

Déclin ou transformation des conflits du travail ?

Jean-Michel Denis

Université Paris Est Marne-la-Vallée/
Centre d'Études de l'Emploi

Intervention à l'Institut de l'entreprise – 11 mars 2009

I Des conflits du travail en baisse ?

Le principal indicateur statistique utilisé par le ministère du Travail pour mesurer la conflictualité du travail :

Volume annuel des journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT)

c'est-à-dire :

la grève au sens du Code du travail

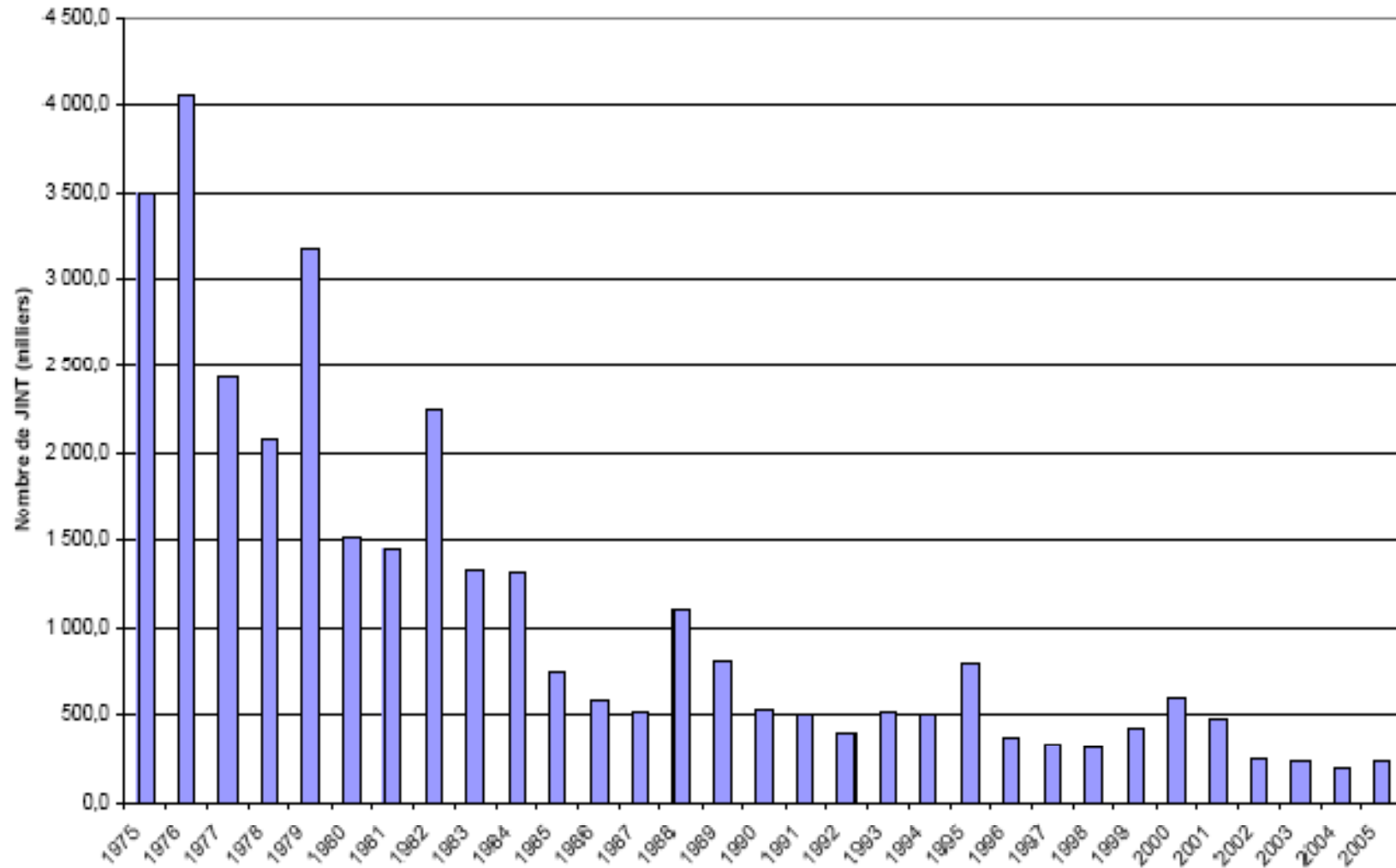
à savoir :

l'arrêt collectif du travail mené par les salariés dans le but de défendre des revendications professionnelles

Champ de l'inspection du travail relevant du ministère du Travail :

Ensemble des activités économiques du secteur privé, à l'exclusion de l'agriculture et du transport (qui possèdent leurs propres services d'inspection). Sont exclues la fonction publique, EDF, GDF, La Poste et France Télécom.

