

SESSION 2009

**CONCOURS INTERNE
DE RECRUTEMENT DE PROFESSEURS AGRÉGÉS
ET CONCOURS D'ACCÈS A L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION**

Section : SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

COMPOSITION ÉLABORÉE À PARTIR D'UN DOSSIER

Durée : 6 heures

Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique – à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.

Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.

De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.

Tournez la page S.V.P.

Sujet

Il est demandé de construire, à partir du dossier ci-joint comportant 8 documents, le plan et le contenu d'une séance de travail de deux heures intégrant des travaux devant être réalisés par les élèves. Le candidat doit indiquer les documents qu'il retient en justifiant son choix, ainsi que leurs modalités d'exploitation en classe, en dégagant les résultats à attendre de celle-ci sous forme d'une synthèse à enregistrer par les élèves, et prévoir les procédures d'évaluation des acquisitions attendues. Le candidat doit enfin signaler les ouvrages ou articles qui pourraient être utiles, d'une part au professeur, d'autre part aux élèves, pour approfondir le sujet étudié.

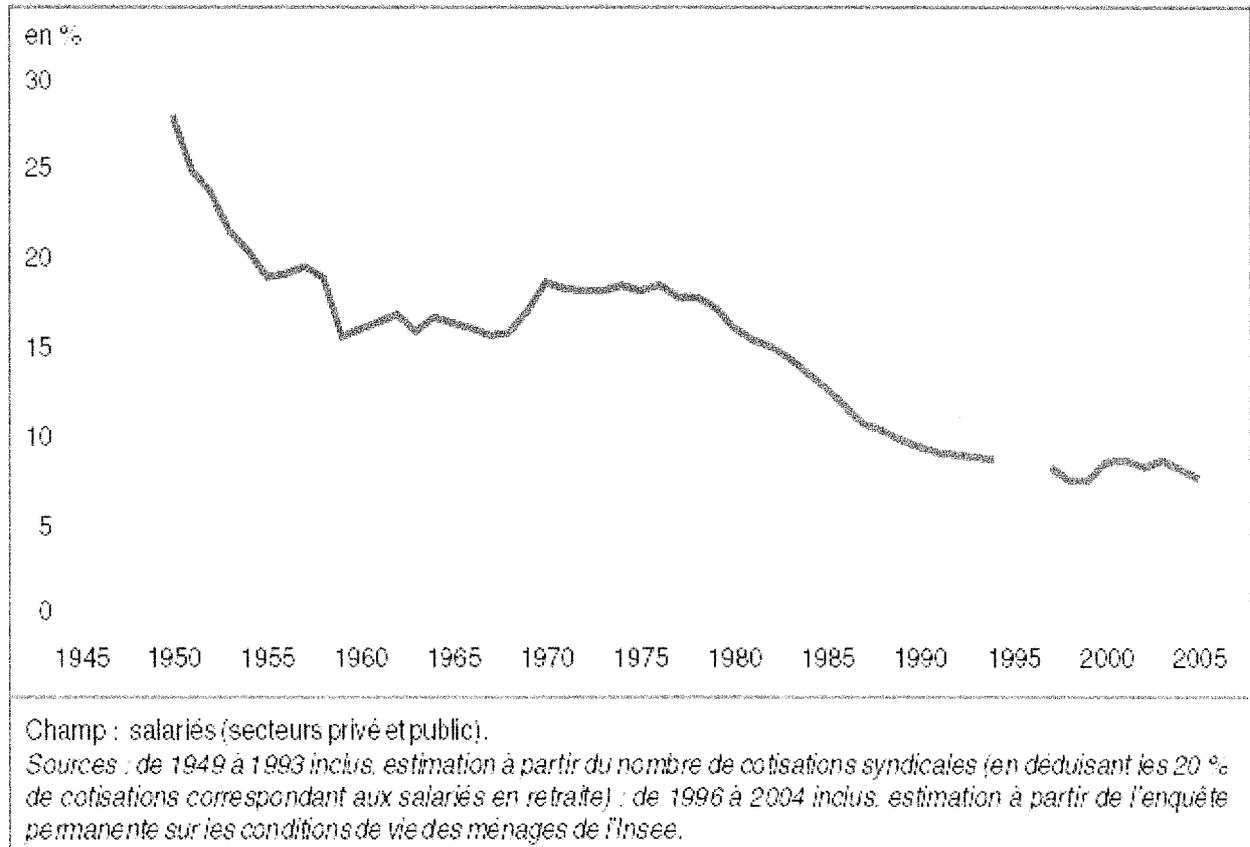
Dossier

Les mutations du syndicalisme en France

(Le dossier comporte 8 documents)

Document 1

Les taux de syndicalisation en France depuis 60 ans



Données Sociales 2006, INSEE.

