

Première Synthèses

Informations

DES CONFLITS DU TRAVAIL PLUS NOMBREUX ET PLUS DIVERSIFIÉS

ENQUÊTE RÉPONSE

La conflictualité du travail s'est intensifiée au cours de la dernière décennie. Entre 2002 et 2004, 30 % des établissements de plus de vingt salariés ont connu au moins un conflit collectif selon les déclarations des représentants de la direction. Ils étaient 21 % entre 1996 et 1998.

Les conflits ont davantage porté sur les salaires et sur le temps de travail. Les arrêts de travail (grèves et débrayages) demeurent un mode d'action collective fréquent mais d'autres formes, comme le refus d'heures supplémentaires et la pétition, ont davantage progressé. Les conflits individuels sont aussi plus nombreux, de même que les établissements où surviennent à la fois des actions collectives de salariés et des conflits individuels.

La part des établissements connaissant des conflits a augmenté dans tous les secteurs d'activité. Cependant, les conflits collectifs vont de pair avec des relations sociales formalisées. Ainsi, ils sont plus nombreux dans les grands établissements où pratique de la négociation collective et implantation syndicale sont plus fortes, notamment dans l'industrie, les transports et les activités financières.

En 2004 comme en 1998, neuf représentants de la direction sur dix jugent le climat social dans leur établissement « calme » ou « plutôt calme ». La plupart d'entre eux n'ont pas perçu de dégradation au cours des trois dernières années. Selon les représentants du personnel et les salariés, la situation n'est pas aussi bonne. Ils sont en effet plus nombreux à considérer que le climat s'est dégradé : respectivement 36 % et 45 %, contre 15 % chez les représentants de la direction. Telles sont quelques unes des conclusions de l'enquête REPONSE 2004-2005, qui permet de confronter les points de vue des employeurs, des salariés et de leurs représentants dans les établissements de 20 salariés et plus [encadrés 1 et 2].

Si elles diffèrent, les déclarations des uns et des autres sur les conflits survenus au cours des trois années précédant l'enquête vont pourtant dans le même sens : le nombre d'établissements concernés par un conflit a augmenté entre la période 1996-1998 et la période 2002-2004. D'après les représentants de la direction, les établissements dans lesquels un conflit collectif a eu lieu sont proportionnellement plus nombreux que lors de la précédente enquête : 30 % entre 2002

et 2004, contre 21 % entre 1996 et 1998. Comme le nombre d'établissements de vingt salariés et plus a augmenté au cours de cette période, le nombre d'établissements ayant connu un conflit a progressé dans des proportions encore plus importantes.

Toutes les formes de conflits ont progressé entre les deux enquêtes, à l'exception des grèves de deux jours et plus qui ont légèrement diminué (graphique 1). La baisse des grèves de deux jours et plus est confirmée par l'inspection du travail, qui recense essentiellement les arrêts de travail de plusieurs jours (encadré 3). Ceux-ci sont concentrés dans trois secteurs : l'industrie des biens intermédiaires, les transports et l'énergie.

Débrayages et refus d'heures supplémentaires ont contribué à la hausse de la conflictualité

Lorsqu'ils décident un arrêt de travail, les salariés privilégient

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 questionnaire 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.

Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont été enquêtés au sein des mêmes établissements.

In fine, les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés : les représentants de la direction interrogés correspondent au représentant chargé des relations sociales dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ; les représentants du personnel au représentant de l'organisation ou la liste majoritaire dans les 98 050 établissements qui disposent, parmi eux, d'une instance de représentation du personnel ; les salariés aux 834 000 salariés qui sont depuis plus de 15 mois dans ces établissements.

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 : ces comparaisons sont effectuées sur l'ensemble du champ pour l'enquête de 1998-1999 ; elles sont limitées au champ des établissements de 50 salariés ou plus pour l'enquête de 1992-1993. Sur certaines questions, l'analyse a été précisée en étudiant l'évolution au sein même des établissements, ce qui permet l'existence d'un panel composé de 962 établissements enquêtés à la fois en 1998-1999 et en 2004-2005.

