

DISSERTATION

Il est demandé au candidat :

1. de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans le sujet ;
2. de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;
3. de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;
4. de rédiger en utilisant un vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question, en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.

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

LA CALCULATRICE N'EST PAS AUTORISÉE

Sujet = En quoi les transformations de l'emploi ont-elles modifié les conflits du travail en France depuis les années 1970 ?

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
Taux d'emploi des femmes (en %)	41,2	42,2	47,1
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.

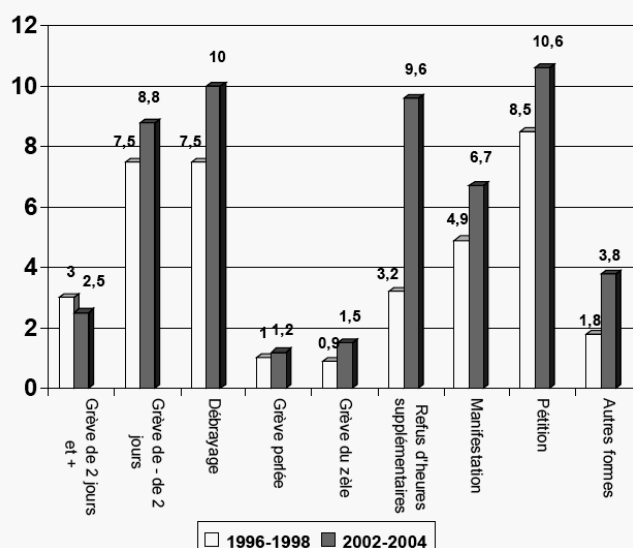
L'idée, calquée sur la journée sans travailleurs latinos menée en 2006 aux Etats-Unis – suivie d'une journée «sans gays» deux ans plus tard –, est de changer le regard sur les immigrés en montrant combien ils participent à la bonne marche de la vie économique. Et pas seulement dans les commerces ou le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

DOCUMENT 5 –

Évolution des formes de conflits déclarées par les représentants de la direction entre 1996-1998 et 2002-2004 (en % d'établissements)



Sources : enquêtes REPONSE 1998 et 2004
Champ : établissements de 20 salariés et plus

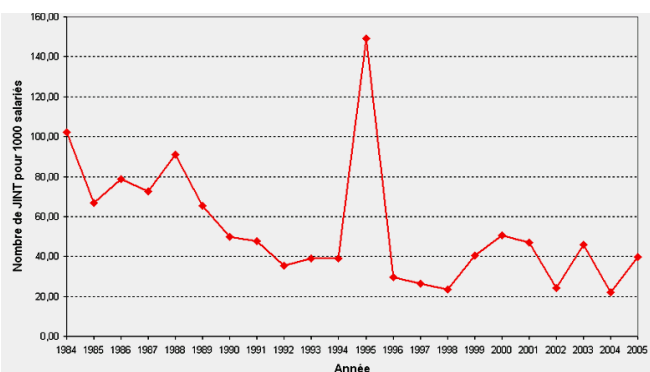
Débrayage = bref arrêt du travail

Grève perlée = consiste à effectuer le travail au ralenti

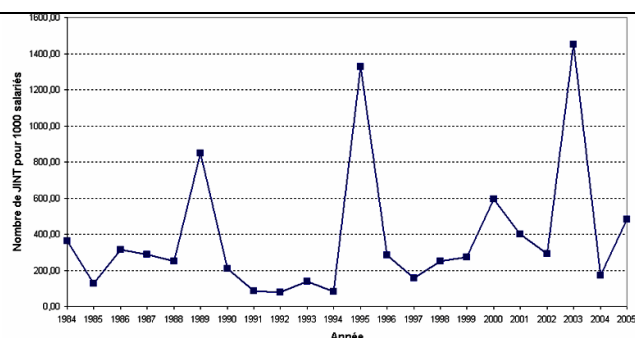
Grève du zèle = application étroite du règlement qui freine la production

DOCUMENT 6 – Nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (pour 1000 salariés) en France (1984-2005)

Nombre de JINT dans le secteur privé



Nombre de JINT dans la Fonction publique d'Etat



Source : Ecopublix

MUTATIONS DE L'EMPLOI ET CONFLITS DU TRAVAIL

Introduction :