Document 2

Nombre de jours de grève en France 1982-2001

Années	« Fonction publique** » (1)	Entreprises privées et publiques nationalisées (2)	Total (1) + (2)
1982	126 000	2 327 200	2 453 200
1983	333 000	1 483 500	1 816 500
1984	974 900	1 357 000	2 331 900
1985	341 000	884 900	1 225 900
1986	853 000	1 041 500	1 894 500
1987	784 900	969 000	1 753 900
1988	686 000	1 242 200	1 928 200
1989	2 322 000	904 400	3 226 400
1990	573 900	693 700	1 267 600
1991	239 000	665 500	904 500
1992	218 000	490 500	708 500
1993	388 500	533 200	921 700
1994	226 600	521 000	747 600
1995	3 762 700	2 120 500	5 883 200
1996	685 916	447 775	1 133 691
1997	382 916	455 099	838 015
1998	683 584	353 176	1 036 760
1999	751 868	573 561	1 325 429
2000	1 650 338	809 860	2 460 198
2001	1 115 331	691 914	1 807 245

(*) : En nombre de journées individuelles non travaillées (JINT), pour les conflits localisés et généralisés
 (**): Il s'agit des journées individuelles non travaillées dans la fonction publique d'État. Ces données incluent en général France-Télécom et la Poste, sauf pour 1996, 1998 et 1999. Pour 2000 et 2001, la Poste est incluse mais pas France-Télécom.
 Ces données ne comprennent pas les grèves de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (les chiffres de 1988 ne comprennent donc pas les grèves des infirmières, ceux de 1997 la grève des internes, ceux de 1999 la grève des médecins hospitaliers d'urgence),

Sources : DARES, DGAFP.

Document 3

Depuis quinze ans le chômage massif a conduit les syndiqués à mettre la défense de l'emploi en priorité. En effet, les salariés ont acquis une meilleure compréhension du fonctionnement des entreprises et ils savent que des revendications excessives risquent de mettre en péril l'entreprise. Le chômage rend les salariés solidaires des patrons pour maintenir l'activité de l'entreprise et préserver leur emploi.

Face à ces transformations profondes du monde du travail, le syndicalisme cherche un nouveau souffle. [...]

Arme principale des syndicats, la grève était le combat où se formaient les militants et où se recrutaient les adhérents en attendant la grève générale qui devait entraîner la prise du pouvoir par le prolétariat. Ces affrontements désignaient les patrons comme les ennemis de classe et permettaient aux militants et aux adhérents de renforcer leur identité syndicale, leur sentiment d'appartenance et la cohésion du groupe. [...]

Depuis une quinzaine d'années les conflits se font moins nombreux et ont tendance à se localiser, mais deviennent souvent plus longs et plus durs. 35 000 établissements avaient été touchés par la grève en 1974, 4 000 en 1982 et la tendance à la baisse se poursuit jusqu'en 1993. Le nombre de journées perdues par suite de grève n'a jamais été aussi bas. Il a culminé autour de six millions de jours en 1963 et ne dépasse pas les 500 000 jours en 1991. Les conflits localisés ne concernent souvent dans l'usine qu'un atelier ou une catégorie de travailleurs : les OS, les immigrés, les femmes. Ce qui crée des solidarités particularistes et rend l'action syndicale plus délicate, car la solidarité ne peut se manifester de manière massive puisque l'hétérogénéité des intérêts et des conditions est apparente parmi les salariés.[...]

Perte de militants, perte de confiance, tous ces signes conduisent les observateurs à conclure au déclin inéluctable des syndicats. Rien n'est moins sûr. [...]