Enfin, ce dispositif original permet la correction *a posteriori* des biais de non-réponse qui ont particulièrement entaché les enquêtes antérieures. Au vu des réponses enregistrées dans l'enquête 2004-2005, il a été possible de redresser les résultats donnés par l'enquête 1998-1999, qui tendait notamment à surestimer les taux de couverture des établissements par les instances représentatives du personnel.

de plus en plus le débrayage, c'est-à-dire des arrêts inférieurs à la journée. Ils ont débrayé dans 10 % des établissements entre 2002 et 2004, contre 7,5 % entre 1996 et 1998. Moins coûteuse et parfois aussi efficace, du point de vue des salariés, cette modalité d'action est surtout présente dans l'industrie et dans les établissements qui ont mis en place une organisation du travail en flux tendu. Si cette forme progresse, c'est sans doute parce qu'un arrêt de travail, même de courte durée, peut avoir rapidement des répercussions importantes sur la production et le chiffre d'affaires. La grève ne disparaît pas, mais prend une forme moins visible et plus sporadique.

Mais ce sont surtout les actions collectives sans arrêt du travail qui ont contribué à la hausse globale de la conflictualité :

grève du zèle, grève perlée, manifestation, et surtout pétition et refus d'heures supplémentaires. Comme en 1992 et 1998, la pétition reste la forme d'action la plus citée : elle est présente dans 11 % des établissements de 20 salariés et plus.

Le refus d'heures supplémentaires est, en revanche, trois fois plus présent en 2004 qu'en 1998. Ce type de conflit est souvent cité comme la seule forme d'action collective dans les petits établissements de moins de 100 salariés. Dans ces petites unités, le conflit ouvert, et en particulier la grève, est rare. Les litiges débouchent plutôt sur des formes individualisées de protestation. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires caractérise des établissements dont les conditions de travail paraissent plus difficiles,

notamment dans la construction. Les directions y signalent plus souvent l'absentéisme comme un problème et déclarent à la fois davantage de tensions entre salariés ou avec un supérieur et de procédures disciplinaires.

D'ailleurs, d'une manière générale, les employeurs recourent davantage aux sanctions individuelles, pratiques qui vont du simple avertissement écrit au licenciement pour faute. En 2004, 72 % d'entre eux indiquent avoir appliqué des sanctions, contre 66 % en 1998.

La grève de moins de deux jours, le débrayage et le refus d'heures supplémentaires sont les formes de conflits qui, selon les directions, dégradent le moins le climat social. Ceci pourrait en partie expliquer pourquoi, malgré l'augmentation globale du nombre de conflits, la plupart d'entre elles déclarent qu'elles n'ont pas perçu de détérioration du climat social dans leur établissement.

La progression de la conflictualité se double d'une diversification de ses formes et de ses thèmes. Les établissements qui déclarent deux formes ou plus de conflits collectifs représentent ainsi 13 % en 2004, contre 9 % en 1998 (tableau 1). De plus, formes collectives et formes individuelles de conflits vont également plus souvent de pair. La part des établissements déclarant à la fois la survenue d'un conflit collectif et l'application de sanctions individuelles a augmenté : ils étaient 16 % en 1998, ils sont 24 % en 2004 (encadré 4). Le nombre de thèmes de mobilisation au sein d'un même établissement est également en hausse : 12 % des établissements ayant enregistré un conflit signalent plus d'un thème de conflit en 2004, contre 8 % des établissements en 1998.

En 1998 comme en 2004, les directions déclarent sensiblement plus de conflits lorsque

Tableau 1
Les établissements selon le nombre de formes de conflits collectifs

Nombre de formes de conflits*	En % d'établissements	
	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Au moins une forme de conflit	20,7	29,6
Dont :		
Une forme	11,7	16,5
Deux formes	4,7	7,0
Trois formes et plus	4,3	6,1
Aucune forme	79,3	70,4

Source :
Enquêtes REPONSE
1998-1999 et 2004-
2005 (volet
« représentant de la
direction »), Dares.

*Les formes de conflits proposées dans le questionnaire sont les suivantes : débrayage, grève de moins de deux jours, grève de deux jours et plus, grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation, pétition, et « autres formes de conflits ».

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

l'établissement est confronté à une baisse d'activité. L'emploi est le quatrième thème de conflit cité (graphique 2). Les suppressions de postes constituent toujours une situation propre à mobiliser les salariés : les conflits, et notamment ceux liés à l'emploi, sont plus fréquents dans les établissements dont l'activité et les effectifs sont en baisse au cours des trois dernières années.

