

QUESTION DE SYNTHESE

Il est demandé au candidat :

1. de conduire le travail préparatoire qui fournit des éléments devant être utilisés dans la synthèse.
2. de répondre à la question de synthèse :
 - par une argumentation assortie d'une réflexion critique, répondant à la problématique donnée dans l'intitulé,
 - en faisant appel à ses connaissances personnelles,
 - en composant une introduction, un développement, une conclusion pour une longueur de l'ordre de trois pages.

Ces deux parties sont d'égale importance pour la notation.

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

THEME : Changement social et conflits du travail

I - Travail préparatoire (10 points)

Vous répondrez à chacune des questions en une dizaine de lignes maximum.

Q1 - Quelles sont les principales mutations de l'emploi salarié depuis 1975 (document 1) (2 pts)

Q2 - Quelle relation pouvez-vous établir entre les mutations de l'emploi et l'évolution des conflits du travail en France (Document 1 et 2) (1 pt).

Q3 - Quelles explications pouvez-vous donner à la liaison que l'on peut faire entre mutations de l'emploi, baisse du taux de syndicalisation et baisse du nombre de jours perdus pour fait de grève ? (Document 1 et 2) ? (2 pts)

Q4 - Quels sont les principaux changements qui apparaissent dans les caractéristiques des conflits du travail depuis les années 1970 (Document 2 et 3) ? (2 pts)

Q5 - Comment expliquez-vous les nouvelles formes d'intervention et de mobilisation des salariés dans le conflit (Document 3) ? (2 pts).

Q6 - Que révèle le mouvement des immigrés sur les conflits du travail (Document 4) ? (1 pt)

2 - QUESTION DE SYNTHÈSE

Après avoir analysé le rôle des mutations de l'emploi en France, depuis le milieu des années 1970, dans le déclin des conflits du travail, vous expliquerez pourquoi elles ont aussi modifié leurs enjeux.

3 - DOCUMENTS

DOCUMENT 1 - Les mutations de l'emploi salarié en France (en milliers et en %)

	1975	1990	2008
Emplois atypiques (milliers)	1 537	3 974	7 491
Taux de chômage (en %)	2,7	8,1	7,5
Cadres supérieurs (milliers)	1 529	2 605	4 192
Professions intermédiaires (milliers)	3 394	4 453	6 211
Employés (milliers)	4 786	5 898	7 598
Ouvriers (milliers)	7 780	6 532	5 848
Part des grandes entreprises ¹ dans l'emploi salarié (%)	22,1	14,5	11,2
Emploi salarié total (milliers)	17 489	19 488	23 849

(Source : Insee 2010)

Grandes entreprises¹ = entreprises de plus de 5 000 salariés.

DOCUMENT 2 - Les indicateurs de la conflictualité en France

	1975	1990	1997	2004
Journées individuelles non travaillées pour fait de grève (pour 1000 salariés)	3 500	600	400	220
- Conflits localisés	3 000	500	350	200
- Conflits généralisés	500	100	50	20
Les motifs des conflits (en %)				
- Salaires	75	55	38	39
- Conditions de travail	7	9	12	7
- Défense de l'emploi	8	20	32	26
- Conflits de droits	10	16	18	18
Taux de syndicalisation (en %)	19,9	9,8	7,5	7,6

(Source : DARES, Ministère du travail, 2010)

DOCUMENT 3 -

Motivés, les salariés sont surtout prêts à se mobiliser pour défendre leur emploi. L'horizon dans lequel ils inscrivent leurs revendications est très court. Plus ponctuels, les conflits sont aussi plus radicaux : l'occupation de locaux ou la séquestration de dirigeants d'entreprise constituent un moyen de se faire entendre. Il faut surprendre l'Etat, le désarmer et mettre l'opinion publique de son côté. Les salariés du Crédit Foncier, tout comme les routiers ou les demandeurs d'emploi, ont su capter une certaine sympathie. [...]

Les confédérations syndicales savent qu'elles n'ont que peu de prise sur les conflits et quelles sont bien souvent court-circuitées. A l'origine des conflits, qui ont éclaté depuis la fin 1995, on retrouve toujours des salariés mobilisés sur le terrain, souvent regroupés en intersyndicale ou en coordination et unis pour défendre leur emploi, leur entreprise ou leurs acquis.