Une véritable démocratie socioprofessionnelle s'est rapidement et discrètement instaurée au cours des dix dernières années. Elle procure aux syndicats un nouveau fondement à leur légitimité, de nouvelles fonctions à remplir et de nouvelles tâches à donner à leurs membres. Ceux-ci ne sont plus ni des militants, ni des meneurs comme leurs prédécesseurs, ils deviennent des représentants élus et des gestionnaires.

Henri Mendras, *La Seconde Révolution française 1965-1984*, Gallimard, 2^e édition, 1994.

Document 4

Comment le syndicalisme se porte-t-il aujourd'hui ? A l'observation, le constat semble sans appel. Dans les principaux pays développés, le taux de syndicalisation n'a cessé de décliner au cours de ces dernières décennies. La France, qui se tient dans le peloton de queue des pays de l'OCDE, recense officiellement 8 % de syndiqués au milieu de la décennie 2000 contre plus de 25 % juste après la Seconde Guerre mondiale. De multiples arguments ont été avancés pour tenter d'expliquer le déclin d'un syndicalisme qui marque le pas à partir du milieu des années 1970 : épuisement de son caractère incitatif, bureaucratisation et décalage entre l'élite et les adhérents de la base, dépendance financière, politisation, transformation des modèles de production, mutation du salariat, mondialisation, émergence de nouveaux enjeux conflictuels, etc.

Selon P. Rosanvallon, le syndicalisme français s'est construit historiquement sur la base d'une triple fonction de représentation, de régulation sociale (gestion des conflits) et d'organisation de la solidarité. Aujourd'hui, chacune de ces fonctions est ébranlée. L'institutionnalisation des organisations syndicales a vidé de son sens l'idée de représentation et a poussé la figure de l'adhérent hors champ. Par ailleurs, alors qu'hier le syndicalisme se présentait comme un contre-pouvoir représentatif, il a désormais statut de gestionnaire du social. Enfin, avec l'affaiblissement et la multiplication des identités salariées, les exigences de solidarité ne sont plus guère que de vagues incantations. Par choix ou par incapacité, les grandes confédérations syndicales ont renoncé à représenter les précaires et les exclus. Il n'est pas étonnant dans ces conditions que de nouvelles organisations à même de capter les déçus du syndicalisme traditionnel aient vu le jour au cours de ces dernières années. Mobilisant davantage que leurs aînées sur la base de référentiels de métiers, elles jouent la carte de solidarités plus restreintes qu'au temps du discours triomphant de la lutte des classes. L'entreprise (la SNCF par exemple), le statut (celui de fonctionnaire) ou encore des conditions de travail communes servant de ferments à l'action collective. Le secteur public est un terrain particulièrement fertile pour ces graines du renouveau.

Michel Lallement, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Gallimard, coll. Folio, 2007, pp. 442-444.

Document 5 : Les déterminants de l'implantation d'un syndicat sur le lieu de travail et de l'adhésion syndicale

	en %	
	Présence syndicale sur le lieu de travail	Adhésion à un groupement syndical ou professionnel
État, collectivités locales, hôpitaux publics	52,7	15,1
Entreprises publiques, Sécurité sociale	70,7	15,6
Entreprises privées	31,3	5,1
Établissements d'au plus 5 salariés	2,6	4,1
Établissements de 6 à 9 salariés	7,5	4,4
Établissements de 10 à 19 salariés	13,8	6,2
Établissements de 20 à 49 salariés	25,3	7,8
Établissements de 50 à 99 salariés	50,1	10,1
Établissements de 100 salariés ou plus	72,5	11,4
Agriculture	12,6	10,5
Industrie agricole et agro-alimentaire	49,4	4,7
Autres activités industrielles	54,3	7,4
Énergie	67,2	17,1
Construction, travaux publics	17,5	2,5
Commerce	19,2	2,6
Transport	55,4	10,3
Activités financières (banque, assurance)	42,1	11,0
Activités immobilières	12,1	4,1
Services aux entreprises	31,5	6,4
Services aux particuliers	19,1	5,5
Éducation, santé, social	51,0	13,9
Administration, association	47,2	13,7
Cadre et profession intellectuelle supérieure	51,1	14,5
Profession intermédiaire	42,8	10,5
Employé	32,1	5,5
Ouvrier	35,5	6,1
Pas de diplôme général supérieur au bac	35,6	6,6
Diplôme du supérieur de niveau 1 ^{er} cycle	41,5	9,6
Diplôme supérieur au 1 ^{er} cycle	50,5	15,2
1 ^{er} quartile de revenu	24,5	3,7
2 ^e quartile de revenu	32,8	6,0
3 ^e quartile de revenu	39,4	7,9
4 ^e quartile de revenu	49,3	12,3
Homme	40,7	9,1
Femme	36,0	7,2
Moins de 30 ans	27,4	2,7
De 30 à 39 ans	38,5	7,8
De 40 à 49 ans	43,0	10,7
50 ans et plus	45,2	11,5
CDD, Intérim, stage et contrat aidé	23,3	2,4
CDI à temps partiel	28,2	6,1
CDI à temps complet	42,6	9,4
Ensemble	38,6	8,2

