

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL

SESSION 2011

SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Série : **ES**

DURÉE DE L'ÉPREUVE : 4 heures. – COEFFICIENT : 7

L'usage de la calculatrice est strictement interdit.

Dès que ce sujet vous sera remis, assurez-vous qu'il est complet.
Ce sujet comporte 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.

Le candidat traitera au choix soit la dissertation, soit la question de synthèse.

Dissertation appuyée sur un dossier documentaire

Il est demandé au candidat :

- de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans le sujet ;
- de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;
- de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;
- 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.

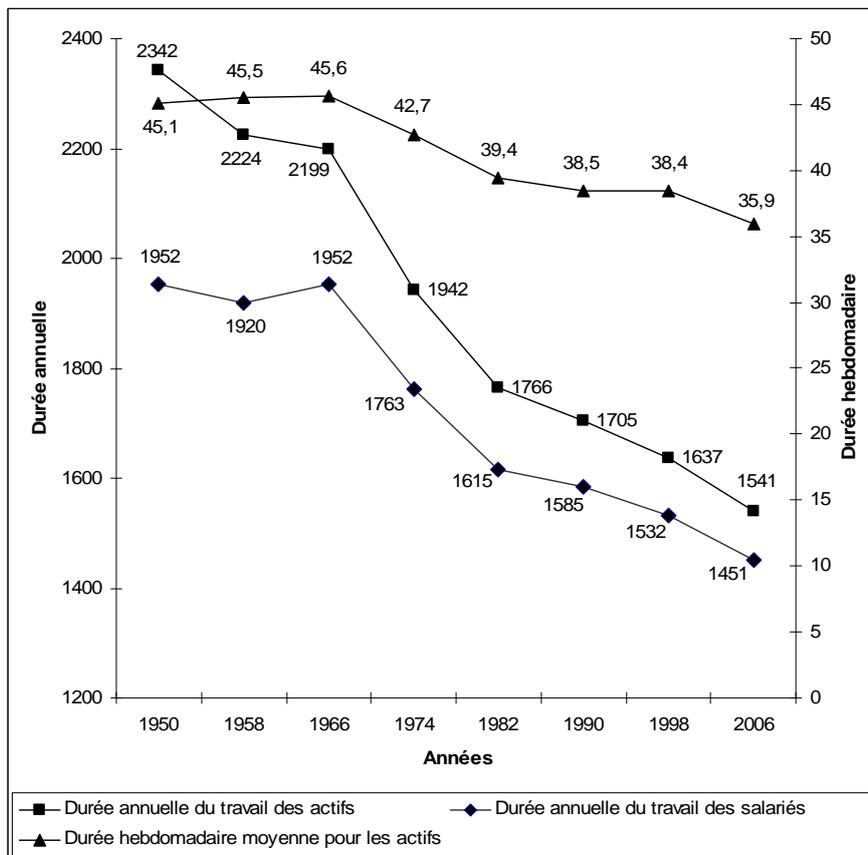
Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

SUJET

Quelles sont les conséquences de la baisse des durées du travail pour les salariés ?

DOCUMENT 1

L'évolution des durées du travail¹ en France (en heures)



Source : d'après G. BOUVIER, F. DIALLO, « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première*, n° 1273, janvier 2010.

¹ durées de travail pour les salariés à temps plein.

DOCUMENT 2

Quelques dates concernant la législation sur la durée du travail en France

1906	Loi sur le repos hebdomadaire obligatoire de 24 heures.
1919	Journée de travail fixée à 8 heures, durée hebdomadaire de travail à 48 heures.
1936	Accords de Matignon : loi sur les conventions collectives, 2 semaines de congés payés, semaine de 40 heures sans perte de salaire.
1956	Loi sur la 3 ^{ème} semaine de congés payés.
1968	Accords de Grenelle : réduction du temps de travail à 40 heures hebdomadaires*. Loi sur la 4 ^{ème} semaine de congés payés.
1969	Semaine de 39 heures, 5 ^{ème} semaine de congés payés, loi sur la retraite à taux plein à 60 ans.
1982	Loi sur la réduction du temps de travail à 35 heures
1998	Loi sur la réforme des retraites (allongement de la durée de cotisation)
2003	Assouplissement de la loi sur les 35 heures (abandon de la référence aux 35 heures au profit de l'annualisation du temps de travail, seul le plafond de 1600 heures par an est retenu pour la durée annuelle du travail)
2010	Vote, par le Parlement, de la loi sur la réforme des retraites (âge légal de départ à la retraite : 62 ans et pension de retraite à taux plein : 67 ans).

