

CONFLITS ET CHANGEMENTS SOCIAL

INTRODUCTION

UN CONFLIT SOCIAL est un affrontement entre plusieurs groupes sociaux antagonistes, l'objet de tout conflit étant de modifier le rapport de forces existant entre les parties... ce qui provoque LE CHANGEMENT SOCIAL c'est-à-dire une transformation de la REGULATION SOCIALE (normes, valeurs règles qui gèrent les conduites individuelles dans une société donnée).

On constate en général que le changement social peut se faire à travers des conflits. Ceux-ci ont donc une vertu essentielle : rendre le changement social possible. Les conflits ont donc un rôle positif. Mais les relations entre changement social et conflits vont dans les deux sens : certes les conflits entraînent du changement social mais le changement social entraîne aussi des conflits!

Un conflit social met en jeu des acteurs regroupés, il y a donc une dimension collective dans le conflit social. Le conflit social a toujours un enjeu - on peut gagner ou perdre.

Après avoir montré comment, depuis le 19^{ème} siècle, les conflits sociaux ont été liés pour l'essentiel au travail, nous nous interrogerons sur les nouvelles formes des conflits sociaux aujourd'hui et nous emploierons le terme "action collective". L'action collective intègre les conflits sociaux mais englobe aussi d'autres formes d'action.

MUTATIONS DU TRAVAIL ET CONFLITS SOCIAUX

- ANALYSE MARXISTE DES CONFLITS DU TRAVAIL comme lutte de classes

A partir du XIX^o siècle les conflits sociaux ont été analysés comme conflits du travail. Mais pourquoi le travail génère-t-il des conflits?

Pour Marx, les modes de production, ici le capitalisme, génèrent des rapports de production : il s'agit des rapports entre les capitalistes (bourgeoisie) d'un côté qui apportent les capitaux nécessaires à l'investissement et d'un autre côté, les salariés: les prolétaires.

Leurs intérêts sont totalement antagonistes. En effet, les capitalistes qui espèrent toucher un maximum de profit des capitaux qu'ils ont investis vont payer le moins cher possible la force de travail des prolétaires en leur versant un « salaire de subsistance » c'est à dire juste suffisant pour qu'eux mêmes et leur famille survivent. Ils ne sont donc pas rétribués en fonction de leur production.

La différence entre la richesse produite par les prolétaires et le salaire de subsistance qui leur est versé constitue une plus value (ou sur-travail) que s'approprie le capitaliste qui est donc un exploiteur, alors que le prolétaire est un exploité.

Ceci provoque la lutte des classes qui doit se terminer par la victoire du prolétariat. Mais ce changement social majeur ne peut se produire que par un conflit révolutionnaire.

De toute manière, le capitalisme va à sa perte à cause de ses contradictions internes; En effet: Le capitaliste cherche à augmenter son profit en diminuant soit le salaire soit

le nombre de travailleurs (chômeurs = **armée de réserve** »).
Ce faisant, il va continuer à investir pour produire plus ,
alors que la demande des prolétaires ne peut que baisser =>
O>D = crise de surproduction. De crise en crise, le
capitalisme finira par s'auto-détruire lors d'une crise plus
profonde que les autres. La lutte des classes et la révolution
ne faisant d'accélérer le processus.

Les prolétaires doivent donc s'unir et lutter et avoir une
réelle **conscience de classe**. Pour Marx, « **ce n'est pas la
conscience des Hommes qui détermine leur existence, mais
leur existence qui détermine leur conscience** ». La vision du
monde que chaque individu intériorise est celle de sa classe
sociale. Mais en fait ce que pense le prolétariat est imposé
par la classe dominante qui détient les moyens de
communication => la classe ouvrière intériorise
inconsciemment son infériorité. C'est pourquoi « le capital »
ou le « manifeste du Parti Communiste » dévoile ces
mécanismes économiques et sociaux pour que la classe
ouvrière en prenne conscience et soit apte à se battre
victorieusement.

Tout conflit du travail est donc un conflit de classe. C'est sur
ce paradigme que les syndicats ouvriers et les Partis
communistes luttèrent. Pourtant dès le milieu du XIX° des
sociologues doutent de la « lutte des classes ».

- LA FIN DE LA LUTTE DES CLASSES ?

- Analyse de TOCQUEVILLE

Pour Alexis de Tocqueville le passage à la société
démocratique est marquée par l'**égalisation des conditions**
(appelée plus tard moyennisation de la société)= fin des
classes sociales et la montée de l'**individualisme** = baisse des
actions collectives.

La société démocratique donne l'égalité des droits, l'égalité
des chances (méritocratie) et la mobilité sociale , ce qui doit
conduire à une pacification des conflits.

