

Épreuve composée

Cette épreuve comprend trois parties.

1. *Pour la partie 1 (Mobilisation des connaissances), il est demandé au candidat de répondre aux questions en faisant appel à ses connaissances personnelles dans le cadre de l'enseignement obligatoire.*
2. *Pour la partie 2 (Étude d'un document), il est demandé au candidat de répondre à la question en adoptant une démarche méthodologique rigoureuse de présentation du document, de collecte et de traitement l'information.*
3. *Pour la partie 3 (Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire), il est demandé au candidat de traiter le sujet :*
 - *en développant un raisonnement ;*
 - *en exploitant les documents du dossier ;*
 - *en faisant appel à ses connaissances personnelles ;*
 - *en composant une introduction, un développement, une conclusion.*

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

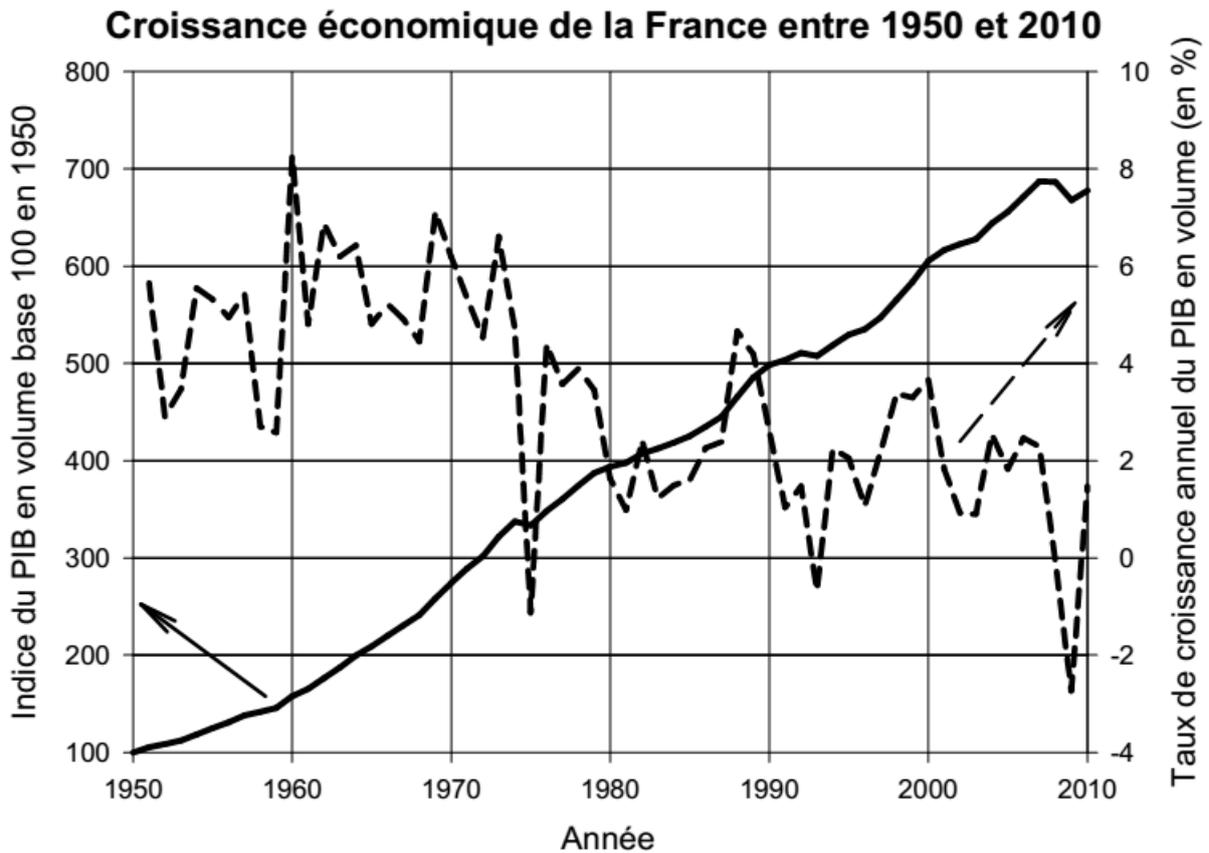
Première partie : Mobilisation des connaissances

1. En quoi la délocalisation améliore-t-elle la compétitivité des entreprises ? (3 points)
2. Comment le travail contribue-t-il à l'intégration sociale ? (3 points)

Deuxième partie : Étude d'un document (4 points)

DOCUMENT

Vous présenterez le document puis vous préciserez les principales caractéristiques de la croissance française qu'il met en évidence.



Source : d'après *INSEE*, 2012.

Troisième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10points)

Cette partie comporte trois documents.

Montrez que le salaire ne dépend pas que du marché du travail.