Source : d'après la Direction de l'information légale et administrative, Service-public.fr.

* Les 40 heures avaient été suspendues après la 2^{nde} Guerre Mondiale au moment de la reconstruction.

DOCUMENT 3

Le but initial [de la loi sur les 35 heures] était double : créer des emplois par un processus de partage, et améliorer la vie quotidienne des salariés en leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et personnelle. [...]

La réduction du temps de travail (RTT) a créé des emplois, un nombre respectable sans être faramineux. La plupart des analyses convergent pour dire que plus de 300 000 emplois lui sont imputables entre 1997 et 2000, la plupart durant l'année 2000. [...]

La flexibilisation des horaires a [...] frappé les salariés les moins favorisés, qui ont dû accepter des contraintes nouvelles d'emploi du temps. Ils ont souvent subi l'intensification de leurs cadences et la suppression des pauses. En outre, les heures supplémentaires, qui leur permettaient d'arrondir leur fin de mois, sont devenues plus rares. Les études montrent en détail comment des catégories moins vulnérables, travailleurs qualifiés, techniciens, et notamment les femmes, ont pu saisir les occasions qui leur étaient données de vivre mieux, de faire face à des engagements familiaux. Les cadres, quant à eux, ont fait l'objet d'un traitement à part et ont bénéficié de jours de congé, pas toujours pris mais toujours appréciés.

Source : B. GAZIER, *Vers un nouveau modèle social*, Champs Flammarion, 2005.

DOCUMENT 4

**Répartition des actifs et temps de travail en France en 2007
en fonction du sexe et de la PCS**

	Répartition des actifs ayant un emploi (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Temps complet	94,3	69,8	82,8
Temps partiel	5,7	30,2	17,2
Total	100	100	100
	Sous-emploi¹ parmi les temps partiels (en %)		
15-24 ans	36,1	44,1	41,5
25-49 ans	46,4	30,7	32,9
50 ans et plus	20,5	20,5	20,5
Ensemble des temps partiels	36,1	29,2	30,4
	Durée moyenne hebdomadaire en heures		
	Temps partiel	Temps complet	Ensemble
Cadres et Professions. Intellectuelles supérieures.	24,3	44	42,1
Professions intermédiaires	24,3	39,3	37,1
Employés	22,8	38,2	33,3
Ouvriers	21,8	37,8	36,5
Ensemble	23,1	41	37,9

Champ : actifs de 15 ans et plus ayant un emploi, vivant en France métropolitaine

Source : Enquête emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2007 in F. CHEVALIER *et alii*, « Une photographie du marché du travail en 2007 », *Insee Première*, n° 1206, août 2008.

¹ sous-emploi : les personnes actives occupées au sens du BIT qui travaillent à temps partiel mais souhaitent travailler davantage et les personnes en chômage partiel.

DOCUMENT 5

Les salariés se retrouvent pris en tenaille entre des injonctions contradictoires : être toujours plus productifs sans pour autant sacrifier la qualité du service, et être autonomes tout en respectant les consignes strictes. [...]

Cette tendance n'est pas sans conséquence sur la santé physique des salariés concernés au sens le plus classique du terme. L'explosion des troubles musculo-squelettiques (TMS) est à cet égard particulièrement préoccupante : 12 000 cas étaient officiellement recensés en 1998. Dix ans plus tard, plus de 52 000 personnes souffraient d'une de ces affections qui touchent le dos, les épaules, les poignets ou encore les genoux. Une part de cette augmentation traduit sans doute une meilleure connaissance et une plus forte déclaration de ces affections mais ça n'explique pas tout.

