





Partie 2 : Inégalités, conflits et cohésion sociale : la dynamique sociale**Chapitre 4 : Conflits et mobilisation sociale****Dossier 9 : Mutations du travail et conflits sociaux**  **p. 190-213**

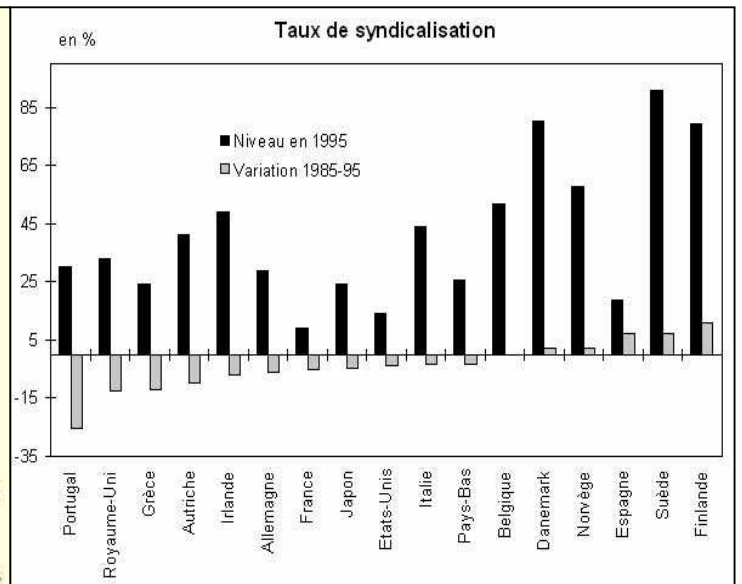
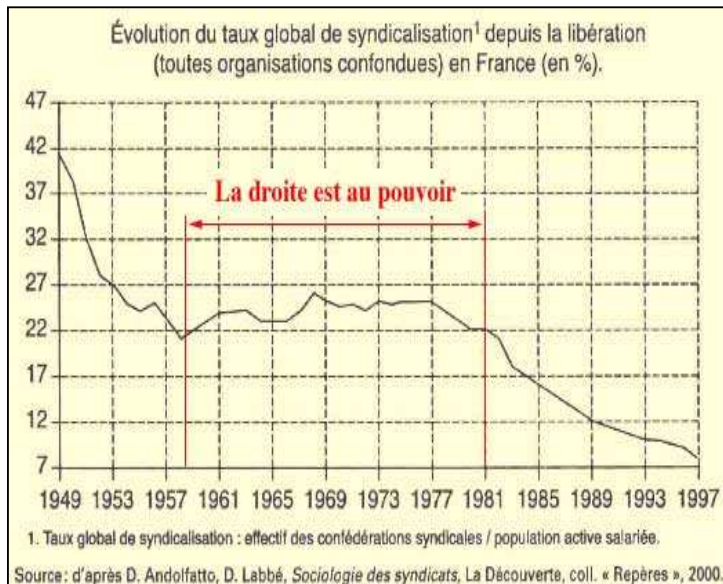
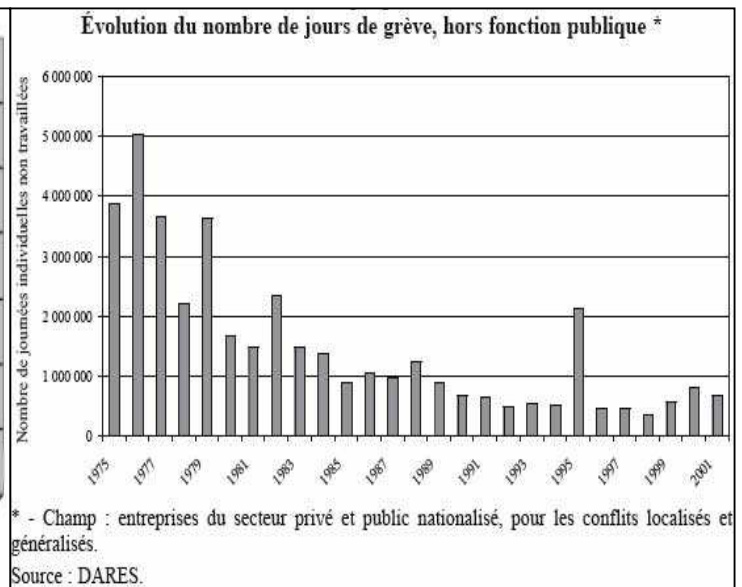
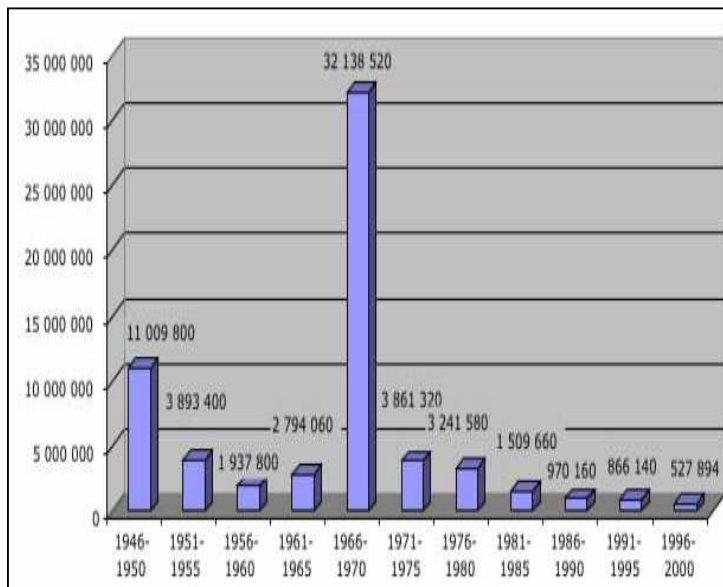
- Pourquoi les conflits sociaux existent-ils (encore) ?
- Pourquoi certains groupes sociaux qui ont des raisons objectives de se mobiliser pour défendre leurs intérêts ne le font pas ?
- A quoi sert le syndicalisme ?
- Pourquoi le syndicalisme décline-t-il en France ?
- Comment et pourquoi les conflits sociaux évoluent-ils ?
- Assistes-t-on à une transformation du rôle des syndicats aujourd'hui ? (bac 2006, Pondichéry)
- Après avoir expliqué les évolutions du syndicalisme, vous montrerez que les syndicats restent des acteurs importants de l'action collective. (bac 2006, métropole)