Champ : salariés (secteurs privé et public).
 Lecture : sur la période de 1996 à 2004 inclus, en moyenne, 52,7 % des salariés de l'État, des collectivités locales ou des hôpitaux publics déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents sur leur lieu de travail ; 15,1 % déclarent être membre d'un groupement syndical ou professionnel.
 Sources : Insee, enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, 1996 à 2004.

Données Sociales 2006, INSEE.

Document 6

L'enquête REPONSE 2002-2004 confirme une deuxième proposition « classique » dans la sociologie des grèves : un conflit a d'autant plus de probabilité de se produire dans un univers productif si les salariés qui y travaillent disposent d'une capacité d'organisation collective et par conséquent si agissent auprès d'eux des militants actifs et expérimentés, capables de transformer leurs mécontentements en revendications et de les fédérer dans une action commune. En effet, quelle que soit la taille des établissements, ces derniers sont plus souvent conflictuels lorsqu'ils sont dotés de représentants élus du personnel (19 % des établissements ayant uniquement des représentants élus ont connu au moins un conflit collectif contre 15 % pour ceux qui en sont privés) et surtout de délégués syndicaux (50 %). De ce point de vue, la hausse de la conflictualité n'est pas sans lien avec le renforcement de la présence syndicale qui s'opère partout, et plus fortement encore dans les entreprises de 100 à 500 salariés.

Confirmation de l'importance des syndicats – davantage que des seuls représentants élus – dans l'occurrence de conflits collectifs : lorsque la liste majoritaire aux élections professionnelles n'appartient à aucun syndicat, la proportion d'établissements conflictuels (21,2 %) est très largement inférieure à celle qui est enregistrée dans des établissements dont les institutions représentatives du personnel (IRP) sont animées par une organisation syndicale (entre 40,2 % et 68,5 %, selon l'organisation syndicale majoritaire).

Le taux de syndicalisation (estimé par le dirigeant) favorise également la conflictualité, à moins que cela ne soit l'inverse : l'émergence de conflits est susceptible d'entraîner des vagues de syndicalisation. Quoiqu'il en soit, ces conflits concernent à peine 19 % des établissements qui comptent moins de 5 % de syndiqués alors qu'ils s'étendent à plus de 68 % de ceux où le taux de syndicalisation dépasse 11 %. Certes, une telle corrélation, largement liée à la taille des établissements, ne suffit pas à établir l'origine syndicale des conflits, mais elle confirme très clairement le rôle des organisations syndicales dans les conditions de cristallisation des conflits du travail. En cela, cette observation va à l'encontre des discours récurrents sur le déclin du syndicalisme et son impuissance supposée à mobiliser les travailleurs (Andolfatto, Labbé, 2006). Elle incite aussi à ne pas opposer trop vite un syndicalisme structuré sur des bases anciennes (syndicalisme d'industrie articulant plusieurs identités professionnelles) à un syndicalisme d'un nouveau genre, centré sur de petits collectifs. Pour autant, pointer la présence syndicale ne veut pas dire grande chose si l'on ne rend compte des pratiques effectives déployées par ses représentants dans l'établissement, leur capacité à produire le groupe et à articuler différents registres de protestation.

Dans cette perspective, le renforcement de l'implantation syndicale enregistrée au cours de ces dernières années, sans pour autant être expliqué intégralement par l'évolution du tissu productif, constitue, de façon globale, un facteur important d'intensification et de diffusion des conflits dans le monde du travail.