Graphique 1
 Nombre de jours de grève recensés par l'inspection du travail (1975-2005)



Note : conflits localisés, hors transports à partir de 1996.

Source : Dares.

Un système de collecte des grèves inadapté

- Un **problème de fiabilité** car le signalement des conflits n'est accompagné d'aucun acte administratif obligatoire.
- Un **problème d'exhaustivité** lié au difficile repérage des grèves dans les PME et des arrêts de travail de courte durée (grèves d'une journée et débrayages)

Au final, une très forte sous-évaluation des grèves

« Dans le ressort de l'inspection de droit commun, trois quarts des JINT ne sont pas recensés en 2004 contre la moitié en 1992 » (Alexandre Carlier, DARES)

L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE) :

une photographie de la situation sociale des
entreprises

- L'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés.
- Le questionnement porte sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits et la perception du climat social. L'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005.

L'ENQUÊTE REPONSE (2)

Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

- 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont été enquêtés au sein des mêmes établissements, pour fournir un échantillon représentatif des acteurs des relations sociales dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Un suivi au cours du temps

- Les résultats de l'enquête de 2004-2005 sont comparés à ceux de ses éditions précédentes, qui ont été réalisées en 1992-1993 et en 1998-1999.

Des conflits du travail en progression

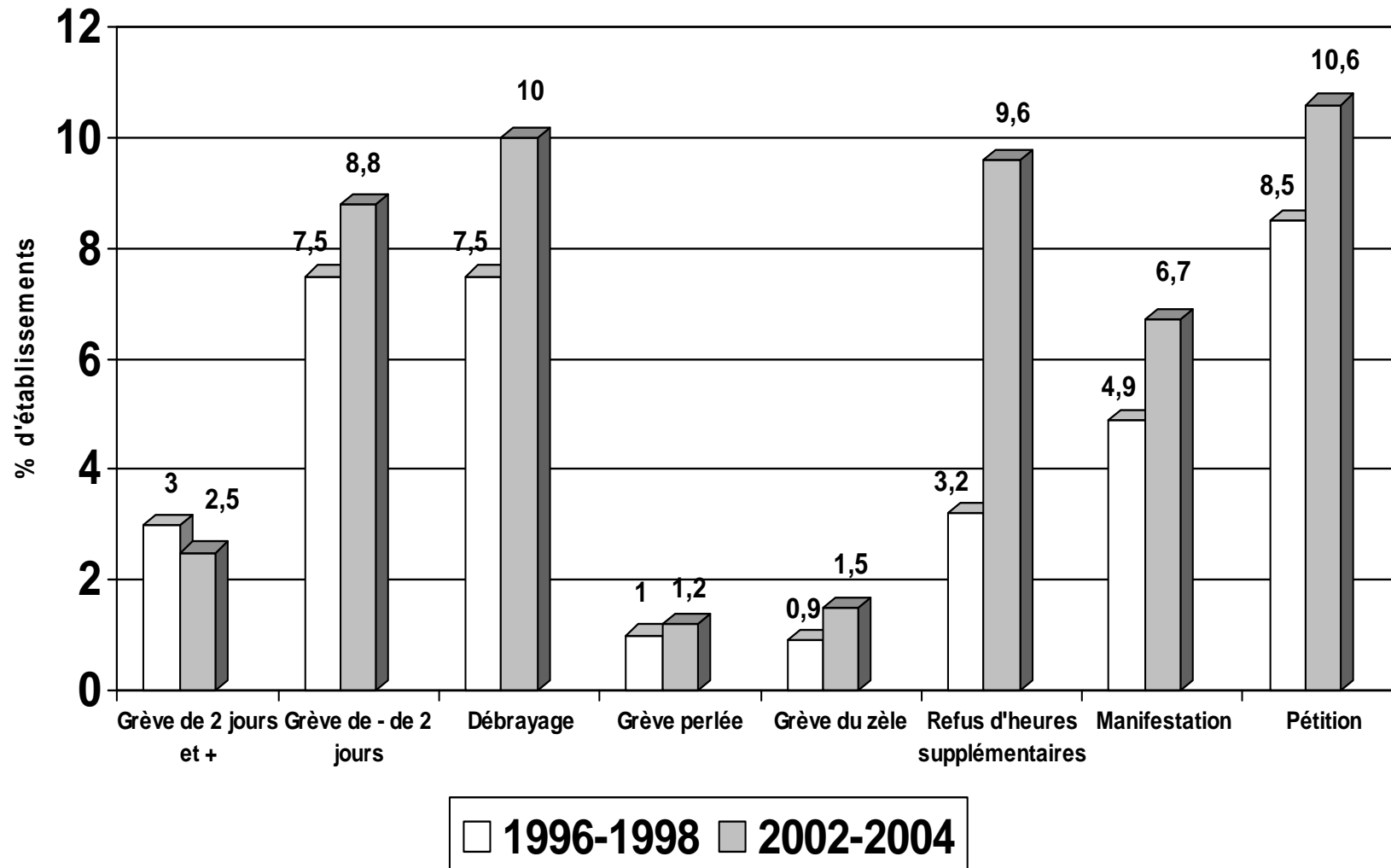
30% des directions d'établissements ont déclaré avoir connu au moins un conflit collectif entre 2002 et 2004...