Si le travail est toujours harassant sous bien des aspects, il est également de plus en plus stressant. C'est ce que traduit l'apparition d'un nouveau type de contraintes : les risques psychosociaux¹. Le phénomène n'est pas marginal. En 2003, 23 % des salariés français se sentaient en situation de *job strain*, c'est-à-dire privés des marges de manœuvre nécessaires pour faire face aux exigences de leur travail selon l'enquête Sumer.

¹ Cette expression recouvre les risques professionnels portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail.

L. JEANNEAU, « Pourquoi le travail fait-il aussi mal ? », *Alternatives économiques*, Hors Série n° 84, 2^{ème} trimestre 2010.

DOCUMENT 6

Evolution de l'emploi du temps d'un homme entre 1900 et 2009

	En années		En % de la vie éveillée ²	
	1900	2009	1900	2009
Travail	12	6	42	11
Temps physiologique ¹	21	39	13	28
Enfance, scolarité	7	11	24	20
Transports	3	6	10	11
Temps libre	3	16	11	30
			100%	100%
Espérance de vie	46	78		
Temps éveillé	29	52	15 h/jour	16 h 30/jour

Source : G. MERMET, *Francoscopie 2010*, Larousse, 2009.

¹ Temps consacré aux activités suivantes : alimentation, sommeil, toilettes et soins.

² Le temps de sommeil a été retiré du temps physiologique pour cette colonne.

Question de synthèse étayée par un travail préparatoire

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.

THÈME DU PROGRAMME : **Conflits et mobilisation sociale**

I- TRAVAIL PREPARATOIRE (10 points)

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

- 1) D'après le **document 1**, peut-on dire que les conflits du travail sont en recul en France ? (2 points)
- 2) Comparez, en utilisant un calcul de votre choix, l'évolution des conflits collectifs portant sur le « temps de travail » et sur les « conditions de travail » entre 1996-1998 et 2002-2004. (**Document 2**) (2 points)
- 3) Faites une phrase avec chacune des deux données soulignées du **document 3**. (1 point)
- 4) Quel lien peut-on faire entre le **document 3** et le deuxième paragraphe du **document 4** ? (2 points)
- 5) Comment « la montée de l'individualisme » peut-elle expliquer les évolutions des conflits du travail ? (**Document 4**) (2 points)
- 6) Expliquez la phrase soulignée. (**Document 4**) (1 point)

II- QUESTION DE SYNTHÈSE (10 points)

Vous décrirez, puis vous expliquerez, les transformations des conflits du travail en France depuis une trentaine d'années.

DOCUMENT 1

La grève est une pratique en recul, elle reste majoritairement le fait de l'industrie dans le secteur concurrentiel et se concentre, de manière croissante depuis 1982, dans la fonction publique, les services publics et les transports. De nouveaux territoires émergent ou ressurgissent : chez les routiers, dans le commerce, les nouvelles activités de loisir ou de service à la personne. L'évolution incite cependant à appréhender la grève dans un halo de pratiques conflictuelles dont elle est de moins en moins le centre. Depuis le milieu des années 1990, le répertoire d'action collective¹ sollicite davantage le débrayage², la grève courte, des luttes aux frontières de l'individuel et du collectif, le refus des heures supplémentaires. Ces divers modes d'action qui ne relèvent pas des formes traditionnelles de la grève n'en témoignent pas moins de mobilisations et de formes de résistances qui marquent aujourd'hui le monde du travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans l'entreprise, il s'agit là d'une tendance importante qui influe sur l'évolution du conflit social.

