

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.

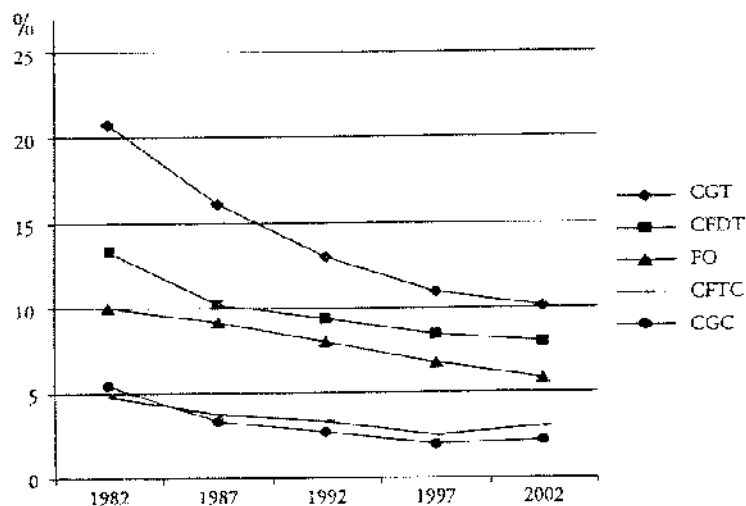
Il sera tenu compte dans la notation de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

SUJET

Dans quelle mesure les mutations du travail peuvent-elles expliquer la crise du syndicalisme ?

DOCUMENT 1

L'audience des confédérations syndicales aux élections prud'homales¹ (1979-2002)
(en % des inscrits)



Source : Banque de données socio-politiques (BDSP-IEP de Grenoble) et ministère du travail, in : *Les syndicats en France*, La documentation française, Paris 2004

1. Le conseil des prud'hommes, constitué à parité de représentants des salariés et de représentants des employeurs, juge les conflits individuels entre employeurs et salariés. Les conseillers sont des juges élus lors des élections prud'homales.

DOCUMENT 2

Trois grands axes de changement peuvent être identifiés.

L'effacement des frontières. Avec le développement de la sous-traitance, de l'intérim, des CDD¹, du télétravail, on ne sait plus bien où commence et où finit l'entreprise (...)

La flexibilité des structures. Dans le passé, un certain nombre d'individus, solidement reliés par une structure et des règles communes travaillaient ensemble dans le même local, selon un horaire fixe et en vue d'un résultat commun aisément perceptible. Tout cet équilibre est remis en question par l'éclatement des lieux de travail, la pluralité des horaires, la diversité des contributions. (...)

La pluralité des acteurs. L'entreprise moderne ne peut plus fonctionner selon le modèle hiérarchique et taylorien traditionnel. Chacun des individus y dispose d'une compétence spécifique qui lui donne un pouvoir et une autonomie interdisant que l'autorité puisse s'exercer comme avant (...).

Face à un corps social atomisé, le syndicalisme ne peut plus compter sur l'existence d'une culture commune (celle de l'ancienne classe ouvrière) pour fédérer les acteurs et il ne peut guère se fonder davantage sur l'existence d'une communauté d'intérêts. Comment rassembler en effet des travailleurs physiquement dispersés et homogénéiser un collectif salarial qui revêt des modalités de plus en plus diverses ?

Source : Gérard Donnadiou, « Les nouvelles régulations dans une entreprise en mutation », *Personnel*, n° 395, décembre 1998

1. Contrat à durée déterminée

DOCUMENT 3

Est-ce l'individualisme du salariat qui explique le déclin syndical ou l'individualisme des syndicats ? (...)

Différents traits illustrent cette situation. En premier lieu, la figure du militant syndical, salarié parmi les autres, a pratiquement disparu, comme plus largement les équipes qui entretenaient un syndicalisme vivant à la base, dans les ateliers ou les bureaux. D'où une professionnalisation de l'activité et de la représentation syndicales, d'où une multiplication des postes de permanents¹, d'où la perception d'aides, de subventions, d'indemnités nombreuses, rendant le recrutement de nouveaux adhérents moins important pour l'équilibre des recettes et des dépenses. Ainsi a pu se creuser une certaine distance, doublée de méfiance réciproque, entre les salariés et les syndicats. (...)

Enfin, la " politisation " a aggravé la défiance à l'égard des syndicats. Il ne s'agit plus tant de la subordination de l'action syndicale à des partis ou idéologies politiques - les centrales ont effectivement pris leurs distances -, mais de surenchères, de luttes fratricides, de compétitions pour le contrôle d'institutions.