(Source : Alain Beuve-Méry, *Le Monde*, 18 février 1997)

DOCUMENT 4 -

«24 heures sans nous.» Nous? Les «immigrés, descendants d'immigrés ou citoyens conscients de l'apport de l'immigration» à la France, «de toutes croyances, de tous bords politiques, et de toutes couleurs de peaux» selon le manifeste du collectif qui organise ce lundi 1er mars la «journée sans immigrés». Mot d'ordre: cesser le travail 24 heures. Ou tout au moins, pour les précaires ou ceux qui ne pourraient / voudraient pas poser une RTT, à ne pas consommer, à signaler son engagement en portant un ruban jaune (sur le modèle de celui, rouge, de la lutte contre le sida), et à se rendre aux rassemblements prévus entre midi et deux devant les mairies.

L'idée, calquée sur la journée sans travailleurs latinos menée en 2006 aux Etats-Unis – suivie d'une journée «sans gays» deux ans plus tard –, est de changer le regard sur les immigrés en montrant combien ils participent à la bonne marche de la vie économique. Et pas seulement dans les commerces ou le bâtiment: administrations, écoles, lycées, universités, hôpitaux, industrie, entreprises...

Le collectif, qui répète être apolitique pour prévenir toute récupération, a été rejoint par quelques associations et syndicats: la Cimade, la CFDT, la FSU, l'Association des travailleurs maghrébins de France... Et a fait des émules en Italie, en Grèce et en Espagne, qui organisent aussi leur coup d'essai lundi.

(Source : *Libération*, 26 février 2010)

1 - TRAVAIL PREPARATOIRE

Q1 - L'emploi salarié a connu de profondes transformations depuis une trentaine d'années :

- Il s'est précarisé : les contrats à durée déterminée et le temps partiel subi ou volontaire ont été multipliés par près de 5 entre 1975 et 2008. L'emploi atypique, qui représentait moins d'un dixième des emplois salariés en 1975 en représente près d'un tiers de nos jours.
- Il est de plus en plus menacé par le chômage : 2,7% des actifs étaient au chômage en 1975, 7,5% en 2008 et 10% en janvier 2010 !
- Il est de plus en plus qualifié : les cadres et les professions intermédiaires étaient 2 fois moins nombreux que les ouvriers et les employés en 1975 ; ils font presque jeu égal de nos jours.
- Il est de plus en plus disséminé dans de petites structures : les grandes entreprises concentrent moitié moins d'emplois salariés en 2008 qu'en 1975.

Q2 - On peut observer une corrélation négative entre la croissance des emplois atypiques, celle du chômage, et la baisse des conflits du travail : le taux de chômage a gagné 5 points en 33 ans alors que le nombre de jours de grève a été divisé par 15 entre 1975 et 2004.

Q3 - Les mutations de l'emploi ont rendu plus difficile la mobilisation collective. En effet, les travailleurs sont de plus en plus divisés par statut, par qualification, par origine nationale. Ils n'ont donc pas les mêmes intérêts à défendre. Les syndicats ont donc du mal à établir une plateforme de revendications communes à tous ces salariés. Par ailleurs, la discontinuité des horaires et la moindre concentration des salariés dans un même lieu rendent difficile toute coordination des actions par les syndicats. Enfin, la peur de perdre un emploi et le sentiment de ne plus appartenir à un collectif de travail peuvent inciter les salariés à ne pas se syndiquer et à ne pas faire grève.

Q4 - On peut noter plusieurs changements dans les caractéristiques des conflits du travail :

- ✓ Ils sont devenus plus défensifs qu'offensifs : la défense de l'emploi a pris le pas sur l'augmentation des salaires. En 1975, les 3/4 des conflits du travail avaient pour objectif l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires. De nos jours, cela ne concerne plus que près de 2 conflits sur 5 alors que la défense de l'emploi concerne un quart des conflits en 2004.
- ✓ En conséquence, les conflits sont plus localisés : ils ont lieu dans l'entreprise (90% des conflits en 2004) et les actions collectives d'ampleur nationale s'amenuisent (elles ont été divisées par 25 entre 1975 et 2004).
- ✓ Les formes du conflit ont changé. Pour être entendu, les acteurs du conflit ont moins recouru à la grève longue et plus à des actions spectaculaires (séquestration des dirigeants, occupation des voies de chemin de fer manifestations...) et médiatiques. Ils débordent souvent les syndicats en déclenchant eux-mêmes les mouvements et en organisant des coordinations démocratiques pour contrôler la négociation.

