

# Documents de travail 10.2. – L'action collective, entre coopération et conflit.

Questions : Qu'est-ce qu'une action collective ? Quels sont les acteurs des actions collectives ? Pourquoi peut-on dire que l'action collective passe par des phases de conflits et des phases de coopération ?

Document de travail 1 :

Expliquez le titre du texte ci-dessous : Pourquoi la coopération des salariés dans l'entreprise n'est pas automatique ?

## La nécessité de coopérer au sein des organisations productives

L'entreprise constitue une organisation : elle est le lieu d'une *action collective organisée*. Les individus y agissent en vue d'un objectif (transformer un matériau, produire et vendre un article manufacturé, réaliser et offrir un service), et le font collectivement, en coopérant. L'employeur est dans l'incertitude : comment prévoir le comportement du salarié, faire en sorte qu'il continue d'accepter sa mise sous tutelle. À tous moments, en effet, le salarié peut user de sa liberté (même si elle est surveillée) et refuser d'exécuter les ordres. Il peut, pour reprendre les catégories d'Albert Hirschman [1970], se retirer de l'organisation (*exit*), revendiquer, se syndiquer (*voice*) ou, au contraire,

choisir de se soumettre ou de s'impliquer (*loyalty*). Selon les situations, il peut décider, dans le cadre des contraintes qui sont les siennes, de jouer en les combinant, sur chacun de ces trois registres.

Car la coopération des hommes dans l'entreprise n'est pas forcément volontaire. Pourtant rappelle Marx, cette coopération est au fondement du capitalisme industriel. [...] Cette coopération est contrainte. L'ouvrier travaille sous les ordres de ce capital, dit Marx, parce qu'il lui a vendu sa force de travail : « Il ne travaille pour lui que parce qu'il n'a pas les moyens matériels pour travailler à son propre compte ».

Christian Thuderoz, *Sociologie des entreprises*, Coll. Repères, La Découverte, 2010.

Document de travail 2 :

Montrez à partir de ce texte que les salariés doivent, dans le cadre d'une compétition internationale entre entreprises, de plus en plus coopérer pour que l'entreprise reste compétitive. Quels efforts sont demandés aux salariés ?

## Vers un travail polyvalent et autonome

Selon Philippe Askenazy<sup>1</sup>, les objectifs que s'assigne l'organisation du travail à l'âge d'Internet sont : « l'adaptabilité à la demande, la réactivité, la qualité et surtout l'optimisation du processus productif, notamment à travers l'utilisation de toutes les compétences humaines. Ces objectifs se traduisent par une polyvalence accrue des salariés et une délégation de responsabilité aux niveaux hiérarchiques inférieurs ».

On distingue immédiatement le type de complémentarité qui peut exister entre ce type d'organisation du travail et les technologies de l'information et de la communication. Vis-à-vis de la clientèle, la société de l'information permet aux producteurs une production flexible, « juste à temps » et « sur mesure ». Au sein de la production, le raccourcissement des échelons hiérarchiques permet de déléguer plus de responsabilité à des niveaux autrefois strictement encadrés, en contrepartie de quoi

les travailleurs sont également davantage comptables de leurs performances. [...] [Un] exemple qui permet de saisir la nature du changement organisationnel est celui d'un vendeur dans une grande librairie, lequel réalise désormais plusieurs tâches à la fois. Il gère les stocks en temps réel, conseille le client sur ses lectures et l'accompagne à la caisse. À la chaîne hiérarchique classique où l'exécution de la vente obéit à une logique « *top-down* », de haut en bas, se substitue une organisation plus flexible du travail. Alors qu'hier l'ouvrier X faisait ce que lui demandait de faire le contremaître Y, lequel prenait ses ordres d'un cadre Z, se substitue une forme d'organisation du travail où la même personne peut recevoir des informations, les faire remonter et agir soi-même en conséquence.

1. Philippe Askenazy, *La croissance moderne*, Economica, 2001.

Daniel Cohen, *Trois leçons sur la société post-industrielle*, La République des Idées, Seuil, 2006.



## À Marseille, les facteurs sont en grève depuis 100 jours

Invariablement, chaque jour depuis le 7 octobre, les facteurs se retrouvent dans leur QG, la cafétéria du centre courrier du 2<sup>e</sup> arrondissement. Invariablement ils votent à l'unanimité la poursuite de la grève. Elle en est aujourd'hui à son centième jour, l'une des plus longues que la Poste des Bouches-du-Rhône a connu.