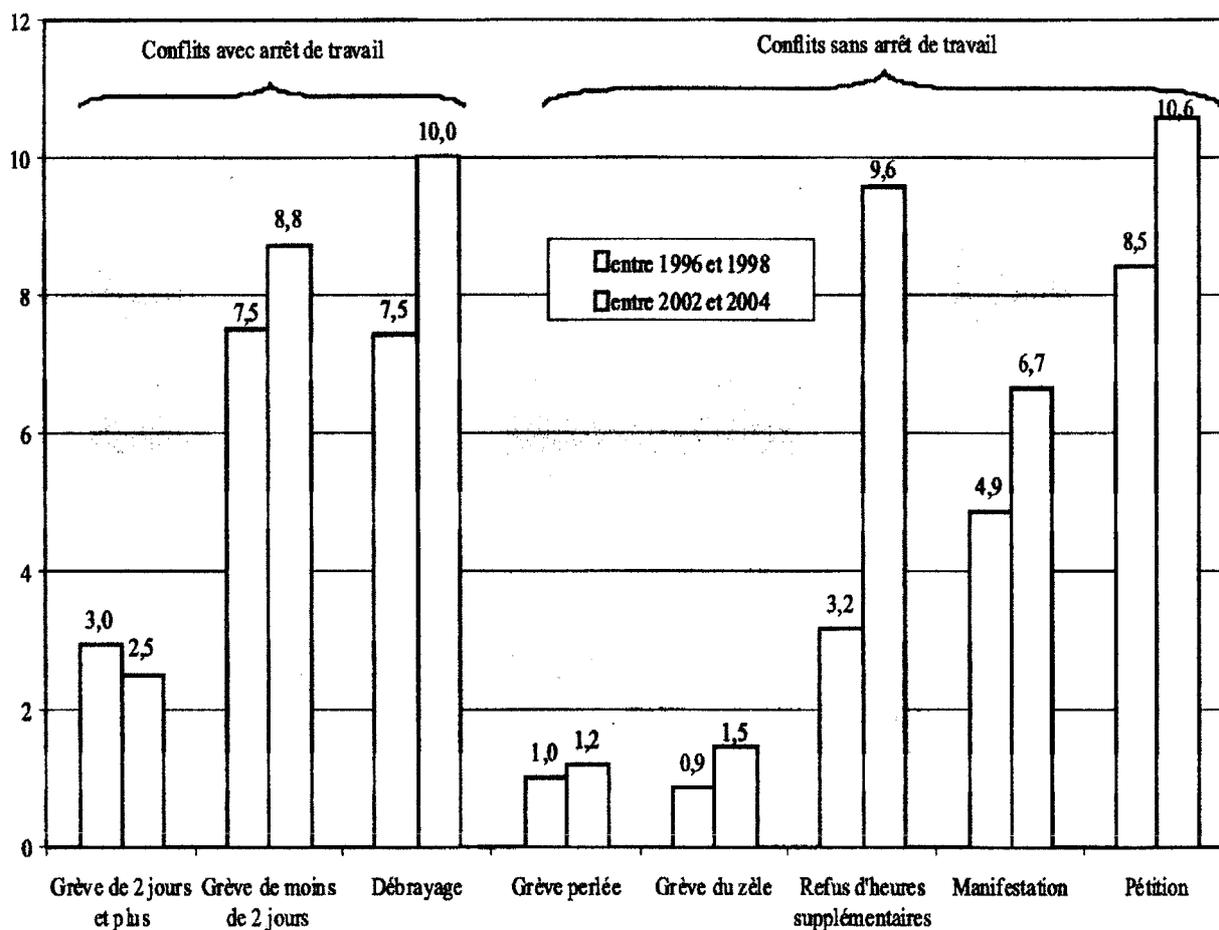
Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), n° 49, juin 2008.

Document 7 : Evolution des formes et des thèmes de conflits collectifs (ce document comporte deux graphiques).

