Auroux** (14/11/1982) s'inscrivent dans une démarche de dialogue social et de prévention des conflits. Elles imposent des négociations annuelles au niveau des branches ou des entreprises.

Les syndicats sont reconnus légalement comme les représentants des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel); ils siègent dans les organismes paritaires (gestion de l'assurance chômage, de l'assurance maladie. . .) et sont consultés dès que le gouvernement prend des décisions importantes sur le plan économique et social.

## 2 De nouvelles formes de mouvements sociaux dans une société en évolution

### A Les mutations des conflits du travail

Mieux informés sur leurs droits, les salariés règlent leurs conflits de manière individuelle par le recours aux prud'hommes sans passer par l'action collective. Le conseil des prud'hommes règle les litiges individuels entre les salariés et les employeurs concernant le contrat de travail, le paiement des salaires, les congés payés, les licenciements individuels. . .).

**Robert Castel**, dans *Les métamorphoses de la question sociale* (1995) montre que le mouvement ouvrier est à l'origine de la " société salariale " : la législation encadre les conditions de travail, et mentionnons la mise en place de la protection sociale.

Les mutations du monde du travail expliquent en partie le mouvement de désyndicalisation. Quel que soit l'indicateur retenu (participation aux élections professionnelles, nombre d'adhérents), le **déclin syndical** est évident. Il s'explique par la crise économique, par l'affaiblissement des bastions traditionnels de la classe ouvrière, par l'élévation du niveau de vie, par le retour de l'idéologie libérale. L'accroissement du chômage, la précarisation du travail provoquent un émiettement du lien social.

Les causes du déclin du syndicalisme sont donc économiques (montée du chômage, déclin des industries traditionnelles à forte représentation syndicale), po-

litiques (recul de l'audience du Parti communiste, disparition des grandes utopies politiques) et sociales (éclatement du monde ouvrier, montée de nouvelles couches salariées à faible tradition syndicale).

## B Nouveaux acteurs, nouveaux répertoires d'action et nouveaux enjeux

Dans les années 1970 des groupes de femmes, des écologistes, des régionalistes, des associations de consommateurs... ont renouvelé l'action revendicative en la faisant sortir des murs des usines.

Les N.M.S :

De nouveaux enjeux : alternatifs (écologie...), identitaires (sans papiers, mouvements homosexuels...), culturels (langues régionales).

De nouveaux acteurs : des jeunes, des femmes, des cadres...

De nouveaux modes d'action (pétitions sur internet, réseaux sociaux...).

De nouveaux comportements : la durée de mobilisation est très variable, les acteurs peuvent se mobiliser pour plusieurs enjeux très différents.

**Alain Touraine** (1925) cerne les nouveaux enjeux qui sont devenus culturels : les relations inégales entre hommes et femmes, la protection de la nature, la préservation des "*identités locales*"...

Ces luttes sont qualifiées de **NMS (nouveaux mouvements sociaux)** dans la mesure où elles se distinguent du mouvement social ouvrier sur trois points :

- la lutte contre une forme de domination s'est substituée à celle contre l'exploitation ;
- le pouvoir étant suspecté, la prise du pouvoir politique n'est pas un objectif central ;
- la démocratie directe est valorisée (coordination) et le mouvement faiblement organisé.

**Alain Touraine** montre que le mouvement social repose sur trois principes : principe d'identité (conscience des revendications, qui lutte ?, un groupe avec des valeurs communes), principe d'opposition (déterminer contre qui on lutte, un mouvement ne s'organise que s'il peut nommer son adversaire qui défend d'autres valeurs), principe de totalité (conscience de l'unité du système social, pourquoi lutter ? Pour changer la société dans sa totalité, il faut un contre projet).

Les **NMS** ont été associés au "*postmatérialisme*", c'est-à-dire à des préoccupations axées non sur des revendications matérielles (pouvoir d'achat), mais sur l'autonomie individuelle, les identités dominées ou minoritaires, le fonctionnement des institutions, la qualité du cadre de vie.

**Ronald Inglehart** (1934) montre que les NMS revendiquent l'amélioration de la qualité de la vie plutôt que l'augmentation du niveau de vie. Cette thèse peut être contestée, car l'étude des manifestations montre qu'elles sont en grande partie organisées par les syndicats et qu'elles mettent en avant des revendications qui restent fondées sur des valeurs matérialistes.

Donnons des exemples de N.M.S : mouvement féministe, mouvement écologiste, mouvement consumériste, mouvements régionalistes...

Quant aux NMS, leur nouveauté paraît peu évidente : les suffragettes n'ont-elles pas pratiqué des actions similaires à celles de certains mouvements féministes

contemporains ? L'abbé Pierre, hiver 1954, ne restait-il pas la référence en matière de défense des mal logés ?

En fonction de leurs revendications, il est possible de distinguer deux familles de NMS : les "*exclus culturels*" et "*les exclus sociaux*".

Les exclus culturels militent pour des valeurs identitaires liées au genre (féminin), aux origines ethniques, religieuses, régionales ou aux identités sexuelles (homosexuels). Ces mouvements sont nouveaux dans la mesure où ils mettent sur la place publique ce qui restait jusque-là dans le domaine de la vie privée.