Ailleurs, les usagers auraient sans doute manifesté bruyamment leur mécontentement. Pas dans le deuxième arrondissement de Marseille. Un comité des usagers soutient même le mouvement car il veut « un service public humanisé » comme le précise son président Vincent Abad. Cette restauratrice avoue bien que « cette grève est embêtante car il y a du courrier qui n'arrive pas » mais prétextant du travail, elle refuse d'en dire plus. Les habitants du quartier semblent se contenter de « la continuité de service » mise en place par la direction de la Poste qui consiste en une distribution du courrier un jour sur deux. Marie-Ange, agent de voyage, se souvient des difficultés rencontrées en décembre, période d'avant départ. [...]

Au départ de cette grève, il s'agissait de protester contre l'embauche d'un intérimaire pour remplacer un huitième agent en congé de maladie. Aujourd'hui, il y a 47 points de revendications, dont les premiers sont l'embauche de quatre personnes et l'appel à du personnel « postier » pour assurer les remplacements. Pour Christophe Galéa, secrétaire de la section CGT, le travail peut reprendre si des négociations s'ouvrent sur ces deux points.



« Nous voulons, pour négocier, une personne habilitée et non pas le chef de centre qui est un simple exécutant. Que les dirigeants de la Poste s'assoient enfin autour d'une table » dit encore le représentant syndical. La direction de la Poste, répond que « le chef de centre a toute confiance et toute légitimité pour négocier » mais que « depuis le 21 décembre, personne n'a daigné venir aux audiences fixées quotidiennement ». Et de conclure : « Jusqu'où veulent-ils aller ? »

Bernadette Spagnoli, La Provence.com, 14 janvier 2011.

1. Qu'est-ce qu'une grève ?
2. Quel est le motif de la grève ?
3. A quoi sert un représentant syndical ?
4. A partir de cet exemple, définissez le terme de conflit social.

## Document de travail 4 :

Comment les salariés peuvent faire entendre leur voix au sein de l'entreprise ?

## Les instances de représentation du personnel dans l'entreprise

	Délégués du personnel	Comité d'entreprises	Délégués syndicaux
Date de création	1936	1945	1968
Seuil d'application	11 salariés	50 salariés	50 salariés
Mode de désignation	Élections à l'initiative de l'employeur. Scrutin à 2 tours. Mandat d'un an renouvelable.	Élections à l'initiative de l'employeur. Scrutin à 2 tours. Mandat de 2 ans renouvelable.	Par la section syndicale de l'entreprise. Le nombre est variable selon les effectifs de l'entreprise.
Fonctions	Transmettre à l'employeur les réclamations individuelles et collectives du personnel.	Gestion des œuvres sociales de l'entreprise. Est consulté sur la gestion économique et sur l'emploi. Négocie les accords de participation.	Représentent le syndicat et ses adhérents. Défendent l'ensemble des salariés et négocient en leur nom.

Daniel Linhart et Nelly Mauchamp, *Le travail*, Coll. Idées reçues, Le Cavalier bleu Éditions, 2009.

Quel est le poids des syndicats en France ?

## Quel est le poids des syndicats en France ?

Un des paradoxes du syndicalisme français, c'est qu'il a un faible nombre d'adhérents, mais que les syndicats ont néanmoins du poids. Durant les grandes grèves de l'automne 1995, tous les journalistes étrangers s'étonnaient du nombre de grévistes dans un pays sans syndiqués ! D'une part, le poids institutionnel des confédérations syndicales est important, en raison de leur présence dans de nombreux organismes officiels et dans toutes les négociations (au niveau national, au niveau des branches professionnelles et dans les entreprises). D'autre part, le

pouvoir de mobilisation des syndicats peut être important car ils sont largement représentés dans les entreprises et les administrations. L'implantation syndicale se serait même renforcée depuis 1996. En 2005, plus de 40 % des salariés déclaraient qu'un syndicat était présent sur leur lieu de travail. L'implantation syndicale est tout à fait comparable dans le secteur public et dans les grands établissements privés. C'est dans les petits établissements que les syndicats sont rarement présents.