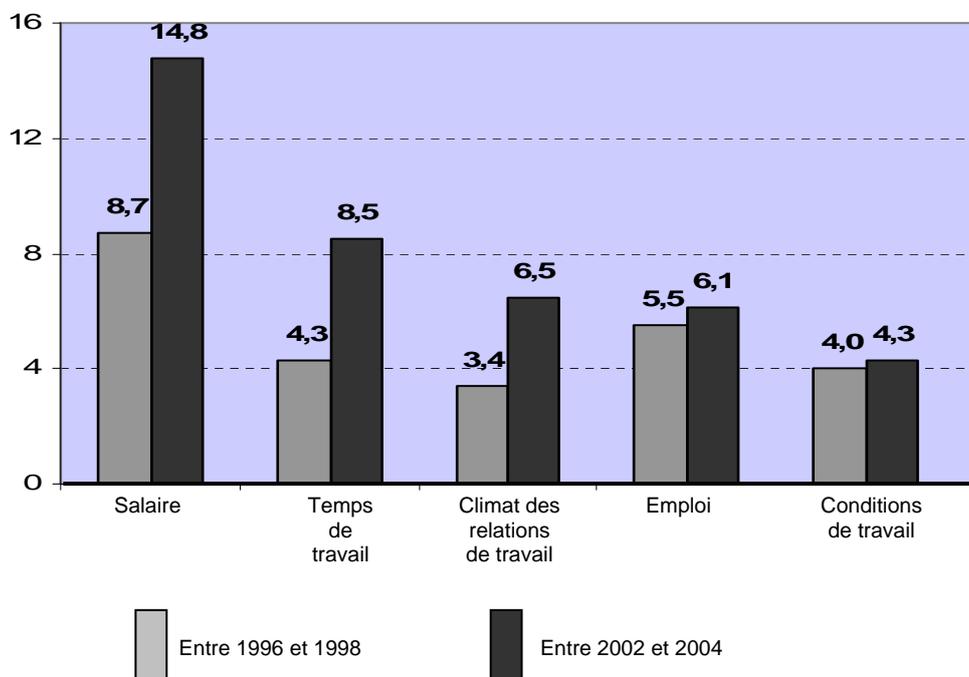
G. GROUX, J-M. PERNOT, *La grève*, Presse de la FNSP, 2008.

Répertoire d'action collective¹ : cette notion empruntée au politologue américain Charles Tilly suggère que les individus puisent leurs formes d'actions dans un répertoire de protestations déjà constitué, c'est-à-dire qu'ils agissent collectivement selon des formes de protestation codifiées par le passé.

débrayage² : ce terme est employé pour désigner les arrêts de travail d'une durée inférieure à une journée, souvent moins d'une heure.

DOCUMENT 2

Evolution des principaux motifs de conflits collectifs (en % d'établissements)



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Lecture : 8,7% des entreprises interrogées au cours de l'enquête REPONSE ont déclaré avoir connu au moins un conflit portant sur les salaires entre 1996 et 1998.

Source : D'après *Enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprises* (REPONSE), 1999 et 2004-2005, DARES.

DOCUMENT 3

Situation de l'emploi en France

	1982	1995	2008
Emploi total selon le secteur d'activité (en %)			
Agriculture	7,6	4,3	2,8
Industrie	22,3	17,6	<u>13,9</u>
Construction	7,9	6,3	6,7
Tertiaire	62,2	71,8	76,6
Part des formes particulières d'emploi dans l'emploi total (en %)			
CDD et contrats saisonniers (public et privé)	4,3	8,1	<u>8,6</u>
Intérimaires	0,4	1,0	2,1
Apprentis	0,7	0,7	1,3

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans et plus

Source : d'après Insee, *Enquête Emploi, séries longues*.

DOCUMENT 4

Parmi les facteurs sociaux pouvant expliquer le déclin syndical, on a souvent cité les changements culturels intervenus dans le dernier quart du XX^e siècle. Citons notamment la montée de l'individualisme qui place au premier plan la réalisation personnelle et qui dévalorise les engagements collectifs. Les syndicats, comme les partis politiques [...] sont victimes du même déclin : les engagements se font plus ponctuels, pour des causes temporaires et désintéressées. Cette évolution culturelle est renforcée par la prolongation de la scolarité qui retarde l'entrée dans le monde du travail et qui rend aléatoire la transmission des valeurs essentiellement orales sur lesquelles repose le syndicalisme.

Dans le même ordre d'idées, les transformations de la population active ont été défavorables aux ouvriers qui fournissaient au syndicalisme une partie des adhérents et des cadres, et, surtout, une vision du monde, des valeurs, des modes d'action. Le déclin des syndicats s'inscrit dans la fin du « mouvement ouvrier ».

D. ANDOLFATTO, D. LABBÉ, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, 2007.