- ✓ *Amorce* = En 2008, Nicolas Sarkozy déclarait "désormais, quand il y a une grève, personne ne s'en aperçoit" pour souligner la diminution régulière des conflits du travail observée en France depuis les années 1970. Pourtant, on a pu constater, en 2009, un regain de l'antagonisme entre salariés et les patronat à propos des augmentations de salaire (Ikea, Arcelor, Escota...), de la défense de l'emploi (Total, Molex, JLG...) ou du montant des indemnités de licenciement.
- ✓ *Problématique* = Quelles ont été les conséquences de l'augmentation du chômage, de la précarité de l'emploi et des modifications de la structure des emplois sur l'intensité et la nature des conflits du travail en France depuis quarante ans ? L'émergence d'une société post-industrielle a-t-elle mis fin aux conflits du travail ? La flexibilisation du travail a-t-elle enlevé aux salariés toute capacité de peser sur la condition salariale ?
- ✓ *Annonce du plan* = Après avoir montré que les transformations de l'emploi salarié ont pu peser sur l'intensité des conflits du travail, nous démontrerons qu'elles ont également modifié leurs formes et ne les ont pas fait disparaître.

1 - LES MUTATIONS DE L'EMPLOI ONT DIMINUE L'INTENSITE DES CONFLITS DU TRAVAIL

A - CHÔMAGE ET PRECARITE ONT EMOUSSE LES REVENDEICATIONS DES SALARIES

Phrase introductive = Les conflits du travail ont fortement reculé depuis les années 70 en France : en 1975, en laissant de côté les grands conflits interprofessionnels, on comptait 3,5 millions de journées de grève dans le secteur privé, selon les fiches de conflit transmises par les inspecteurs du travail. Trente ans plus tard, on en enregistre 16 fois moins (Doc 2). Comment peut-on expliquer cette tendance à la baisse des conflits du travail ?

- ✓ *Le développement du chômage de masse a affaibli la capacité de riposte des travailleurs.* En 1975, 2,7% des actifs étaient touchés par le chômage. De nos jours, ce taux a dépassé les 10% (Doc 1). Or, par définition, le chômeur se trouve exclu de l'activité et du collectif de travail. Il consacre son temps à la recherche d'un nouvel emploi. Il est donc difficilement mobilisable. Par ailleurs, les salariés du privé ont peur de perdre eux-aussi leur emploi. Ils ne souhaitent pas affaiblir leur entreprise par des arrêts collectifs et concertés du travail. Ils vont donc accepter de modérer leurs revendications salariales : 75% des conflits avaient pour thème les augmentations de salaires en 1975 contre 38% en 1997 (Doc 2).
- ✓ *Le développement des emplois atypiques a divisé les salariés.* En 1975, on comptabilisait 1,5 million d'emplois précaires ou à temps partiel. De nos jours, ils sont 5 fois plus nombreux et représentent près d'un tiers de l'emploi salarié (Doc 1). Lorsqu'on a un CDD ou un contrat d'intérim, on ne fait pas partie pleinement de l'entreprise. On n'a pas le temps de nouer des relations professionnelles et syndicales. Les intérêts des travailleurs permanents ("insiders") ne sont pas les mêmes que ceux des précaires ("outsiders") ce qui peut expliquer une moindre mobilisation puisque les revendications ne sont pas communes.
- ✓ *Les nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre jouent également contre la grève, car ils renforcent la division des salariés.* L'individualisation des rémunérations, le rôle essentiel des promotions impliquent que les salariés occupant le même poste sont en concurrence les uns avec les autres; ils voient leur carrière dépendre étroitement de la notation faite par les supérieurs hiérarchiques. L'individualisation des rapports sociaux affaiblit le sentiment d'appartenir à un collectif de travail et l'action collective. Ainsi, 20% des salariés étaient syndiqués en 1975 contre moins de 8% de nos jours (Doc 1).

B - LA TERTIAIRISATION DES EMPLOIS A EGALEMENT FRAGILISE LA MOBILISATION COLLECTIVE

Phrase introductive = Dans l'analyse marxiste, le conflit du travail est le conflit central des sociétés industrielles. Il est porté par la classe ouvrière organisée syndicalement. Si ce schéma a pu être vérifié au cours des grands conflits sociaux de 1936 et de 1968, il semble dépassé de nos jours pour plusieurs raisons.