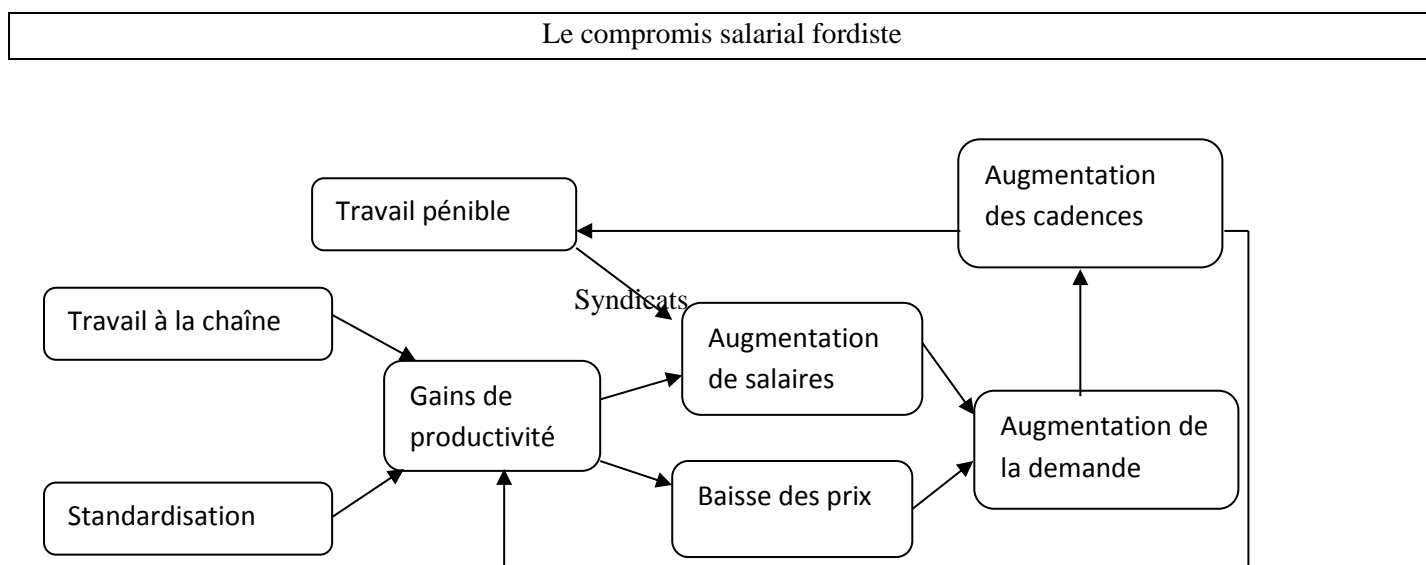
Daniel Linhart et Nelly Mauchamp, *Le travail*, Coll. Idées reçues, Le Cavalier bleu Éditions, 2009.

Remplissez le tableau suivant en donnant des arguments pour chaque idée :

Certes, le syndicalisme en France semble faible	Néanmoins, les syndicats demeurent importants dans la vie professionnelle en France

Document de travail 6 :

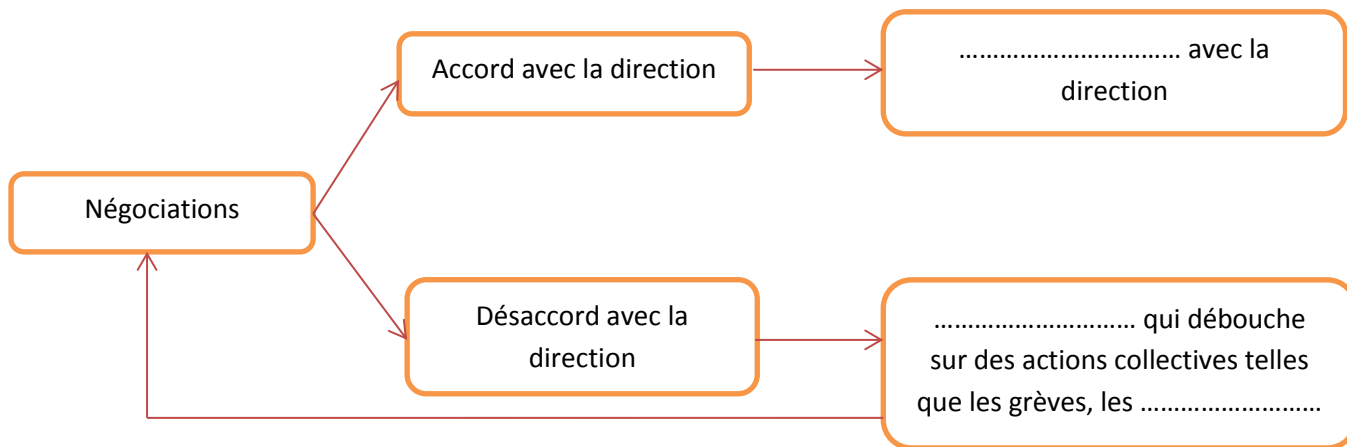
D'après le schéma suivant décrivant le rôle des syndicats durant les 30 Glorieuses pour que les salariés acceptent des conditions de travail pénibles, montrez que les syndicats ont autant un rôle de négociation que d'action collective.



Document de travail 7 :

---

Remplissez le schéma suivant pour montrer le rôle des syndicats (entre coopération et conflit) :



Document de travail 7 :

---

Remplissez le schéma suivant pour montrer le rôle des syndicats (entre coopération et conflit) :