Source : Dominique Andolfatto, « Syndicalisme et individualisme », *Projet*, n° 271, septembre 2002

1. Syndiqués détachés de leur entreprise d'origine afin de travailler à temps complet pour leur organisation syndicale.

DOCUMENT 4

Les différentes catégories ouvrières dans la population active

	1975		2000	
	en milliers	en %	en milliers	en %
Ouvriers au chômage	337	1,6	896	3,4
Ouvriers qualifiés de type industriel	1 524	7,0	1 571	6,0
Ouvriers qualifiés de type artisanal	1 301	6,0	1 491	5,7
Chauffeurs	512	2,4	606	2,3
Ouvriers qualifiés de la manutention et du transport	409	1,9	416	1,6
Ouvriers non qualifiés de type industriel	2 573	11,8	1 196	4,6
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	1 108	5,0	793	3,0
Ouvriers agricoles	356	1,6	255	1,0
Ensemble des ouvriers	8 118	37,3	7 224	27,7
Ensemble des actifs	21 771	100,0	26 017	100,0

Sources : d'après Insee, recensements de la population pour 1975 et 1990, Enquête emploi pour 2000

DOCUMENT 5

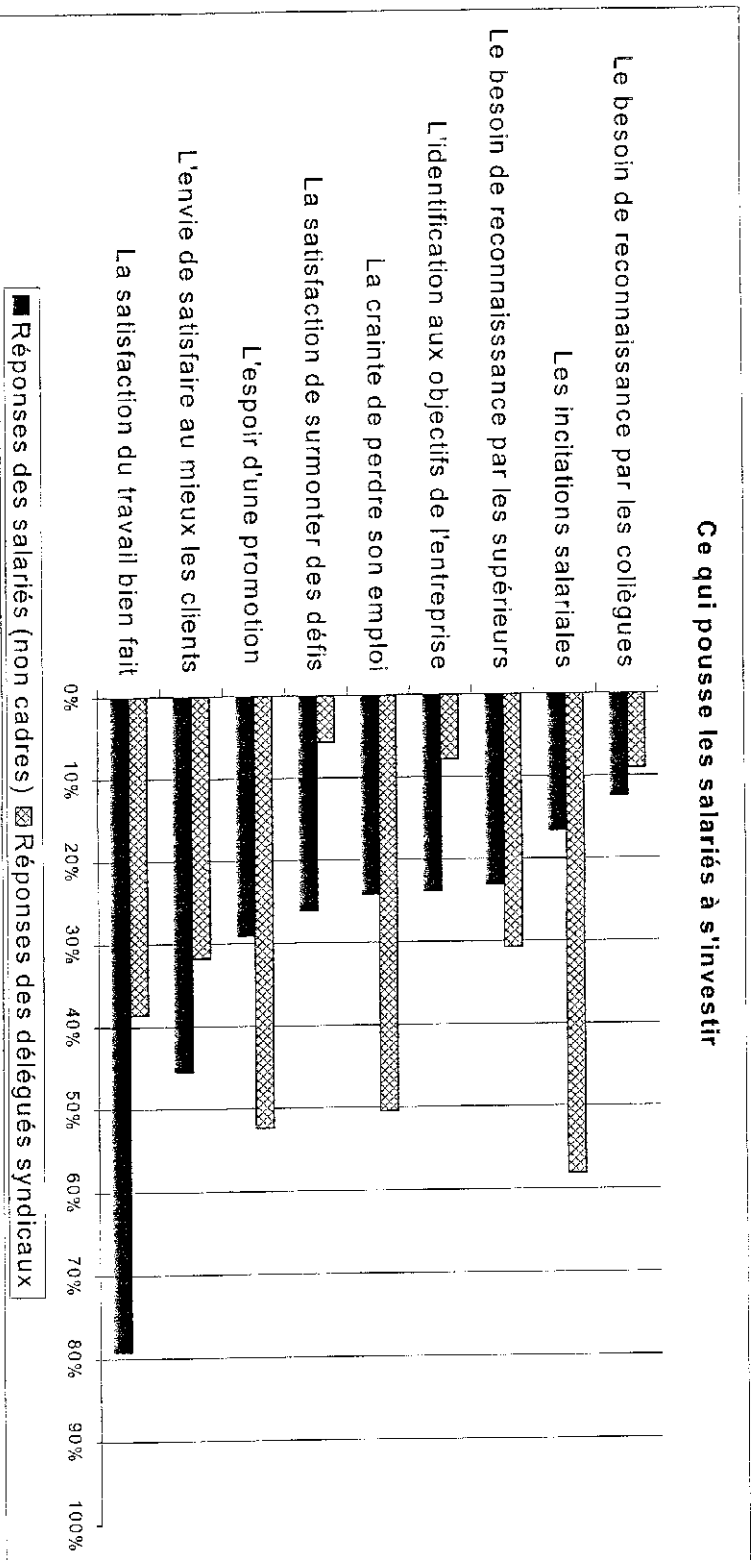
Lutte contre le mal-logement, organisation des chômeurs ou des sans-papiers sont autant de terrains où les associations se sont imposées. En revanche, les syndicats se sont au cours des dernières décennies concentrés essentiellement sur le seul champ de l'entreprise, à l'exclusion des précaires. (...)

Cette attitude a été lourde de conséquences : les organisations syndicales n'ont pas pris la mesure du développement de la précarité et du chômage pendant toutes les années 80. C'est pour combler ce vide que se sont créées les associations de chômeurs Agir ensemble contre le chômage, le Mouvement national des chômeurs et précaires et l'Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et travailleurs précaires.

Source : Mélanie Mermoz, De la difficulté à s'intéresser au « hors travail », *Le Monde Initiatives*, n°30, mai 2004

DOCUMENT 6

Motivations pour l'implication au travail selon les salariés et les délégués syndicaux



Source : d'après DARES, « Le regard des salariés sur la représentation syndicale », *Premières synthèses*, n°22.1, mai 2002