Toutefois, c'est dans les établissements dont l'activité est stable ou croissante que la conflictualité a le plus progressé entre les deux enquêtes. Les conflits portant sur le temps de travail et les salaires se sont beaucoup développés entre 1998 et 2004. Ce sont des thèmes de revendication moins dictés par l'urgence ou la mauvaise santé de l'entreprise que l'emploi et les licenciements.

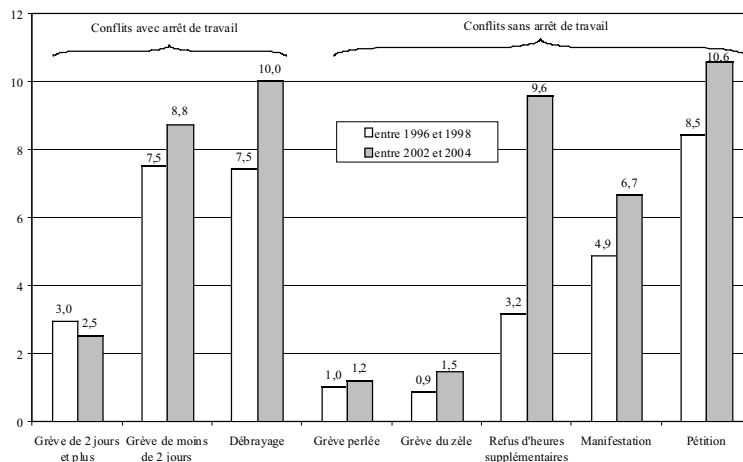
Les revendications salariales ont progressé

Dans la moitié des établissements confrontés à un conflit entre 2002 et 2004, celui-ci a porté sur les salaires. C'était le cas de quatre établissements sur dix durant la période 1996-1998. La croissance économique, relativement faible dans les années 2002-2004, n'explique pas à elle seule ce regain des préoccupations salariales. Les accords de réduction du temps de travail prévoyaient un gel, ou pour le moins une modération de la progression des salaires. Or, cette période s'est achevée. D'après la direction, lorsque le conflit « le plus marquant » porte sur les salaires, il détériore très peu le climat social, contrairement à des revendications plus difficiles à satisfaire comme l'emploi, le temps de travail, les conditions de travail ou les changements organisationnels. D'ailleurs, la direction déclare plus souvent satisfaire les revendications relatives aux salaires. La question des salaires est un enjeu traditionnel des relations professionnelles, notamment au moment des négociations

Source :
Enquêtes REPONSE
1998-1999
et 2004-2005
(volet « représentant
de la direction »),
Dares.

Graphique 1
Évolution des formes de conflits collectifs

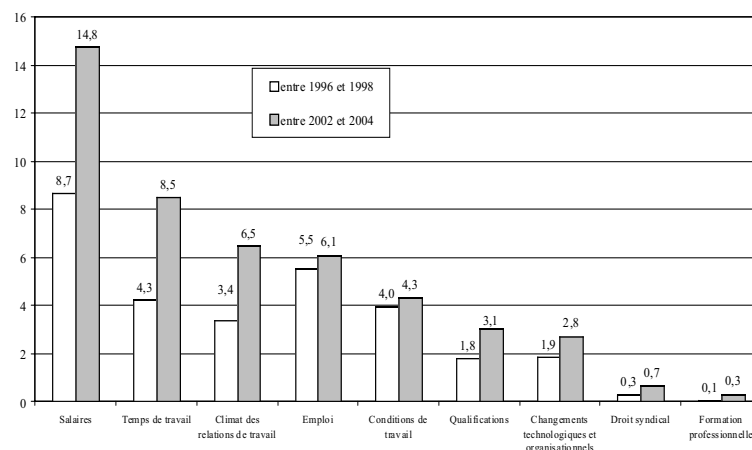
En % d'établissements



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Graphique 2
Évolution des thèmes de conflits collectifs

En % d'établissements



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

annuelles. Au regard d'autres revendications, les compromis en matière de rémunérations semblent plus faciles à trouver et remettre moins en cause l'autorité de l'employeur.

