FICHE DE SYNTHESE : CHAPITRE 31 – B – ORGANISATION DE LA PRODUCTION ET SALARIAT

1 – LES NOTIONS

- ✓ Salariat = Le salariat est un mode d'organisation du travail qui repose sur la fourniture d'une prestation par une personne, contre rémunération et sous lien de subordination juridique avec un employeur
- ✓ Non-salarié = Il s'agit des créateurs d'entreprise, des travailleurs individuels indépendants (commerçant, artisan, profession libéral)
- ✓ Contrat de travail =Le contrat de travail est un accord qui lie le salarié à son employeur et qui détermine les droits et les devoirs du salarié
- ✓ Droit du travail = le droit du travail comprend toutes les lois et tous les règlements votés par le parlement ou décidées par le gouvernement qui encadre l'utilisation de la force du travail.
- ✓ Convention collective = La convention collective est un accord signé par les syndicats de salarié et les syndicats de patrons au niveau nationale ou au niveau d'une branche ou d'une entreprise: accord qui définit l'utilisation de la force de travail.
- ✓ Protection sociale = la protection sociale correspond à la prise en charge par la collectivité d'un certain nombre de risques sociaux qui peuvent toucher le salarié au cours de sa vie. (accidents, maladie, chômage)
- ✓ Mode de régulation fordiste =ce système repose sur la transposition en hausses de salaire des gains de productivité très importants de la période
- ✓ Emploi typique = C'est un emploi salarié stable, c'est-à-dire avec un CDI et à temps plein. Avec un seul employeur qui s'effectue dans un lieu spécifique. Cet emploi bénéficie de promotions car le salarié reste longtemps dans l'entreprise
- ✓ Emploi atypique = L'emploi atypique est un emploi à temps partiel (moins de 35 heures) et dont la durée est limitée dans le temps (emploi précaire)
- ✓ Emploi précaire = L'emploi précaire est un emploi dont la durée est limitée dans le temps.
- ✓ Contrat à durée indéterminée = un contrat à durée indéterminée (ou CDI) est un contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée.
- ✓ Contrat à durée déterminée = Le Contrat à durée déterminée (CDD) voit le salarié embauché pour une durée limitée (18 mois maximum) soit pour effectuer le remplacement d'un salarié absent (maladie, maternité…) soit parce que l'entreprise connaît une hausse temporaire de son activité.
- ✓ Mission d'intérim = Contrat de travail temporaire signé entre une entreprise de travail temporaire et un salarié qui est envoyé en mission dans une autre entreprise pour effectuer des remplacements ou des tâches précises.
- ✓ Contrat aidé = Le contrat aidé est de courte durée qui bénéficie d'exonérations de cotisations sociales qui sont prises en charge par l'Etat
- ✓ Temps partiel = La durée du travail est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine)
- ✓ Indexation des salaires =Fait de conditionner l'augmentation du salaire par rapport à un indice extérieur (les prix, les gains de productivité) ; cela se traduit le plus souvent par l'insertion d'une clause dans le contrat de travail.
- ✓ Qualification de l'emploi = La qualification de l'emploi, définie par l'employeur en fonction du poste de travail qu'il cherche à pourvoir. Cette qualification dépend du niveau technique et du type d'organisation du travail choisis par l'entreprise. Elle est définie au moment de l'embauche et elle est certifiée sur le contrat de travail.
- ✓ Qualification individuelle =La qualification individuelle comprend l'ensemble des aptitudes personnelles de l'individu qui résultent de sa formation initiale (niveau de diplôme), de son expérience professionnelle acquise sur le tas (effet d'apprentissage) ou par la formation permanente, mais aussi de ses qualités personnelles.
- ✓ Qualification salariale = La qualification salariale, définie par les conventions collectives, est le résultat de négociations entre les syndicats et le patronat. Elle place le salarié dans une grille hiérarchique de salaires qui renvoie à un certain niveau de qualification (OS, OP, technicien...).
- ✓ Compétence = La compétence c'est la qualification, et le savoir-être (esprit d'initiative, sociabilité, et rayonnement)
- ✓ Capitalisme managérial = Concept forgé dans les années1930 par Adolf Berle (économiste américain) pour désigner le fait que les propriétaires du capital délèguent de plus en plus fréquemment leur rôle de gestionnaires à des salariés de haut niveau chargés de développer l'entreprise.
- ✓ Capitalisme actionnarial = Les caractéristiques du capitalisme actionnarial reposent sur, dans un premier temps, la modification du rapport de force entre travail et capital dans la répartition de la richesse nationale. Dans un second temps, La " financiarisation " de la gestion des entreprises : l'augmentation forte du taux d'autofinancement des entreprises et la modification du rapport de force entre actionnaires, dirigeants et salariés au profit des actionnaires.
- ✓ Flexibilité du travail = La flexibilité du travail consiste à adapter les effectifs, la main d'œuvre, la durée du travail et les salaires aux variations de l'activité. Lorsque la production ralentit, l'entreprise doit être capable de diminuer le nombre de travailleurs ou de réduire la durée du travail u de baisser les salaires.