Ce que dit le programme

En liaison avec les chapitres "travail" et "inégalités", on étudiera les conflits du travail. En s'appuyant sur les acquis de la classe de première, on analysera les modalités de la constitution d'une identité professionnelle et les rapports sociaux qu'elle implique. Afin de mettre en évidence les implications des mutations du monde du travail sur les évolutions de la stratification et des classes sociales, on présentera le débat concernant la "fin de la classe ouvrière". On précisera qu'il ne suffit pas qu'un groupe subisse des inégalités fortes pour qu'il constitue une classe sociale : il lui faut aussi manifester une identité avérée et une capacité effective de mobilisation. On soulignera le rôle des organisations syndicales dans la construction d'un droit du travail et l'institutionnalisation de la régulation des conflits du travail. À travers l'examen de ses facteurs et effets, on questionnera cependant le phénomène de désyndicalisation. On montrera la diversité des enjeux et formes des conflits du travail ainsi que le rôle croissant des acteurs et mouvements non institutionnalisés. À partir de l'analyse des stratégies des acteurs, on discutera les difficultés et les paradoxes de la mobilisation des grands groupes sociaux, sans négliger l'examen des facteurs culturels et institutionnels facilitant l'action collective.

NOTIONS : **Classes sociales** : Groupe social ayant une existence de fait et non de droit (comme les ordres ou les castes). Une classe sociale regroupe des personnes occupant une place particulière et similaire dans la société et partageant des valeurs communes ou un mode de vie commun. **Classe sociale chez Marx**  p. 197-198 : ① classe en soi (qui est le sentiment d'appartenance), ② classe pour soi (qui signifie que l'individu a conscience que la classe à laquelle il appartient a un rôle historique à jouer), ③ classe en lutte. **Syndicats** (organisations syndicales) : Un syndicat est une association chargée de défendre les intérêts professionnels tant individuels que collectifs de ses membres. Les syndicats de salariés existent officiellement depuis la loi Waldeck-Rousseau de 1884 qui les a autorisés. Il existe aujourd'hui des syndicats patronaux (MEDEF, CGPME), des syndicats corporatistes défendant une seule profession (MG-France pour les médecins généralistes, La FNSEA pour les agriculteurs, etc.) et des syndicats dit "confédérés", rassemblant tous les travailleurs par branche d'activité (CGT, FO, CFDT, CFTC, SUD, FSU...). **Rapports sociaux** : Au sens large les rapports sociaux sont les relations que les groupes sociaux entretiennent. Dans l'analyse marxiste les rapports sociaux sont les rapports qu'entretiennent les classes. Ils sont nécessairement conflictuels puisque l'existence des classes suppose qu'il y a lutte des classes. **Lutte des classes** : C'est Karl Marx qui introduit le concept de lutte des classes. Selon lui les classes sociales n'existent pas tant qu'elles ne sont pas en lutte. La lutte des classes renvoie à la situation où les classes sociales sont en opposition forte et violente du fait d'intérêts contradictoires portant sur la répartition de la richesse, de la propriété, ou du pouvoir et de l'autorité. Au cas le plus général, cette lutte oppose des ouvriers (la classe des prolétaires) contre des bourgeois (la classe des capitalistes). Pour Karl Marx, ce n'est que par la lutte que la situation de la classe opprimée s'améliore. Les manifestations de la lutte des classes sont nombreuses allant de la **grève générale** avec **occupation** des usines au **coulage** (rendre volontairement la production invendable) ou aux **grèves du zèle** (respecter à la lettre les consignes de sécurité