Entre 1999 et 2001, le temps de travail est devenu un thème central de revendication, accompagnant une phase d'intenses négociations dans les entreprises. Les trois quarts des établissements qui ont procédé à une réduction du temps de travail (RTT) l'ayant fait avant 2002, l'enquête se situe après la période principale de passage aux 35 heures. Cependant, ce thème n'a pas perdu de son actualité. D'autant que, dans les établissements qui avaient déjà réduit leur durée de travail, des conflits ont pu naître à l'occa-

sion de la révision des modalités initiales de la RTT : les établissements qui ont modifié leur accord de RTT entre 2002 et 2004 déclarent ainsi davantage de conflits sur le thème du temps de travail. Il en est de même dans les petites entreprises, où la RTT est intervenue tardivement, majoritairement en 2002. Les négociations liées à ces échéances ont donc contribué en partie au développement de ce thème de revendication sur la période de l'enquête. Par ailleurs, si les établissements restés hors du processus de RTT sont peu nombreux, c'est en leur sein que les conflits relatifs au temps de travail sont les plus cités, reflétant probablement des frustrations face à l'absence ou l'échec de négociations sur ce thème [2].

REGARDS CROISÉS DES SALARIÉS, DES REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LES CONFLITS COLLECTIFS

Dans les trois volets de l'enquête REPONSE (questionnaires « représentant de la direction », « représentant du personnel » et « salarié ») des questions communes sont posées au sujet de l'appréciation du climat social, de la conflictualité individuelle et de la conflictualité collective.

Sur de tels sujets, les perceptions ont de grandes chances de différer selon la fonction et la position de la personne interrogée au sein de l'entreprise. Il ne s'agit pas ici de trancher entre les déclarations divergentes des uns et des autres et d'établir une « vérité » statistique absolue. L'étude des réponses révèle plutôt que salariés, représentants du personnel et direction n'ont pas toujours le même degré d'information ni la même définition de ce qu'est un conflit.

Ces différences sont plus ou moins importantes selon le type de conflit. Représentants du personnel et salariés déclarent une proportion de conflits collectifs avec arrêt de travail équivalente, alors que les directions en notent beaucoup moins. En revanche, les représentants du personnel déclarent plus de conflits collectifs sans arrêt de travail que les salariés et les représentants de la direction (tableau A).

La plus ou moins grande visibilité des conflits

Les conflits collectifs sans arrêt de travail apparaissent ainsi sous déclarés par les représentants de la direction et les salariés. Ceci peut tenir à la moindre visibilité de ces conflits, qui ne sont pas forcément connus de la direction ou de l'ensemble du personnel de l'établissement. En effet, les écarts de déclaration sont plus importants pour des formes sans arrêt de travail comme la pétition ou le refus d'heures supplémentaires : au sein d'un même établissement, quand le représentant du personnel signale une pétition, dans deux cas sur trois celle-ci n'est pas mentionnée par le représentant de la direction. En revanche, pour des formes plus visibles comme la grève ou le débrayage, les déclarations sont concordantes dans 60 % des cas.

Valoriser ou minimiser la conflictualité

D'une manière générale, les conflits déclarés par les représentants du personnel sont moins souvent signalés par les représentants de la direction. Cet écart est plus important lorsque le conflit est resté limité à un secteur, un atelier ou une catégorie du personnel : dans ce cas, les représentants de la direction n'ont déclaré aucun conflit collectif dans un cas sur deux contre deux sur cinq lorsque le conflit s'est généralisé. Enfin, si les représentants de la direction peuvent être plus enclins à minimiser la conflictualité de leur établissement, les représentants du personnel peuvent en revanche avoir tendance à valoriser leur action au sein de l'entreprise.

Sauf indication contraire dans le texte, les analyses présentées dans ce document ont été effectuées à partir des déclarations des représentants de la direction. Ce choix donne une image sans doute atténuée de la conflictualité du travail, mais il est le seul permettant des comparaisons robustes avec les éditions précédentes de l'enquête REPONSE.

Tableau A

Part des salariés concernés par au moins un conflit collectif au cours des trois dernières années

En % de salariés concernés	Selon les représentants de la direction	Selon les représentants du personnel	Selon les salariés
Conflit collectif avec arrêt de travail	34,8	43,8	43,2
Conflit collectif sans arrêt de travail	39,7	57,3	38,8
Ensemble des conflits collectifs	50,7	63,3	50,1

Lecture : d'après les déclarations des représentants de la direction, 34,8 % des salariés travaillent dans un établissement qui a connu au moins un arrêt de travail (grève ou débrayage) au cours des trois dernières années.