Q5 - D'une part, ces nouvelles formes d'actions cherchent à attirer la sympathie des médias et de l'opinion publique afin de renverser le rapport de force en faveur des salariés. D'autre part, l'institutionnalisation des syndicats a provoqué une méfiance croissante entre les syndiqués et les dirigeants syndicaux. Enfin, les débrayages, les pétitions, les manifestations, les refus d'heures supplémentaires ont un coût moins élevé que la grève.

Q6 - Le mouvement des immigrés salariés sans papiers révèle à la fois la division de la classe ouvrière (les immigrés étant concentrés dans des emplois que les français ne veulent pas faire) et faible prise en compte par les syndicats des intérêts de ces travailleurs qui sont obligés de créer une coordination pour construire leur identité et faire connaître leurs revendications.

MUTATIONS DE L'EMPLOI ET CONFLIT DU TRAVAIL

Introduction :

- ✓ *Amorce* = La montée des conflits dans la fonction publique au début de l'année 2 000 montre que le conflit du travail n'a pas encore disparu. Cependant, il est indéniable que le nombre de conflits du travail a diminué et que les modalités de l'action ont changé en France depuis le milieu des années 1970.
- ✓ *Problématique* = Peut-on expliquer ces changements, dans l'expression d'un antagonisme ouvert entre patrons et salariés, par les mutations de la structure de l'emploi et de la structure sociale ? Le chômage, la précarité, les nouvelles formes de l'organisation du travail, de la gestion du personnel, sont-ils responsables de la baisse des conflits et de leurs nouvelles orientations ?
- ✓ *Annonce du plan* = Après avoir expliqué comment les mutations de l'emploi ont pu provoquer une diminution de l'intensité du conflit du travail, nous en examinerons les conséquences sur les formes du conflit.

1 - Les mutations de l'emploi et de la structure sociale ont atténué l'intensité apparente des conflits

A - L'emploi s'est précarisé et s'est désindustrialisé

Phrase introductive = On peut observer une corrélation négative entre la croissance des emplois atypiques, celle du chômage, et la baisse des conflits du travail : le taux de chômage a gagné 5 points en 33 ans alors que le nombre de jours de grève a été divisé par 15 entre 1975 et 2004 (Q2, Doc 1 et 2). Comment interpréter cette corrélation ?

- ✓ *La précarité et le chômage empêchent la syndicalisation et poussent à la modération des revendications*. Un chômeur est un exclu de l'entreprise ; un précaire n'y est que de passage. Ils ne peuvent pas se solidariser avec les autres travailleurs qui, eux-mêmes, ont peur de connaître leur sort. Or, le chômage et les emplois atypiques, qui représentaient 13,9% de l'emploi salarié en 1975, en représentent de nos jours un tiers. Les contrats à durée déterminée et le temps partiel subi ou volontaire ont été multipliés par près de 5 entre 1975 et 2008 (Q1, Doc 1). Ce n'est donc pas un hasard si ce sont les salariés de la fonction publique qui ont été à la pointe du grand mouvement de 1995 : 2 150 000 jours de perdus pour fait de grève. Les conflits sont devenus plus défensifs qu'offensifs : la défense de l'emploi a pris le pas sur l'augmentation des salaires. En 1975, les 3/4 des conflits du travail avaient pour objectif l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires. De nos jours, cela ne concerne plus que près de 2 conflits sur 5 alors que la défense de l'emploi concerne un quart des conflits en 2004 (Q3, Q4, Doc 2).
- ✓ *La diminution de la taille des entreprises s'est traduite par un recul des bastions syndicaux*. En France, les syndicats ne sont présents que dans les grandes entreprises. Or, en 1975, celles-ci employaient 22% de la main-d'œuvre salariée contre 11% de nos jours. La discontinuité des horaires et la moindre concentration des salariés dans un même lieu rendent difficile toute coordination des actions par les syndicats. Les licenciements ont principalement touchés les effectifs les plus syndiqués, ce qui peut expliquer la baisse du taux de syndicalisation (20% de salariés syndiqués en 1975, 8% en 2008) et du nombre de conflits (3,5 millions de jours perdus pour fait de grève en 1975, 220 000 en 2004) (Q1, Q3, Doc 1 et 2).