... contre **21%** entre 1996 et 1998.

Quelles sont les formes de conflit en augmentation ?

- Proportion d'établissements aux conflits avec arrêt de travail :
+ 2,4 points
- Proportion d'établissements aux conflits sans arrêt de travail :
+ 6,9 points

Les conflits se transforment



Commentaires

- Une déstabilisation des cadres traditionnels de l'action collective en lien avec la fragilisation de la condition salariale...
- ... qui ne se traduit pas par une éradication de la conflictualité au travail...
- ...mais par un redéploiement sous contrainte des pratiques conflictuelles.

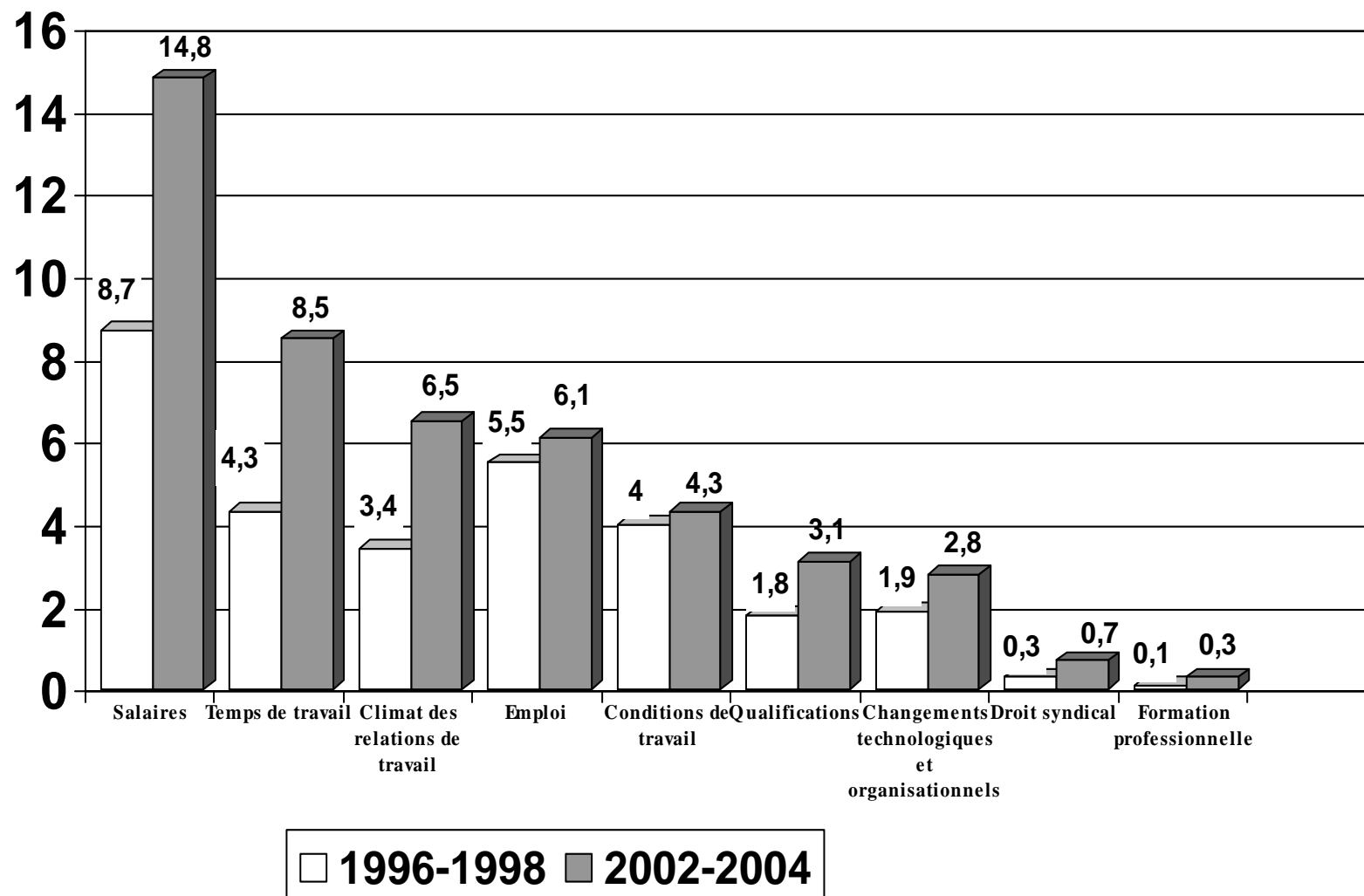
Une évolution ambivalente de la conflictualité