- ✓ Flexibilité quantitative externe = consiste à faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins, ce qui suppose une liberté d'embauche et de licenciement (le Lay off aux Etats-Unis) et des contrats à durée très limitée (CDD, apprentissage, stages rémunérés).
- ✓ Externalisation = L'externalisation consiste à reporter sur une autre entreprise (le sous-traitant, l'entreprise intérim) le lien contractuel avec le travailleur afin de mettre hors du champ des conventions collectives ces travailleurs et de diminuer les charges en profitant de la souplesse du contrat commercial.
- ✓ Flexibilité quantitative interne = consiste à moduler les heures de travail en fonction de l'activité : annualisation du temps de travail (permet à la firme de faire varier les horaires dans la semaine tout en gardant une durée annuelle définie à l'avance), temps partiel contraint, travail posté heures supplémentaires, chômage technique ou partiel…
- ✓ Flexibilité salariale = La flexibilité salariale consiste à lier l'évolution des salaires aux résultats de l'entreprise, ce qui suppose qu'ils soient désindexés sur les prix (le salaire n'augmente plus automatiquement lorsque les prix augmentent), segmentés (salaire binôme, trinôme, intéressement, stock options pour les cadres qui font coexister une part fixe et une part variable qui est fonction des résultats de l'entreprise) et individualisés (les salaires sont négociés entre le patron et l'individu et non plus collectivement) ce qui correspond à l'idée du salaire au mérite
- ✓ Flexibilité fonctionnelle =La flexibilité fonctionnelle consiste à employer des travailleurs polyvalents à des fonctions variables pour faire face aux mutations des marchés, des produits et des techniques (Toyotisme
- ✓ Segmentation ou dualisme du marché du travail = La flexibilisation du travail a donné naissance à une « segmentation » ou à un « dualisme » du marché du travail qui oppose un marché primaire du travail pour les salariés qui ont un emploi typique et un marché secondaire pour ceux qui ont des emplois atypiques.
- ✓ Marché primaire du travail = Il accueille le noyau dur des salariés ayant un CDI, une qualification, une forte protection syndicale et sociale, un système de promotion, des grandes entreprises et de la fonction publique. Il profite aux hommes ayant dépassé la trentaine. Ce marché fonctionne selon des règles administratives qui échappent en partie à la logique du marché (« marché interne »).
- ✓ Marché secondaire du travail =constitué des emplois précaires peu protégés et du travail à temps partiel. Il concerne des travailleurs peu qualifiés, des femmes, des jeunes, des immigrés recrutés par des petites entreprises ou des sous-traitants. Ce marché obéit davantage aux lois de l'offre et de la demande (« marché externe »).

2 – LES FAITS

- ✓ Quelles étaient les principales caractéristiques du travail salarié au XIXème siècle ?