- ✓ *La désindustrialisation des emplois a considérablement affaibli le monde ouvrier.* L'industrie n'occupe plus qu'un salarié sur six. La part des ouvriers dans la population active a diminué, au profit (7,8 millions d'ouvriers en 1975, deux millions de moins en 2008) surtout des classes moyennes salariées (cadres supérieurs et moyennes représentaient un peu plus d'un quart des actifs en 1975 et presque la moitié en 2008), qui occupent aujourd'hui une position centrale dans la société (Doc 2).
- ✓ *Au-delà du recul quantitatif, les ouvriers sont aujourd'hui un groupe désorganisé :* disparition des bastions ouvriers (l'emploi salarié dans les entreprises de plus de 5 000 salariés a diminué de moitié en 40 ans), qui concentraient des salariés nombreux et organisés, affaiblissement des relais politiques tels que le parti communiste, remise en cause des qualifications, perte de conscience de classe (une partie des ouvriers intégrés ont rejoint le mode de vie des classes moyennes et n'ont plus le sentiment d'appartenir à la classe ouvrière) (Doc 1). En conséquence, les ouvriers sont devenus une catégorie sociale moins syndiquée que les cadres.
- ✓ *Le développement des emplois tertiaires est également défavorable à la mobilisation collective.* Les employés, qui se sont substitués aux ouvriers, forment le groupe social le moins syndiqué et le moins conflictuel. En effet, les employés sont, tout d'abord des femmes qui, ayant en plus de leurs activités professionnelles des activités domestiques et éducatives, sont moins disponibles que les hommes pour des activités syndicales. Ensuite, les employés sont dispersés dans des petites entreprises de nature très diverses (banque, aide ménagère, petit commerce...) avec des horaires décalés, des temps partiel, qui ne prédisposent pas à l'organisation syndicale et à la mobilisation collective.

Conclusion partielle = On a donc assisté à un affaiblissement des salariés dans le rapport de force qui les oppose aux employeurs du fait du chômage et de la précarité. Les espoirs d'amélioration par l'action collective s'étant amenuisés, la crainte de l'avenir pour soi-même ou pour ses enfants les ont détourné de la mobilisation. Pour reprendre le raisonnement d'Olson, les mutations du travail ont accru les coûts de l'action collective tout en réduisant ses avantages. Mais, comment expliquer que les conflits du travail n'aient pas disparu et aient changé de formes ?

2 - LES MUTATIONS DE L'EMPLOI ONT CHANGE LES FORMES DE L'ACTION

A - DE NOUVEAUX ACTEURS

Phrase introductive = Les conflits du travail sont mal évalués en France car les conflits de la fonction publique n'y sont pas intégrés et les données du secteur privé relevées par l'Inspection du travail sont sous estimées. En corrigeant ces insuffisances statistiques, on s'aperçoit que, si le nombre de jours de grève est moins élevé que dans les années 70, il a tendance à augmenter depuis quinze ans et que les grèves sont plutôt plus fréquentes en France que dans les autres pays développés (Doc 6). Comment expliquer ce regain de la conflictualité ?

- ✓ *Tout d'abord, les conflits du travail classiques n'ont pas disparu mais ils sont portés de plus en plus par la fonction publique.* Entre 1984 et 2005, trois pics apparaissent: en 1989 (grande grève au ministère des Finances, notamment), en 1995 (opposition aux changements proposés de la protection sociale) et en 2003 (opposition au changement des régimes de retraite) (Doc 6). Les fonctionnaires sont au cœur de ces mouvements parce qu'il bénéficient de la sécurité de l'emploi mais ils sont soutenus par les salariés du privé qui n'ont pas les mêmes capacités pour s'engager dans l'action. On a parlé à cet égard de "grève de substitution".
- ✓ *Ensuite, la montée de l'individualisme n'empêche pas telle ou telle catégorie professionnelle de faire valoir ses intérêts.* Ainsi, on a vu se développer des conflits catégoriels (médecins, infirmières, chauffeurs routiers...) menés par des groupes cherchant à faire reconnaître les spécificités de leur profession, ses contraintes, son importance sociale. Même si ces conflits ne peuvent pas être analysés comme des conflits de classe, ils restent des conflits dans la sphère du travail, prenant des formes plus individualistes en portant sur des revendications corporatistes.
- ✓ *Enfin, les travailleurs précaires et les chômeurs ont su s'organiser pour faire connaître leurs revendications.* Des associations telles qu'Action contre le chômage (AC), le collectif des "sans papiers", le collectif "Génération précaire"... portent sur la place publique, avec parfois l'appui des syndicats, des revendications spécifiques à ces catégories de travailleurs précaires (la prime de Noël pour les chômeurs, la régularisation des sans papiers pour les immigrés, la fin des stages non payés pour les étudiants en insertion d'emploi...) (Doc 4).