B - La structure sociale de la population active a également changé

Phrase introductive = Les conflits du travail ont été pendant longtemps associés au mouvement ouvrier. La classe ouvrière était considérée au XIXe siècle comme une "classe dangereuse". Elle a su se mobiliser au cours de l'histoire (1919, 1936, 1968) pour obtenir une pleine intégration dans la société. Quels sont les conséquences des transformations subies par la classe ouvrière sur les conflits ?

- ✓ *Le déplacement vers le haut de la structure sociale de l'emploi salarié n'a pas favorisé la conflictualité* :
 - Les ouvriers, qui étaient le fer de lance du mouvement social dans la théorie marxiste et dans les faits, ont vu leur nombre diminuer de 1,9 million en 30 ans. Une partie d'entre eux a bénéficié des mécanismes intégrateurs du fordisme et du toyotisme. Ils ont eu accès à la consommation de masse et ont perdu en partie leur potentiel de révolte. Les autres ont subi le chômage et l'exclusion. En conséquence, les ouvriers sont de plus en plus divisés par statut, par qualification, par origine nationale. Ils n'ont donc pas les mêmes intérêts à défendre. Les syndicats ont donc du mal à établir une plateforme de revendications communes à tous ces salariés. La solidarité n'a plus joué (Q3, Doc 1 et 2).
 - Parallèlement, les cadres supérieurs et moyens, qui sont restés pendant longtemps peu syndiqués, parce qu'ils sont plus proches des préoccupations des dirigeants, ont vu leur part dans l'emploi salarié passer de 28,1% en 1975 à 43,6% en 2008. La moyennisation de la société a affaibli la conflictualité dans le travail (Q1, Q3, Doc 1).
- ✓ *La féminisation des emplois n'a pas favorisé l'action syndicale car les femmes sont absorbées par la double journée de travail*. Près de la moitié des femmes actives sont employées et plus des 3/4 des employés sont des femmes. Or cette catégorie de salarié du tertiaire se substitue peu à peu aux ouvriers. En 1975, il y avait 1,62 ouvrier pour un employé. En 2008, le rapport s'est inversé : il y a 1,3 employé pour un ouvrier (Q1, Q3, Doc 1). Ces nouvelles couches de salariés (les femmes, les titulaires d'emplois précaires, les diplômés ou encore les salariés du secteur tertiaire) sont faiblement syndiqués. Ils ne se reconnaissent pas dans le syndicalisme militant traditionnel. Ils sont plus distants et surtout plus utilitaristes par rapport aux syndicats : « ils y font appel en cas de besoin, sans s'y tenir engagés ». L'individualisme, qui favorise les nouvelles relations au travail, incite les salariés à adopter le comportement du "passager clandestin" en profitant des avancées des syndicats sans en payer le coût de l'adhésion ou de la grève (Olson).

Phrase de transition = Les mutations de l'emploi peuvent expliquer en partie la baisse apparente des conflits. Cependant, les conflits n'ont pas totalement disparu. Ils peuvent même prendre de l'ampleur certaines années (1995). Sont-ils les mêmes que ceux des années 1960 ? Peut-on penser une société démocratique sans conflits ?

2 - Les mutations de l'emploi ont modifié la nature des conflits du travail

A - Les motifs des conflits ont changé

Phrase introductive = Karl Marx avait assigné un rôle révolutionnaire à la lutte des classes. Le conflit du travail, au-delà du partage de la valeur ajoutée entre les salaires et les profits, devait aboutir à un renversement de la société capitaliste. Les conflits actuels sont-ils toujours porteurs d'un projet de société ?