Au début du XIXe les relations entre les salariés et le patronat sont déséquilibrés puisque les patrons ont un pouvoir absolu dans l'entreprise et que les salariés ne sont pas protégés et n'ont pas le droit de se défendre (En France loi Chapelier 1791 interdit les syndicats et le droit de grève)

- ✓ L'entrée au travail se fait de façon précoce (dès l'âge de 8 ou 9ans) en effet l'habilité des enfants et leur petite taille sont bien utiles pour certaines tâches.
- ✓ La durée du travail est très longue (12 à 16 heures par jour) et flexible.
- ✓ Les conditions de travail sont déplorables : bruit, chaleur , poussière.. L'extension du machinisme multiplie les accidents qui ne sont pas indemnisés
- ✓ Contrat entre le salarié et son employeur est un contrat précaire
- ✓ Le salaire est journalier et assure le minimum vital physiologique : il dépend du prix du blé, du sexe et de l'âge (les hommes gagnent le double du salaire des femmes , et le triple de celui des enfants). Le salaire est exclusivement destiné à l'alimentation.

- ✓ Quelles sont les principales améliorations de la condition salariale au début du XXème siècle ?

- ✓ Les salariés assistent à la naissance du droit du travail et de la protection sociale, ils sont peu à peu protégés dans leurs relations avec le patronat :
  - La loi sur l'âge d'entrée dans la vie active passe de 8 ans en 1841 à 16 ans en 1959
  - La réduction progressive de la durée du travail (de 48h par semaine en 1919 à 40h par semaine en 1936 et atteint les 35h par semaine en 98)
  - Les congés payés (2 semaines en 1936, 5 semaines en 1982)
  - Le droit de grève, le droit de se syndiquer, le délégué du personnel, et délégué syndicat sont acquis
  - La protection sociale est mise en place : la sécurité sociale. En France, on commence à couvrir les accidents du travail en 1898. Les premières retraites ouvrières et paysannes apparaissent en 1910. Les allocations familiales au cours des années 1930. La Sécurité sociale est créée en 1945 et les allocations chômage sont mises en place en 1958. Le RMI en 1988.

Tous ces acquis sociaux ont été possibles grâce à trois agents économiques :

- ✓ L'Etat-Gendarme a peu à peu laissé sa place à L'Etat-Providence : ce dernier a mis en place une législation du travail sous l'influence de députés chrétiens et socialistes qui ont voulu atténuer l'exploitation de la classe ouvrière et mettre fin au « paupérisme »
- ✓ Les syndicats, se sont organisés pour obtenir leur reconnaissance vis-à-vis de la loi et vis-à-vis du patronat et pour obtenir, par les grèves, un certain nombre d'acquis sociaux (grandes grèves de 1919, de 1936, de 1968...en France).

- ✓ Les grandes entreprises qui ont cherché à stabiliser la main d'œuvre en pratiquant le « paternalisme d'entreprise ». Elles prenaient en charge les soins et l'éducation des ouvriers et de leur famille, afin, entre autres, de s'assurer une paix sociale.

- ✓ Quelles sont les principales remises en cause des acquis sociaux des salariés à la fin du XXème siècle ?

La structure des emplois s'est modifiée. Les bastions industriels (sidérurgie, charbon, construction navale, textile), qui regroupaient le fer de lance de la classe ouvrière, ont été restructurés et ont perdus de nombreux emplois. Les emplois ont été créés dans des activités tertiaires et dans des petites entreprises traditionnellement moins syndiquées. Or, la lutte des classes était un des moyens de solidariser les individus appartenant à la classe ouvrière. -> montée du chômage, précarisation des emplois =>

- ✓ Désindexation des salaires sur les prix et les gains de productivité => ralentissement du pouvoir d'achat ;
- ✓ Déqualification à l'entrée de l'emploi des jeunes qui sont de plus en plus diplômés ;
- ✓ Détricotage du droit du travail avec la flexibilisation du marché du travail ;
- ✓ Apparition de nouvelles maladies liées au travail.

3 – QUELS SONT LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION ET LE SALARIAT ?