- Adoption de modes d'action moins contraignants à mettre en œuvre et sans doute mieux adaptés pour réunir un ensemble élargi de salariés (hausse des débrayages dans les organisations à flux tendus).
- Mais réelles difficultés à organiser des grèves de plus de deux jours voire à étendre ou à prolonger des conflits initialement plus « softs ».

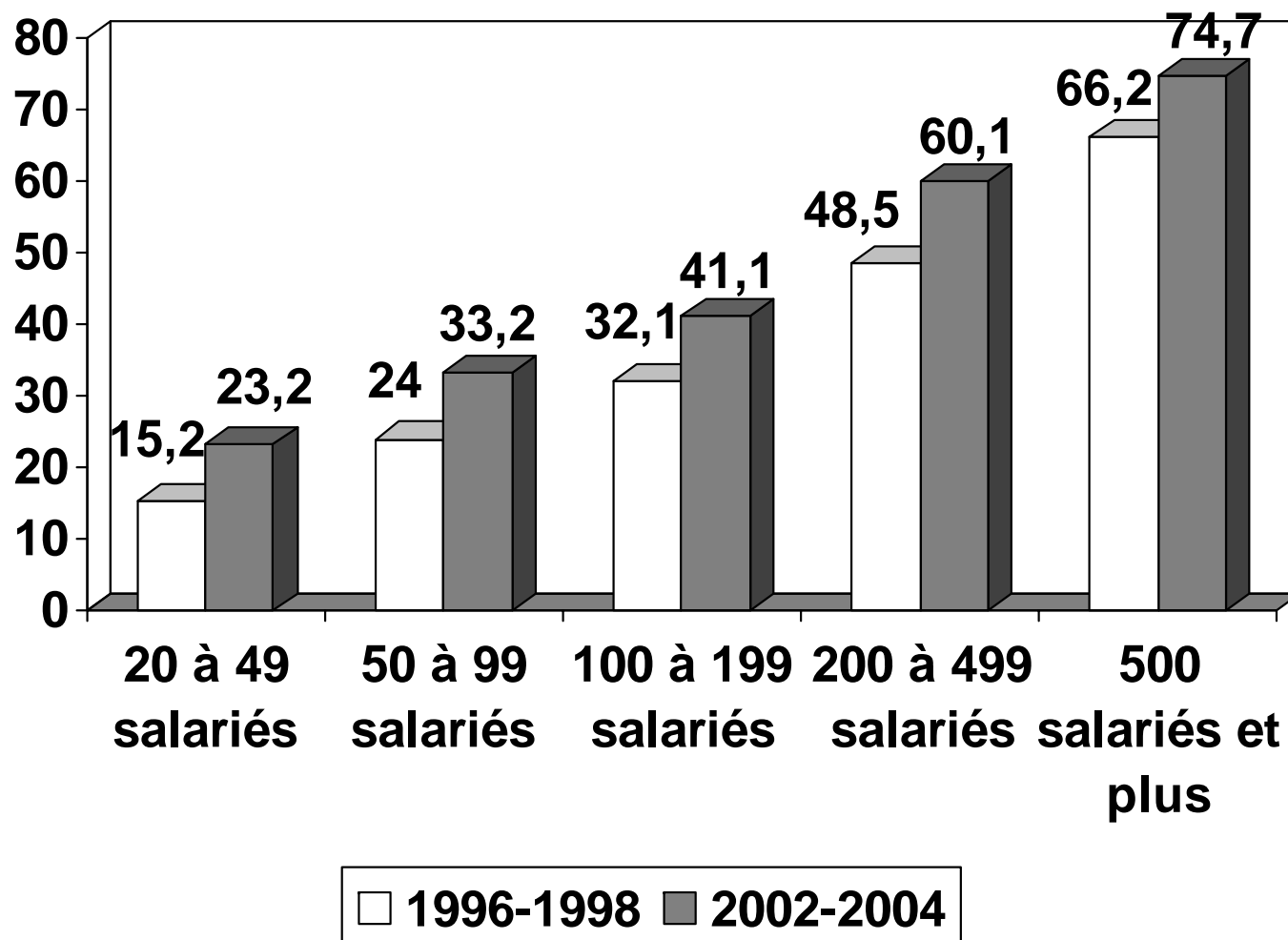
Établissements et salariés concernés par un conflit collectif selon le secteur d'activité (selon les directions)