Champ : établissements de 20 salariés et plus ayant un représentant du personnel.

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volets « représentant de la direction », « représentant du personnel » et « salariés »), Dares.

Enfin, les brimades et la discipline sont autant d'éléments du « climat des relations de travail » qui ont pris de l'ampleur dans les conflits. C'est le signe, avec la multiplication des sanctions, d'un durcissement des relations de travail en entreprise.

Une conflictualité collective plus forte dans l'industrie et les grands établissements...

Les conflits collectifs ont été plus fréquents dans l'industrie que dans les autres secteurs : 41 % des établissements y ont connu au moins un conflit entre 2002 et 2004, alors qu'ils étaient 30 % pour l'ensemble des secteurs [tableau 2]. Au sein de l'industrie, c'est dans l'industrie énergétique que la conflictualité a été la plus forte et a le plus augmenté avec 69 % des établissements en 2002-2004 contre 26 % en 1996-1998. Cela s'explique en partie par la participation des salariés des entreprises publiques, prépondérantes dans ce secteur, à des mouvements nationaux relatifs au maintien de leur statut ou à la défense du régime des retraites. Les salariés de ce secteur se distinguent par ailleurs par un recours beaucoup plus important aux grèves de deux jours et plus.

Les mots d'ordre nationaux sur les retraites en 2003 ont également pu jouer un rôle important dans le secteur des transports : alors que 24 % des établissements avaient connu un conflit collectif entre 1996 et 1998, ils

Tableau 2

Part des établissements et des salariés concernés par un conflit collectif selon le secteur d'activité

	Entre 1996 et 1998		Entre 2002 et 2004	
	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés
Industrie	28,6	50,1	41,5	63,6
Industrie agroalimentaire	17,6	38,9	26,5	50,8
Biens de consommation	27,3	43,6	36,3	54,7
Biens d'équipement et automobile	28,9	55,2	44,5	68,5
Biens intermédiaires et énergie	32,2	52,3	45,7	68,3
Construction	12,3	19,5	18,3	23,8
Commerce	11,2	15,4	18,7	28,7
Services	21,7	38,5	30,1	44,6
Transports	24,4	50,5	36,3	61,5
Activités financières et immobilières	34,0	47,3	39,6	47,7
Services aux entreprises	19,7	37,8	28,7	40,2
Services aux particuliers	12,4	23,4	17,5	37,8
Éducation - Santé - Social et Associations	22,3	30,5	33,6	41,5
ENSEMBLE	20,7	38,8	29,6	47,2

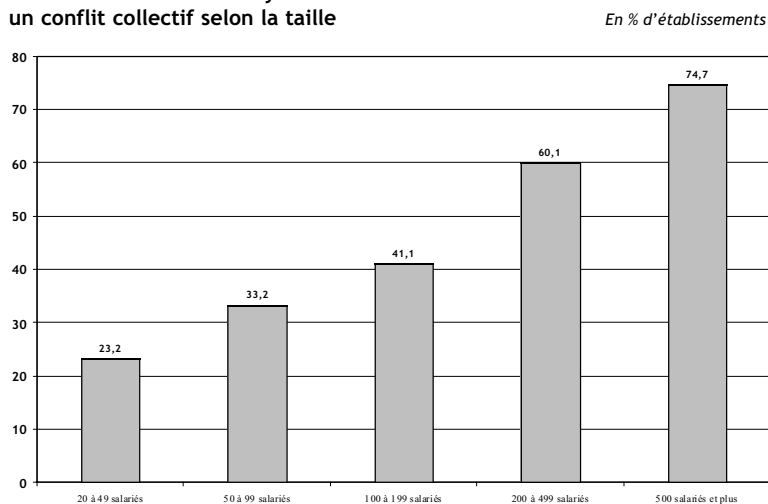
Lecture : d'après les déclarations des représentants de la direction, 26,5 % des établissements du secteur de l'industrie agroalimentaire ont connu un conflit collectif au cours des années 2002-2004 ; ces établissements emploient 50,8 % des salariés du secteur.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

En % d'établissements

Source :
Enquêtes REPONSE
1998-1999 et
2004-2005 (volet
« représentant de la
direction »), Dares.