Schéma 1. *Fordisme et emploi typique*

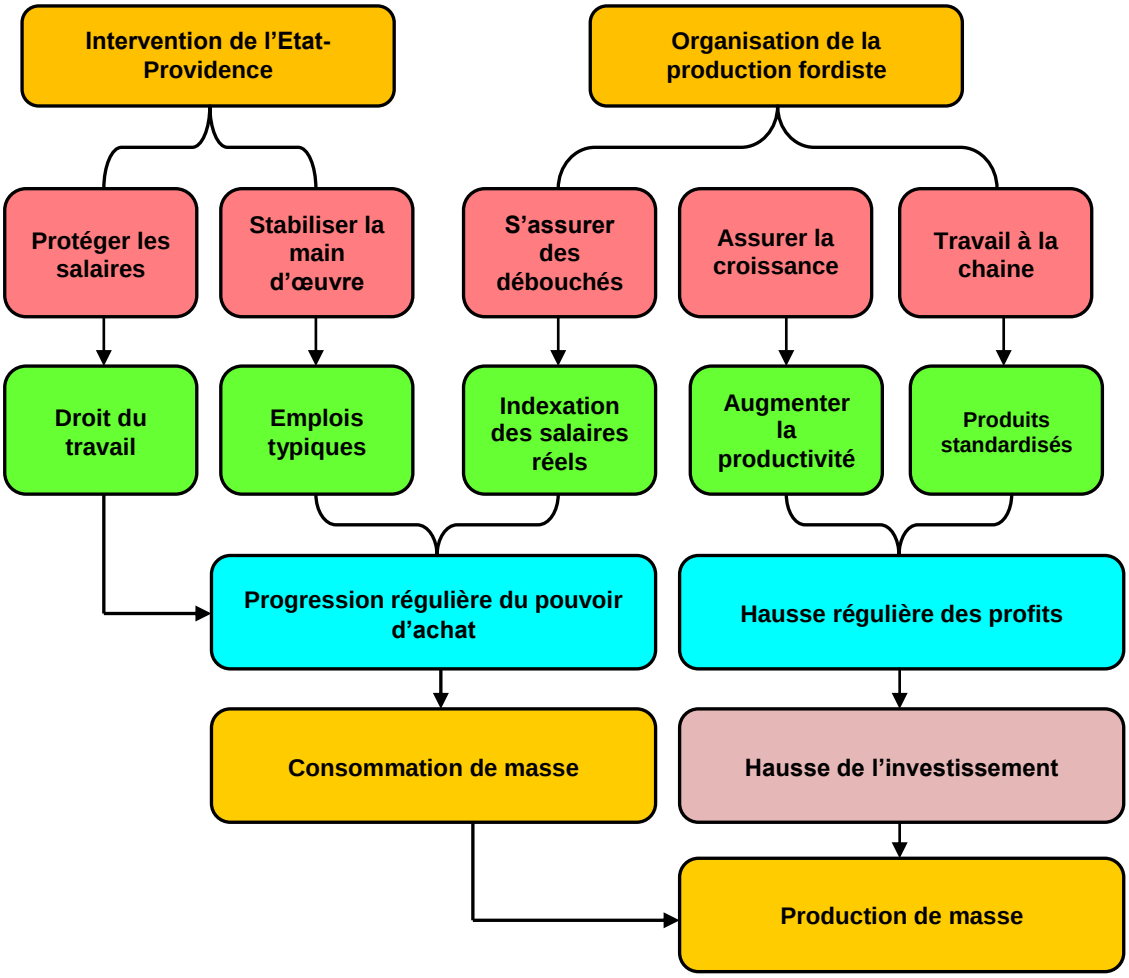
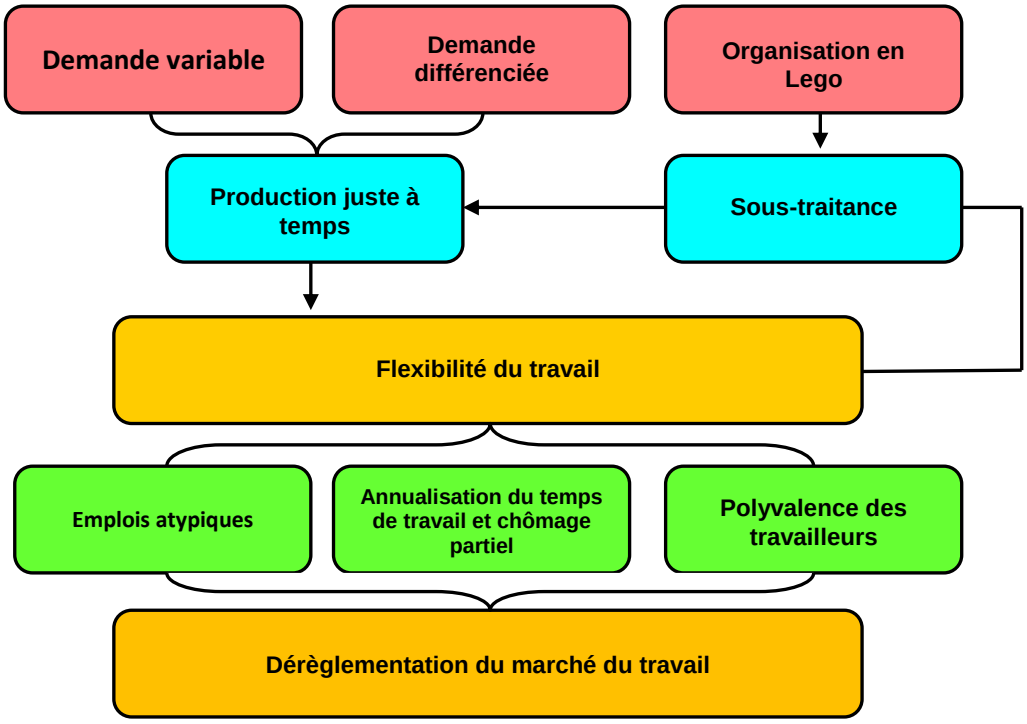