	Entre 1996 et 1998		Entre 2002 et 2004	
	Établissements	salariés	Établissements	Salariés
Industrie	28,6	50,1	41,5	63,6
Services	21,7	38,5	30,1	44,6
Construction	12,3	19,5	18,3	23,8
Commerce	11,2	15,4	18,7	28,7
<i>Ensemble</i>	20,7	38,8	29,6	47,2

Les thèmes des conflits collectifs (selon les directions)



Conflictualité et taille des établissements (selon les directions)



Conflits collectifs et représentation des salariés

	Établissements ayant connu un conflit collectif (d'après les directions)
Sans représentant élu ou désigné	15%
Avec uniquement des représentants élus	19%
Avec représentants élus et délégués syndicaux	50%

Taux de syndicalisation et conflictualité

- Les conflits ne concernent 19% des établissements comptant moins de 5% de syndiqués...
- ... alors qu'ils s'étendent à plus de 68% de ceux où le taux de syndicalisation dépasse 11%.

II Une individualisation des conflits ?

Une augmentation des sanctions individuelles prises par les directions

72% des DRH ou directeurs interrogés déclarent en 2004 que des salariés de leur établissement ont été sanctionnés alors qu'ils n'étaient que 66% en 1998

Pourcentage d'établissements concernés par les différentes sanctions prises par les directions à l'encontre des salariés en 1998 et en 2004

Proportion d'établissements concernés (%)	1998	2004	Évolution
Avertissement écrit	57,8%	62,6 %	+ 4,8
Mise à pied	21,2 %	28,3 %	+ 7,1
Licenciement pour faute	24,8 %	35,4 %	+ 10,6
Incitation à la démission	2,6 %	2,3 %	- 0,3
Mutation	2,6 %	2,5 %	- 0,1
Rétrogradation	1,9 %	1,7 %	- 0,2
Autre sanction	1,5 %	3,5 %	+ 2
Pas de sanction	32,8 %	14,3 %	- 18,5

Une augmentation des recours prud'homaux

**42% d'établissements concernés en
2002-2004 contre 36% en 1996-1998**

Catégorie majoritaire dans l'établissement et absentéisme posant problème

Catégorie de salariés la plus nombreuse	Proportion des établissements connaissant un problème d'absentéisme
Ingénieurs et cadres/commerciaux	25 %
Techniciens et agents de maîtrise	33 %
Employés	47 %
Ouvriers	53 %
Ensemble	47 %

Répartition des établissements selon les formes individuelles ou collectives de conflit entre 1998 et 2004

	Proportion d'établissements en %	
	1998	2004
Formes de conflictualités rencontrés dans les établissements		
Aucune forme de conflit (ni individuel ni collectif)	28,3%	23,0%
Présence d'au moins une forme de conflit individuel, absence de forme collective	50,9%	47,4%
Présence d'au moins une forme de conflit collectif, absence de forme individuelle	5,0%	6,0%
Présence d'au moins une forme de conflit individuel et d'au moins une forme de conflit collectif	15,7%	23,7%

CONCLUSIONS

Une augmentation mais surtout une transformation sous contrainte des conflits du travail

- Une progression des conflits courts (grèves de moins de deux jours et débrayages), des conflits sans arrêt de travail et des conflits individuels
- Une association et un brouillage plus fort entre conflits collectifs et individuels (ex : les refus d'heures supplémentaires)