Graphique 1

Évolution des formes de conflits collectifs

En % d'établissements

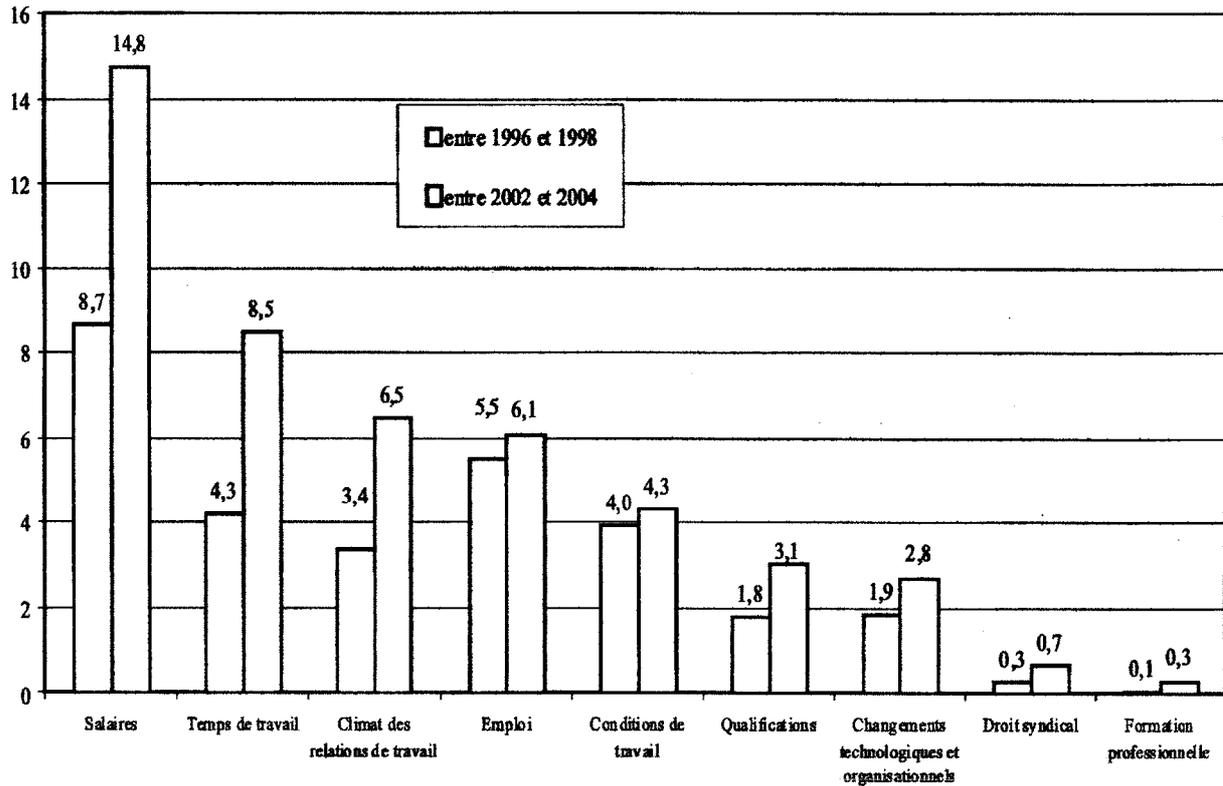


Champ : établissements de 20 salariés et plus.

(Suite document 7)

Graphique 2
Évolution des thèmes de conflits collectifs

En % d'établissements



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : enquête REPONSE 1998-1999 et 2002-2004, DARES.

Alexandre Carlier et Elise Tenret, « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, n°08.1., DARES, février 2007.

Document 8

Reconnus par le droit, sous leurs dimensions individuelle et collective, les conflits du travail forment l'un des axes communément admis du champ des relations professionnelles et plus largement de la sociologie du travail. Mais depuis plus d'une vingtaine d'années, celle-ci s'est plutôt concentrée sur l'évolution des modes d'organisation ou le travail comme activité, ne s'intéressant plus que de façon résiduelle à l'apparition d'une conflictualité ouverte. Par ailleurs, les études spécialisées sur le syndicalisme se sont focalisées sur la crise des effectifs pour éclairer les processus d'institutionnalisation des structures syndicales et mettre en avant la thèse de l'affaiblissement de leur emprise sur le vécu au travail des salariés, ou pour chercher à comprendre les effets produits par la combinaison de facteurs externes et internes dans la transformation du syndicalisme. L'observation des pratiques et des stratégies conflictuelles déployées par les militants syndicaux est ainsi devenue plus marginale, à quelques exceptions près. Enfin, la sociologie de l'action collective s'est aussi largement détournée des mobilisations propres au monde du travail, en privilégiant l'analyse de nouveaux mouvements sociaux, ou en s'intéressant au redéploiement de la contestation sociale dans les marges du salariat (mouvement des chômeurs et des « sans ») ou dans d'autres sphères (associative, transnationale, humanitaire...).