Schéma 2. *Toyotisme et emploi atypique*



4 – LES CONSEQUENCES DE L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION POUR LES SALARIES

✓ Les conséquences sur la qualification des travailleurs

Les ouvriers ne doivent pas se contenter d'être des exécutants. Ils doivent disposer d'une certaine autonomie pour participer à l'amélioration de l'organisation. En conséquence, les tâches s'élargissent (recomposition des tâches parcellisées en une seule) et s'enrichissent (tâches de maintenance qui s'ajoutent aux tâches de fabrication). La routine du travail parcellisé diminue. La polyvalence augmente la qualification des travailleurs. Pour contrôler les machines automatiques, les ouvriers doivent disposer d'un certain bagage technique et l'organisation implique le recrutement massif de cadres.

Au-delà de la qualification, c'est une compétence qui est demandée pour réaliser cette « flexibilité fonctionnelle ». En essayant de faire des suggestions, les salariés s'accoutument à réfléchir sur leur travail et à résoudre un problème qu'ils se sont posés et à élargir leur savoir-faire. En ayant plus de responsabilités et d'initiative, les salariés ont le sentiment de faire un travail utile et d'avoir une meilleure connaissance du processus productif. Ils sont plus réactifs et plus proches de la clientèle

✓ Les conséquences sur les conditions de travail

- ✓ La division verticale du travail n'a pas disparu avec le toyotisme. La polyvalence et le travail semi-autonome ne signifient pas la fin de la hiérarchie et des cadences. Les salariés n'ont acquis une certaine autonomie dans leur travail que dans la mesure où ils respectent les normes productives imposées à la hiérarchie, qui conditionnent leur salaire. La pression du groupe de travail a remplacé l'autoritarisme du petit chef : 30% des salariés sont soumis à la hiérarchie en 2005 contre 17% en 1984 et 27% sont soumis à la pression des collègues
- ✓ La polyvalence se traduit par une tension permanente pour l'ouvrier qui doit à la fois produire, contrôler la qualité du produit et surveiller la machine. La charge de travail n'est plus physique, elle est mentale. Cette contrainte est aggravée par le fait que les nouvelles techniques audiovisuelle et informatique permettent un contrôle permanent des faits et gestes du salarié. Cela concerne maintenant la moitié des salariés
- ✓ Le « juste à temps » impose une flexibilité et une rapidité de réaction qui se traduisent par une « gestion par le stress » peu propice à la réflexion. Les exigences des clients ont remplacé celles des contremaîtres. Des études ont montré que les contraintes de temps (respect des délais, respect du client...) avaient augmenté pour les salariés depuis vingt ans.