par exemple ce qui ralentit considérablement la production). **Conflits du travail** : Un **conflit social** traduit un antagonisme entre deux groupes sociaux ou un groupe social et une institution publique. Le conflit peut-être latent ou ouvert. Un conflit ouvert se manifeste par une **mobilisation collective** conduisant le plus souvent à des **actions collectives** (ex : grèves, pétitions, rassemblements, manifestation, grèves perlées, coulage). Les conflits du travail sont des conflits sociaux relatifs au travail (revendications salariales (hausse salaires, primes...) ou revendications sur les conditions de travail (RTT, nombre et temps de pause, heures sup, travail de nuit, sécurité, libertés syndicales...  p. 194 doc. 4), ou revendication défensive pour s'opposer à des licenciements (collectifs ou individuels) voire à la fermeture de l'usine. **Institutionnalisation des conflits**  p. 198-199 : Des conflits sociaux font apparaître et/ou trouvent une solution (provisoire...) par la création d'une institution c'est-à-dire de nouvelles règles de droit et/ou de nouveaux organismes qui devront prendre en charge leur application. Les conflits du travail ont fait naître les conventions collectives par exemple (il y a donc interaction entre conflits sociaux, notamment du travail, et règles de droit, notamment du travail). **Régulation des conflits** : ce sont les moyens que se donne une société pour résoudre ou maintenir les conflits afin que ces derniers n'hypothèquent pas la cohésion sociale (que la société reste relativement unie = rôle de pacification sociale). Ainsi le droit et les institutions participent à la régulation des conflits. **Paradoxe d'Olson**  p. 206 doc. 22-23 : Selon Mancur Olson, seul doit être pris en compte l'individu rationnel. La raison d'être du syndicalisme étant de procurer aux travailleurs des biens collectifs définis comme des biens accessibles à tous, l'individu n'a aucun intérêt à acquitter le ticket d'entrée (la cotisation, le temps dépensé dans l'action, la perte de salaire...) ; il compte sur les autres pour bénéficier des avantages obtenus et octroyés à tous. Si ce raisonnement est élargi à l'ensemble des individus, il y a de fortes chances qu'il n'y ait ni action collective, ni

bien collectif obtenu. Seules la contrainte (adhésion obligatoire par exemple pour pouvoir être embauché : *closed shop*) et l'incitation intéressée (avantages associatifs réservés aux membres) expliqueraient l'existence de groupements organisés. Limites : l'engagement dans l'action collective ne résulte pas que d'une analyse rationnelle et individualiste coûts-risques / avantages. Il faut rajouter des liens de solidarités, des sentiments identitaires... qui poussent les individus à se mobiliser au-delà des gains toujours incertains espérés. Taux de syndicalisation : part des actifs qui adhèrent à un syndicat (ne pas confondre les adhérents et les sympathisants), Désyndicalisation : chute du taux de syndicalisation, Conventions collectives : Accords signés entre une ou plusieurs organisations syndicales et un employeur fixant les conditions d'emploi, de travail, les grilles de salaires et les garanties sociales qui peuvent être étendus par décision du Ministre du Travail à l'ensemble des salariés de la branche (ex la métallurgie). A partir des années 1960, les négociations et conventions collectives se multiplient, signe de l'institutionnalisation des relations de travail. Depuis les années 1980 cependant, la négociation s'est progressivement déplacée vers l'entreprise parfois au détriment des accords de branche.



Sources : <http://www.lyc-aronval-brive.ac-limoges.fr>
 (site de Jean-Paul Simmonet)
 Dictionnaires de SES Nathan 2006, Bréal 2002.