DOCUMENT 1

- 1791**: Décret d'Allarde qui supprime les corporations¹ et proclame la liberté du travail.
1791: Loi Le Chapelier qui interdit les coalitions² de métiers et les grèves.
1804: L'article 1781 du Code Civil stipule qu'en cas de litige sur le salaire, la parole du maître l'emporte sur celle de l'ouvrier devant le tribunal.
1864: Reconnaissance du droit de grève.
1884: Loi Waldeck-Rousseau qui reconnaît la liberté syndicale.
1906: Loi sur le repos hebdomadaire et création du Ministère du Travail.
1910: Loi instituant le Code du Travail (ensemble des lois, décrets et règlements régissant les relations de travail).
1919: Loi sur les conventions collectives dans le travail, journée de travail fixée à 8 heures et durée hebdomadaire fixée à 48 heures.
1936: Accords de Matignon sous le Front Populaire (semaine de 40 heures, congés payés, assurances sociales).
1945: Création de la Sécurité sociale et des comités d'entreprise.
1950: Instauration du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti).
1956: Mise en place de la troisième semaine de congés payés.
1958: Création de l'assurance chômage.
1968: Accords de Grenelle (augmentation du SMIG, quatrième semaine de congés payés, création de la section syndicale et du délégué syndical dans les entreprises).
1970: Le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) remplace le SMIG.
1973: Loi sur le licenciement (obligation de notification, de préavis et motivation de la décision).
1982: Ordonnances sur la retraite à 60 ans, la cinquième semaine de congés payés, passage au travail hebdomadaire de 40 à 39 heures.
Lois Auroux (par exemple, obligation de négociation collective annuelle).
1998-2000: Lois sur les 35 heures.
2007: Loi TEPA (Travail, Emploi, Pouvoir d'Achat) autorisant la défiscalisation des heures supplémentaires et les exonérations de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.
2012: Abrogation de la défiscalisation des heures supplémentaires.

Source : d'après <http://www.vie-publique.fr> et <http://travail-emploi.gouv.fr>.

¹ Corporation : organisme qui regroupait sous l'Ancien Régime, tous les membres d'un même métier, de la base au sommet.

² Coalition : regroupement temporaire de personnes.

DOCUMENT 2

Branches professionnelles	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation		Proportion d'entreprises ayant connu une grève	
		Ensemble	Dans les entreprises où il y a un délégué syndical	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	76,0	16,8	80,7	2,4	24,1
Métallurgie et sidérurgie	94,0	36,9	87,0	5,2	39,2
Bâtiments et travaux publics	66,0	9,9	60,7	< 0,5	8,7
Habillement, cuir et textile	62,0	20,9	84,0	2,6	12,0
Culture et communication	77,0	17,4	60,0	4,8	28,9
Commerce principalement alimentaire	93,0	17,7	79,8	2,3	19,1
Hôtellerie, restauration et tourisme	58,0	7,3	93,7	< 0,5	10,5
Transports	88,0	17,0	86,8	2,3	21,3
Banques, établissements financiers et assurances	80,0	51,1	95,0	7,3	35,2

Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole)

Source : d'après Enquête Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre, « *Négociation et représentation des salariés* », DARES, 2010.

DOCUMENT 3

Au XVIII^e siècle, au moment même où le travail est en train d'être conçu comme la source de toute richesse se développe la prise de conscience qu'un nombre grandissant de personnes ne dispose que de leur travail pour vivre, que la misère se développe et qu'une des solutions à celle-ci est de rendre l'accès au travail plus facile et de promouvoir la liberté du travail. (...) Le code civil achève l'œuvre libérale de la Révolution française (...) : la société est fondée sur des relations libres entre des individus libres, égaux, responsables. Ces relations sont réglées dans un cadre contractuel qui est censé concilier les intérêts de chacun (...). Le travail est désormais une marchandise vendue sur un marché qui obéit à la loi de l'offre et de la demande (...). Très rapidement, néanmoins un certain nombre de phénomènes vont converger pour mettre en évidence que le travail « libre » n'est pas une solution définitive. Le [principal] est le développement du paupérisme. (...) Insécurité et dépendance contribuent ainsi à remettre en cause les principes de l'organisation libérale du travail. (...) Le droit du travail consacre dès lors les grandes libertés collectives (...) [et] s'est développé pour répondre à l'inégalité de fait de la relation salariale. [II] ne pouvait à lui seul répondre à l'insécurité qui est au départ, le propre de la classe ouvrière. Vivre de son travail, c'est en effet dépendre absolument de la continuité de celui-ci : toute interruption du travail, pour cause de maladie, d'accident, de vieillesse ou de chômage, fait en effet sombrer l'ouvrier et sa famille dans la pauvreté, sa seule source de revenu disparaissant en même temps (...). Il faut désormais trouver, pour ceux qui ne disposent que de leur force de travail pour vivre, un moyen (...) pour assurer leur sécurité. (...) « Un nouveau rapport salarial s'est constitué, à travers lequel le salaire cesse d'être la rétribution ponctuelle d'une tâche. Il assure des droits, donne accès à des prestations hors travail (...) ». De 1930 à 1975 se met en place la « société salariale » (...).

On a coutume de dater du milieu des années 1970 et du premier choc pétrolier le début de « la crise » (...) des économies européennes. Les systèmes sociaux eux-mêmes sont entrés en concurrence, l'insertion de nouveaux pays dans le cadre de la concurrence mondiale se faisant souvent grâce à leurs faibles coûts de main-d'œuvre et donc par le travail, désormais souvent considéré comme une variable d'ajustement.

Source : d'après *Le travail*, MÉDA Dominique, 2011.