Les exclus sociaux regroupent les nouveaux mouvements qui militent pour l'acquisition de droits susceptibles de réparer ce qui est présenté comme une injustice sociale : le chômage, le manque de logements... Dans ce cas, l'action est souvent prise en charge par des collectifs qui sont capables de donner la parole à ceux qui en sont démunis et que l'on qualifiera de victimes.

Dans les années 1960, les conflits étaient **offensifs** : on cherchait à obtenir de nouveaux droits. Aujourd'hui, ils sont **défensifs** : on cherche à préserver des acquis (emploi, services publics).

Il existe des mouvements de refus du changement, sans que ceux-ci soient inscrits dans un projet de société. Ainsi les mouvements anti-éoliens se soucient plus de préservation des paysages que de développement durable. Ils sont qualifiés de **NIMBY** (*not in my backyard* "pas dans mon jardin), dans le sens où les acteurs ne s'opposeraient pas aux éoliennes si elles n'étaient pas dans leur environnement.

Plus récemment on peut mentionner les résistances des "*zadistes*" (ZAD : zone à défendre) à propos de la construction de l'aéroport de Notre Dame des Landes.

## Additifs

**Le luddisme** : conflit social qui a opposé en Angleterre (1811-1812) des artisans de la laine et du coton aux employeurs et aux manufacturiers qui mécanisaient la production. Caractérisé par le "*bris de machine*", ce mouvement doit son nom à celui d'un ouvrier anglais, Ned Ludd.

**Paritarisme** : gestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs. On parle alors d'organisme paritaire. La plupart des organismes de protection sociale sont cogérés ainsi.

**Paradoxe d'Olson** : des individus peuvent être amenés à ne pas se mobiliser malgré un intérêt commun, parce que chacun veut se comporter comme un *free rider* (passager clandestin) en profitant des acquis de l'action sans en assurer les risques.

**Répertoire d'actions collectives** : stock limité de moyens d'action à la disposition des groupes contestataires à chaque époque et dans chaque lieu (manifestations festives, pétitions, occupations de bâtiments publics). Concept dû à Charles Tilly, sociologue américain (1929-2008).

### Quelques dates :

1884 : reconnaissance des syndicats.

1919 : 8 heures par jour, conventions collectives.

1936 : délégués du personnel, 40 heures par semaine, 2 semaines de congés payés.

1945 : sécurité sociale, comité d'entreprise.

- 1950 : SMIG et assurance chômage.
- 1956 : 3 semaines de congés payés.
- 1969 : 4 semaines de congés payés.
- 1970 : SMIC.
- 1982 : 5 semaines de congés payés.
- 1988 : RMI.
- 1999 : CMU.

**Altermondialisme (*site SES Webclass*) :** L'altermondialisme ne s'oppose pas à la mondialisation en général, mais à la mondialisation telle qu'elle existe aujourd'hui. Le mouvement s'est organisé autour d'associations qui ne prétendent pas représenter un groupe social particulier (ATTAC, association pour la taxation des transactions financières pour l'aide au citoyen, Confédération paysanne de J.Bové). Mais on retrouve dans la mouvance altermondialiste les acteurs traditionnels des conflits sociaux. On promeut des valeurs diverses : protection de la dignité des personnes (lutte contre le travail des enfants), protection de l'environnement pour les générations futures (lutte contre la déforestation au Brésil). On dénonce en priorité le pouvoir jugé exorbitant des firmes transnationales.

Institutionnalisation des conflits : reconnaissance légale de moments et d'instances de négociations capables de désamorcer les conflits.

Régulation des conflits : ensemble des règles qui permettent l'expression et la résolution des conflits sociaux.

*Sous quelles conditions l'action collective permet-elle d'obtenir un changement social ?*

- 1) Une nécessaire prise de conscience des intérêts communs.

L'analyse de Marx : un lien étroit entre conscience de classe, lutte et changement social. Une confirmation par l'histoire.

- 2) Une nécessaire organisation de l'action.

Pour obtenir le changement, il est nécessaire de s'organiser collectivement pour faire entendre sa voix. L'institutionnalisation des conflits a permis des avancées sociales significatives.

*En quoi les transformations de l'organisation du travail, et plus largement les transformations sociales, influencent-elles les formes prises par les luttes collectives ?*

- 1) Les NFOT conduisent à une transformation des conflits au travail.

Les formes traditionnelles d'action sont en déclin (baisse des taux de syndicalisation), car elles sont rendues difficiles par l'éclatement des collectifs de travail. De nouvelles formes d'action (débrayage, refus d'heures supplémentaires).

- 2) Quelles revendications dans une société dite industrielle ?

Développement des N.M.S et maintien de revendications matérialistes. NFOT : Nouvelles formes d'organisation du travail.

Weber et le désenchantement du monde : la médecine devait remplacer la prière, la technique évincer la magie, la science éliminer les superstitions, le progrès social et économique se substituer au salut dans l'au-delà.