- ✓ *Les conflits sont plus défensifs qu'offensifs* : la défense de l'emploi a pris le pas sur l'augmentation des salaires. En 1975, les 3/4 des conflits du travail avait pour objectif l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires. De nos jours, cela ne concerne plus que près de 2 conflits sur 5. En revanche, la défense de l'emploi et des conditions de travail est devenue la cause principale des grèves. Entre un quart et un tiers des conflits sont déclenchés pour cette raison contre 8% en 1975. Le chômage et la précarité ont donc crispé les salariés sur la défense de leur emploi et des acquis sociaux (Q4, Doc 2 et 3).
- ✓ *En conséquence, les conflits sont plus localisés et plus catégoriels* : ils ont lieu dans l'entreprise (90% des conflits en 2004) et les actions collectives d'ampleur nationale s'amenuisent (elles ont été divisées par 25 entre 1975 et 2004). De plus, ce sont souvent des professions bien dotées d'une identité professionnelle qui se mobilisent pour défendre leurs intérêts (les cheminots, les infirmières, les professeurs...). Le collectif a disparu au profit de la corporation (Q4, Doc 2 et 3)

B - Les acteurs et les formes du conflit ont changé

Phrase introductive = De nos jours, les ouvriers sont moins syndiqués que les cadres et les professions intermédiaires. Quelles sont les conséquences de ces mutations dans le paysage syndical ?

- ✓ *Les acteurs du conflit ont changé.*
 - *Tous les salariés sont concernés lorsque les grandes entreprises se restructurent.* Les employés, les cadres, les femmes n'hésitent plus à entrer dans le conflit lorsque l'emploi ou les conditions de travail sont en jeu. D'où l'importance des conflits locaux qui représentent 80% des conflits (Q4, Doc 2).
 - *Cependant, lorsque le conflit porte sur la remise en cause de l'organisation générale de la société* (la réforme des retraites en 1995 et 2003) d'autres acteurs apparaissent : les fonctionnaires, les chômeurs se dressent contre l'Etat avec pour projet l'amélioration de la solidarité nationale (Q4, Doc 2, 3 et 4).
 - *Enfin, les exclus se mobilisent.* Ainsi, la revendication des chômeurs d'une prime de Noël, en 1997, bouleverse les fondements de la société capitalistes qui faisaient du travail la principale source des revenus. Les chômeurs exigent de la société qu'elle leur offre un revenu d'existence décent parce qu'elle les a exclu. De même, Le mouvement des immigrés salariés sans papiers révèle à la fois la division de la classe ouvrière (les immigrés étant concentrés dans des emplois que les français ne veulent pas faire) et faible prise en compte par les syndicats des intérêts de ces travailleurs qui sont obligés de créer une coordination pour construire leur identité et faire connaître leurs revendications. Le conflit du travail déborde ainsi le champ de l'entreprise pour aborder le champ du politique (Q6, Doc 4).
- ✓ *Les formes du conflit ont changé.*
 - *Pour être entendu, les acteurs du conflit ont recourt à des actions spectaculaires* (séquestration des dirigeants, occupation des voies de chemin de fer...) et médiatiques. Ils débordent souvent les syndicats en déclenchant eux-mêmes les mouvements et en organisant des coordinations démocratiques pour contrôler la négociation Ces nouvelles formes d'actions cherchent à attirer la sympathie des médias et de l'opinion publique afin de renverser le rapport de force en faveur des salariés (Q4, Doc 3).
 - *En effet, l'institutionnalisation des syndicats a provoqué une méfiance croissante entre les syndiqués et les dirigeants syndiqués.* La démocratisation syndicale est revendiquée contre la bureaucratisation. Les acteurs du conflits sont de plus en plus éduqués. Ils entendent mener eux-mêmes le conflit sans passer par la médiation de dirigeants syndicaux discrédités. Ainsi, Les chômeurs ont pu construire en partie leur identité en dehors des organisations syndicales (Q5 et Q6, Doc 3 et 4).
 - *Enfin, les débrayages, les pétitions, les manifestations, les refus d'heures supplémentaires* se sont fortement développés car ils ont un coût moins élevé que la grève. La grève n'est donc qu'un indicateur partiel du conflit.

Conclusion :

- ✓ *Rappel* = Les mutations de l'emploi ont provoqué à la fois une baisse des conflits du travail et une transformation de leur nature. De nouveaux acteurs et de nouveaux projets apparaissent avec la moyennisation apparente de la société et avec la montée de la précarité.
- ✓ *Ouverture* = Cependant, les indicateurs de la conflictualité du travail sont critiquables. Ils n'enregistrent pas les faits de délinquance individuelle (vols, incivilités dans les entreprises) ou les déviances (absentéisme...) qui peuvent être l'expression d'un conflit caché, non exprimé ("Voice ou exit" selon Hirschman).