Graphique 3
Part des établissements ayant connu un conflit collectif selon la taille



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source :
Enquêtes REPOSE
1998-1999
et 2004-2005
(volet « représentant
de la direction »),
Dares.

ont été 36 % sur la période 2002-2004. Pour l'ensemble des services, la conflictualité est dans la moyenne, 30 % des établissements ayant déclaré au moins une action collective. À l'inverse, les établissements des services aux particuliers, mais aussi de la construction et du commerce déclarent nettement moins de conflits. Ici l'influence du secteur d'activité recoupe celle de la taille de l'établissement car dans ces trois secteurs peu conflictuels les unités sont également plus petites, contrairement à des secteurs plus concentrés comme l'énergie ou les activités financières.

Cependant, à secteur donné, la taille de l'établissement joue un rôle prépondérant dans l'apparition des conflits collectifs. Dans les établissements de plus de 500 salariés, les conflits sont trois fois plus fréquents que dans ceux de 20 à 49 salariés (graphique 3). Dans les petites unités, les relations sociales sont surtout fondées sur des rapports inter-individuels entre direction et salariés, rapports peu propices à l'apparition d'un collectif revendicatif [3]. Dans les grands établissements, au contraire, les pratiques sont plus institutionnalisées car il existe du côté des employeurs une direction du personnel ou des ressources humaines et, du côté des salariés, des instances de représentation.

Encadré 3

LES STATISTIQUES SUR LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Les conflits collectifs regroupent différentes formes de litiges, avec ou sans arrêt de travail, impliquant simultanément plusieurs salariés.

La grève et le débrayage

La grève, droit reconnu par le code du travail, se définit comme la cessation totale du travail afin d'appuyer des revendications professionnelles. Trois formes de grève sont distinguées dans REPOSE selon leur durée : deux jours et plus, moins de deux jours, et débrayage de quelques heures au plus.

Les conflits collectifs sans arrêt de travail

En revanche, la grève perlée et la grève du zèle ne sont pas des cessations complètes du travail. La grève perlée est la baisse concertée du rythme de production (baisse des cadences et ralentissement du travail). La grève du zèle consiste à ralentir le travail sous prétexte du respect scrupuleux du règlement.

Les autres formes de conflits proposées dans le questionnaire sont le refus d'heures supplémentaires, la manifestation et la pétition.

L'enquête REPOSE donne une vision plus complète des conflits que les statistiques administratives

Les statistiques administratives sont établies à partir du recensement des arrêts de travail par les sections d'inspection du travail. Elles ne prennent donc en compte qu'une partie des conflits collectifs : les grèves et les débrayages.

L'enquête REPOSE dresse un tableau plus complet de la conflictualité dans les entreprises françaises que les statistiques administratives, car il inclut d'autres modes d'action collective : pétitions, manifestations, refus d'heures supplémentaires, ou encore grèves du zèle, ralentissements de la production et grèves perlées, autant de formes qui gênent la production sans qu'il y ait arrêt continu.

Le champ des établissements enquêtés dans REPOSE est également plus large puisqu'il comprend, à la différence des statistiques administratives, des établissements appartenant à des entreprises du secteur public ou à de grandes entreprises nationales : la Poste, France Telecom, la SNCF, EDF et Gaz de France. Par ailleurs, les questions portent sur trois années, et non une seule, puisqu'il s'agit des conflits survenus au cours des années 2002, 2003 et 2004.

Une hausse de la conflictualité paradoxale

Au-delà des différences de concepts et de champs entre les deux sources, la hausse de la conflictualité entre les enquêtes 1998 et 2004 peut surprendre. En effet, si l'on confronte les données correspondantes aux seuls arrêts de travail sur la même période (1996-1998 et 2002-2004), le nombre de jours de grèves recensés par l'inspection du travail diminue. Cela peut s'expliquer en partie par ce mode de collecte qui sous-estime les arrêts de moins de deux jours et les débrayages, formes plus difficilement repérables par les inspecteurs du travail qu'une grève longue. D'ailleurs, pour les arrêts de travail de deux jours et plus, l'enquête REPOSE confirme la tendance à la baisse observée à partir des sources administratives.

...et lorsque les syndicats sont présents

La présence dans l'établissement de représentants du personnel, et surtout de délégués syndicaux, contribue à la mobilisation collective des salariés. Selon les directions, alors que 15 % des établissements qui n'ont aucun représentant élu ou désigné ont connu un conflit collectif au cours des trois dernières années, c'est le cas de 19 % des établissements qui ont uniquement des représentants élus et de 50 % de ceux qui ont à la fois des délégués syndicaux et des représentants élus.