- Institutionnalisation des conflits

Dès le milieu du XIX° mais surtout depuis 1945, des
institutions, règlements, lois... vont donner un cadre
institutionnel aux conflits

- Reconnaissance des **syndicats** de salariés (ex la CGT, la
CFDT et FO en France) et du patronant (MEDEF) vont
permettre une confrontation plus pacifique des
revendications et une possibilité de négociation car les
patrons au lieu de se trouver en face de travailleurs
exaspérés et parfois désespérés, rencontrent des
personnes prêtes à négocier et à faire des compromis si
nécessaire.
- L'Etat va mettre au point une **législation du travail** (durée
du travail, types de contrats, droits des salariés...)qui
protège les salariés.

- Des **conventions collectives** vont être signées entre le patronat et les syndicats dans les différentes branches permettant à chaque salarié et chaque entrepreneur de connaître ses droits et ses devoirs.
- Les « **prud'hommes** = tribunaux du travail permettent de régler les conflits individuels entre patron et salarié.

- Moindre mobilisation collective et crise du syndicalisme

Le taux de syndicalisation faiblit depuis les trente glorieuses; De plus il est particulièrement faible en France ≈8% ! Pourquoi?

_ tertiarisation de la société

- Baisse des ouvriers du secondaire: mécanisation, restructuration, délocalisation...Or ils formaient le gros des syndiqués.
- Poids considérable des employés, des cadres qui habituellement se syndiquent fort peu.
- Féminisation des actifs: les femmes se syndiquent peu.
- Chômage persistant: se syndiquer c'est risquer de se faire licencier (même si c'est interdit!)
- Bureaucratism des syndicats avec des « permanents » à leur tête => moindre contact avec la base qui ne se sent pas vraiment représentée.
- Manque de motivation des salariés qui ont l'impression que les syndicats représentent mal leurs intérêts, ce qui explique que lors de grèves dures ce soit des « coordinations » et non les syndicats qui dirigent le mouvement.

- Montée de l'individualisme et du chacun pour soi. Ce qu'explique fort bien la thèse du « **passager clandestin** » d'Olson:

- Si on fait un **calcul rationnel coût/avantage**, on peut se demander: pourquoi payer pour se syndiquer et ne pas être payé lorsqu'on fait grève alors qu'il suffit de laisser les autres agir. S'ils gagnent, par ex une augmentation de salaire, j'en profiterait aussi! Ceci semble tellement rationnel à Olson qu'il se demande pourquoi il y a encore des salariés qui se syndiquent et qui se mobilisent !!!
- ce à quoi Hirshmann répond dans « Exit, voice and loyalty » que s'il y en a toujours qui ne participent pas (exit) et d'autre qui sont loyaux à leur hiérarchie (loyalty), il y en aura toujours qui auront envie de faire entendre leur voix (voice) quelles qu'en soient les conséquences!

Tous ses éléments favorisent la négociation et le compromis plutôt que l'action violente => baisse des conflits.

Mais la conscience de classe a-t-elle disparue pour autant? Certes le sentiment d'appartenance à une classe sociale est moins fort que du temps de Marx mais la précarisation du travail, le chômage de longue durée, la difficulté à se loger dans les grandes villes, la persistance de la pauvreté créent un nouveau groupe qui, plus qu'exploité, ce sent exclu ce qui ressemble à ce que Marx appelait **le sous prolétariat**.....

Même si les conflits diminuent, ils existent toujours. Pourtant de nouveaux types de mobilisations apparaissent.

LES NOUVEAUX MOUVEMENTS SOCIAUX - NMS- (années 70)

C'est le sociologue **Alain Touraine** qui a analysé ces NMS. Ces NMS ne se développent pas dans la sphère du travail, ce qui ne signifie pas, évidemment qu'il n'y ait plus de conflits du travail! Il y en a toujours, mais s'y ajoutent des mobilisations différentes/

Ces NMS font apparaître:

- de nouveaux enjeux:
 - culturels ex: langues régionales
 - identitaires: Femmes: parité , mouvements homosexuels, sans papiers, sans abris....
 - Alternatifs: écologie (ex OGM), Altermondialistes...
- de nouveaux acteurs (avant: ouvriers)
 - des jeunes
 - Des femmes
 - des cadres
- de nouveaux modes d'action
 - pétitions sur Internet
 - Utilisation de la télévision ou du cinéma
 - forum internationaux
- de nouveaux comportements : « des engagements à géométrie variable: On peut se mobiliser pour plusieurs enjeux, la durée de la mobilisation est très variable (le zapping!).

L'action collective est un moteur du changement social en contribuant à mettre à jour des problèmes et en provoquant la mise en place de nouvelles pratiques, de nouvelles politiques, de nouvelles manières de penser et de se comporter.

Au cours du temps, **les conflits génèrent du changement social et le changement social transforme les conflits.** Aujourd'hui, ni les conflits, ni la société ne ressemblent plus à ce qu'ils étaient au 19^{ème} siècle et ce grâce à l'action collective!

<http://www.cours-seko.com/>