Ce désintérêt, sinon cette disqualification du phénomène, exprimé dans de nombreux discours à usage savant ou politique s'est construit en lien avec les résultats des statistiques administratives qui indiquent une chute importante du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT). En effet, alors que l'indicateur établi par le ministère du Travail indiquait encore plus de trois millions de JINT dans le secteur privé à la fin des années 1970, ce chiffre a considérablement chuté, par paliers successifs, avant d'osciller, à partir du milieu des années 1990, dans une fourchette comprise entre 250 000 et 500 000 JINT. Dans le même temps, la grève programmée, les journées nationales d'action et les mouvements interprofessionnels, qui ont connu des regains exceptionnels en 1995 ou en 2003, se concentrent pour l'essentiel dans les fonctions publiques et les grandes entreprises publiques. Dans ce contexte, l'idée d'une marginalisation du recours à la grève et de son confinement dans des corporations professionnelles « protégées » de la concurrence économique semble s'imposer.

Ceci étant, la dernière édition de l'enquête REPONSE (2002-2004) confirme que les conflits du travail restent une dimension structurante des rapports sociaux dans l'entreprise, révélant de ce point de vue une réalité différente de celle présentée par les statistiques administratives. Différente car plus complexe. En effet, l'un des apports de l'enquête REPONSE est de restituer le conflit dans sa diversité, en ne réduisant pas son évaluation au seul indicateur de la grève mais en prenant en compte la palette plus large des différents moyens d'action pouvant être utilisés par les salariés pour défendre leur cause : l'action collective, bien évidemment, et pas uniquement sous la forme relativement codifiée et formalisée de l'arrêt de travail (de deux jours ou plus ou de moins de deux jours), mais aussi sous ses modes plus ponctuels (débrayages, grèves perlées) ; l'action individuelle également, que l'on ne peut réduire au recours prud'homal car elle peut également prendre la forme de l'absentéisme, de la tension ou de l'incident ; voire des formes hybrides ou à la croisée du collectif et de l'individuel comme le refus des heures supplémentaires.

Cette ouverture à ces formes d'action diversifiées [...] étaye la thèse d'une transformation des conflits du travail plutôt que celle de leur déclin.

Car les conflits augmentent selon REPONSE : 30 % des directions d'entreprise déclarent avoir connu au moins une forme de conflit entre 2002 et 2004 contre 21 % entre 1996 et 1998. Mais selon une orientation particulière car ce sont les conflits courts qui progressent (grèves

de moins de deux jours, débrayages) au détriment des conflits longs (grèves de deux jours ou plus), et surtout les conflits sans arrêt de travail (manifestation, pétition, refus d'heures supplémentaires) qui croissent de plus de 6,9 points contre 2,4 points pour les conflits avec arrêt. De tels résultats doivent être analysés avec prudence car les évolutions qu'ils indiquent sont complexes.

[...] Ainsi, la grève, qui en plus d'un siècle et demi d'existence, va progressivement s'ériger en mode d'action privilégié pour un nombre croissant de salariés, notamment après la Seconde Guerre mondiale, au point de devenir le principal vecteur de régulation des rapports sociaux, laisse-t-elle la place à d'autres moyens d'action, soit mieux adaptés aux modifications de la nature et de la forme des entreprises, soit moins coûteux pour les salariés dans un contexte de précarisation des statuts et des relations d'emploi ? De fait, les données produites par l'enquête REPONSE indiquent bien une transformation sous contrainte des pratiques conflictuelles : la difficulté réelle des salariés à se mobiliser et à maintenir la confrontation ouverte dans la durée les conduisant à ajuster leur répertoire d'action. Pour autant, la grève fait plus que résister et reste un mode de protestation important dans de nombreux secteurs d'activité (industrie, transports, finances-immobilier-services).

Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), n° 49, juin 2008.