HAUSSE DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL, ARTICULATION AVEC DES FORMES COLLECTIVES DE CONFLITS

Plusieurs indicateurs mettent en lumière la hausse des conflits individuels par rapport à la précédente enquête. Dans les établissements qui ont appliqué des sanctions, celles-ci ont visé en moyenne 50 salariés sur 1 000 entre 2002 et 2004, contre 38 sur 1 000 entre 1996 et 1998.

Par ailleurs, 42 % des directions déclarent qu'un ou plusieurs salariés de l'établissement ont eu recours aux prud'hommes, contre 36 % en 1998.

Enfin, conflits individuels et conflits collectifs sont plus fréquemment associés en 2004 qu'en 1998 (tableau B)

Tableau B
Les établissements selon les formes individuelles ou collectives de conflits En % d'établissements

	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Aucune forme de conflit (ni individuelle, ni collective)	28,3	23,0
Présence d'au moins une forme individuelle de conflit, absence de forme collective	51,0	47,4
Présence d'au moins une forme collective de conflit, absence de forme individuelle	5,0	5,9
Présence d'au moins une forme individuelle et d'au moins une forme collective de conflit	15,7	23,7

Lecture : Dans le tableau B, les établissements ont été classés selon qu'ils ont connu ou non, au cours des trois années précédant l'enquête :

- au moins une forme de conflictualité collective, qu'elle implique un arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours et grève de deux jours et plus), ou pas (pétition, manifestation, grève perlée, grève du zèle ou refus d'heures supplémentaires) ;

- au moins une forme de conflictualité individuelle, c'est-à-dire l'application par la direction d'au moins une des sanctions suivantes : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, incitation à la démission, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction.

Ce tableau ne comprend pas les recours des salariés aux prud'hommes.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : enquêtes REPONSE 1998-1999 et REPONSE 2004-2005 (volet « représentant de la direction »), Dares.

Présence d'un délégué syndical et existence d'un conflit collectif vont souvent de pair, comme l'indiquent les directions interrogées à la fois en 1998 et en 2004. Quand un délégué syndical a été désigné entre les deux éditions de l'enquête, les établissements qui déclaraient rarement un conflit en 1998 le font davantage en 2004 : dans ces unités, 40 % des directions signalent au moins un conflit, contre 15 % en 1998.

Les conflits collectifs sont également plus fréquents dans les établissements où plus de 10 % du personnel est syndiqué selon la direction. En outre, lorsque les salariés sont interrogés, ceux

appartenant à une organisation syndicale sont plus nombreux à déclarer participer aux arrêts collectifs de travail : 48 %, contre 12 % des salariés non syndiqués. Ils sont également plus enclins à prendre part à d'autres formes d'actions collectives : 48 %, contre 14 % des salariés non syndiqués. Toutefois, qu'ils soient ou non syndiqués, les salariés sont nombreux à déclarer qu'une grève s'est déroulée dans leur établissement au cours des trois dernières années (40 %).

Sur les lieux de travail, négociation et conflit collectif sont souvent associés. Il n'y a pas d'un côté les établissements qui

négocient et de l'autre les établissements « conflictuels ». La négociation, comme le conflit collectif, sont d'autant plus importantes que les relations sociales sont institutionnalisées, en particulier dans les établissements où l'implantation syndicale est importante. A l'inverse, les relations personnelles entre direction et salariés prédominent dans les petits établissements sans négociation ni conflit collectif, nombreux dans les secteurs du commerce, de la construction et des services aux entreprises et aux particuliers, secteurs où l'implantation syndicale est plus faible.

Alexandre CARLIER (Dares),
Elise TENRET (ENSAE).

**PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités par le Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61)
Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira
et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant,
Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : La Documentation française,
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00.
Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €,
CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €,
hors CEE (TTC) 127 €. Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale,
et du logement
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 1253 - 1545.

Bibliographie

- [1] Amossé T. (2006) : « Le dialogue social : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 39.1, septembre.
- [2] Ulrich V., Zilberman S. (2007) : « La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise », *Premières Synthèses*, Dares, n° 03.2, janvier.
- [3] Brochard D. (2005), « *Conflits du travail : une analyse statistique* », sous la direction de Denis J.-M., Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine, La Dispute.