Phrase de transition = Ainsi, les conflits du travail sont loin d'avoir disparu. Leur évolution est cyclique. Elle dépend de la situation du marché de l'emploi. Entre 1997 et 2008, les conflits offensifs pour des augmentations de salaire reprennent au moment où le chômage diminue (Doc 2). Mais, le répertoire de l'action s'est également modifié.

B - DE NOUVELLES MODALITES D'ACTION

Phrase introductive = Lorsqu'on parle de conflit du travail, on a tendance à se focaliser sur la grève, c'est-à-dire sur les arrêts collectifs et concertés du travail, organisée par des syndicats de salariés. Mais, le conflit peut prendre bien d'autres formes et avoir à sa tête des associations moins institutionnalisées.

- ✓ *Tout d'abord, les conflits défensifs peuvent prendre des tournures violentes* : séquestration de dirigeants, occupation des locaux, prise de guerre sur la production, destruction des outils de production, coupure sauvage...(Doc 3). En effet, l'entreprise fonctionne sur le "refus du don". En versant un salaire aux travailleurs, elle croit s'être acquittée de ce qu'elle doit. Mais, elle ne prend pas en compte le "travail invisible" des salariés (temps passé pour aider un collègue, efforts consentis pour changer de poste...) essentiel à son bon fonctionnement. Les travailleurs ont donc le sentiment que leur travail n'est pas reconnu alors que les dirigeants bénéficient de primes et de bonus exorbitants.
- ✓ *Ensuite, les conflits offensifs se développent sous des formes renouvelées.* Les débrayages ponctuels de quelques dizaines de minutes, généralement omis dans les statistiques, se sont multipliés (10% des établissements de 20 salariés et plus ont été concernés en 2004 contre 7,5% en 1998). Ils permettent de perturber le fonctionnement d'entreprises qui travaillent de plus en plus souvent en flux tendus sans grande perte de salaire. Les pétitions et manifestations prenant l'opinion publique à témoin sont également plus nombreuses, dans un contexte où les entreprises sont très attentives à leur image (Doc 4). De plus en plus souvent, le conflit se judiciaire. Les syndicats demandent à la justice de trancher le litige. Au delà de la prise de parole ("voix"), le sociologue Albert Hirschman montre que le mécontentement peut aussi se manifester par un retrait ("exit") comme le refus de faire des heures supplémentaires qui a fortement augmenté (Doc 4).
- ✓ *Enfin, les conflits du travail ont su se doter de nouvelles formes d'organisation.* Les syndicats représentent bien souvent les intérêts des travailleurs permanents. Ils ont dû mal à intégrer les revendications des précaires et des chômeurs ou des professions qui ont une forte identité. Ces derniers mettent donc en place des coordinations ou des associations spécifiques qui utilisent des moyens plus médiatiques pour s'attirer la sympathie de l'opinion publique et la réaction des pouvoirs publics (journée sans immigrés, occupation des Assedic, manifestations...) (Doc 3 et 4). Ces organisations sont moins institutionnalisées. Elles obéissent plus, selon Max Weber, à "l'éthique de conviction" qu'à "l'éthique de responsabilité" ce qui limite tout compromis dans la négociation.

Conclusion :

- ✓ *Rappel de la démonstration* = Les transformations du salariat et les mutations du marché du travail ont eu un impact indéniable sur l'intensité des conflits du travail. Cependant, cela ne signifie pas que ce type de conflit traditionnel soit appelé à disparaître car il se renouvelle en permanence en utilisant des formes anciennes et nouvelles de mobilisation.
- ✓ *Ouverture* = Au delà du travail, d'autres mouvements sociaux sont apparus dans l'espace public (mouvement des femmes, mouvement écologique, des étudiants...). Seule leur convergence pourrait entraîner une modification radicale des modes d'organisation de la société et donc de l'organisation du travail et de l'emploi.