

INTERROGATION ÉCRITE N° 5

NOM :

Classe

1 – Un conflit de travail dans une entreprise

Elles sont payées au SMIC, sans un centime de plus. A Noël, le bon d'achat de 700 francs attribué par le comité d'entreprise les autres années leur a été supprimé. Sans explication. En grève depuis le 9 janvier 1997, les 85 ouvrières (sur 110) de l'atelier de confection Maryflo à Kervignac, près de Lorient (Morbihan) ne réclament pourtant pas la moindre augmentation. Leur seule revendication scandée depuis 26 jours au fil des manifestations à Lorient, à Vannes et dans les rues de la commune avec le soutien de 400 personnes : le départ du directeur technique, Alain Le Bruhec. Georgette, la déléguée CFDT, comme Maryvonne, Claudine, Evelyne et les autres sont déterminées à "aller jusqu'au bout". Depuis 10 jours et 10 nuits, par roulement, elles occupent l'usine sans empêcher une quinzaine de non-grévistes de travailler. "Il nous méprise. S'il le faut on perdra notre boulot mais on veut plus entendre ses insultes", dit Béatrice. "Impensable de retravailler avec lui. Il s'est acharné et a essayé de faire craquer bon nombre d'entre nous", ajoute Monique qui, comme la plupart des ouvrières, a débuté dans cet atelier de confection lors de sa création, il y a quatre ans. Jusqu'en juillet 1996, date d'arrivée du directeur technique, nommé par le PDG, Maryvonne Guétat, cet atelier fonctionnait sans histoire. En juillet et septembre, premières alertes : débrayages, deux jours de grève, création d'un syndicat CFDT. Ces "signaux" n'arrêteront pas le nouveau venu, qui a expérimenté ses "méthodes" particulières au Maroc en Asie, où il a dirigé d'autres usines de confection pour le compte d'un groupe hollandais. Insulte, brimades, harcèlement ; dans un tract largement diffusé, la CFDT a relevé quelques extraits édifiants des propos du directeur. Depuis plusieurs jours, la "résistance" des ouvrières "pour leur dignité" suscite une réelle admiration et de nombreux soutiens dans le pays de Lorient, durement touché depuis l'automne par une forte augmentation du chômage. Craignant "un monstrueux gâchis" l'Union patronale du Morbihan estime que ce conflit doit se régler au pénal devant le tribunal de grande instance. Le PDG, Maryvonne Guétat est resté jusqu'à présent intransigeant et à refusé de s'engager, par écrit, à se séparer de son directeur. Dans un communiqué, Mme Guétat affirme ainsi "défendre le droit au respect de sa dignité et de son pouvoir de chef d'entreprise". Les 85 ouvrières à Kervignac ont obtenu satisfaction. Après 4 semaines de conflit, le directeur technique a été licencié le jeudi 6 février. Ainsi en a décidé Maître Robert, l'administrateur provisoire désigné la veille par le tribunal de commerce de Lorient saisi en référé par la CFDT. Le protocole d'accord de fin de conflit prévoit que "les ouvrières n'auront plus jamais affaires à M.Le Bruhec" et qu' "aucune sanction ni pression ne pourra être prise pour fait de grève". Ce protocole a été accueilli comme une délivrance par des ouvrières déterminées depuis le début à aller jusqu'au bout "pour ne plus subir vexations, harcèlement et insultes". C'est entre deux haies formées par des ouvrières graves, dignes et silencieuses qu'A.Le Bruhec a quitté l'entreprise. L'administrateur provisoire envisage de recruter un directeur de fabrication ainsi qu'un responsable du personnel. "Il a fallu innover dans ce conflit, et ce n'est pas dans nos pratiques syndicales de saisir un tribunal de commerce pour réclamer la désignation d'un administrateur", observe F.Gaudin, secrétaire départemental de la CFDT. Le tribunal a estimé que ce conflit mettait l'entreprise "en péri", ce qui justifiait la nomination d'un administrateur provisoire.

(Source : M. Le Hebel, *Le Monde*, 4 et 8 février 1997)

Q1 – Donnez les définitions de : *délégué du personnel*, *syndicat*, *délégué syndical* et *comité d'entreprise* (4 pts)

Q2 – Quelles sont les raisons de ce conflit ? Que veulent défendre ces ouvrières ? (2 pts)

Q3 – Quels moyens ont-elles utilisé pour faire pression sur le chef d'entreprise ? (2 pts)

Q4 – Comment les ouvrières ont-elle réussi à obtenir satisfaction ? (1 pt)

2 – Population active occupée à temps partiel selon le sexe en France en 2004

	Femmes en milliers	Hommes en milliers	Part des femmes dans le temps partiel en %	Part de l'emploi à temps partiels dans l'emploi féminin en %
Moins de 15 h	544	123		4,8
De 15 à 29 h	1 817	384		16,1
30 h et plus	1 035	206		9,1
Ensemble	3 396	713		30,1

(Source : Insee 2005)

Q1 – Qu'est-ce qu'un temps partiel ? (1 pt)

Q2 – Calculez la part des femmes dans le temps partiel (1 pt)

Q3 – Faites une phrase avec tous les chiffres de la ligne ensemble (1 pt)

Q4 – Pourquoi les femmes sont-elles plus à temps partiel que les hommes ? (2 pts)

3 – Souvent pénalisés dans leur régime de travail, les salariés à temps partiel le sont encore plus pour leur retraite depuis la réforme du 21 août 2003. Celle-ci, en allongeant la durée de cotisation nécessaire et en prenant pour base de calcul des droits les vingt-cinq meilleures années, a accru les inégalités déjà existantes. Les principales victimes en sont les femmes. Ainsi que le souligne Annie Thomas, secrétaire nationale de la CFTD, "le temps partiel a un genre : le genre féminin".

Ce clivage recouvre cependant des situations extrêmement hétérogènes, dont la seule distinction entre temps partiel choisi et temps partiel contraint ne suffit pas à rendre compte, même si un tiers des salariés reconnaissent subir une durée de travail inférieure à ce qu'ils souhaiteraient. Le développement du temps partiel dans des secteurs comme la grande distribution, le nettoyage ou le secteur médico-social se traduit par une conjugaison des handicaps professionnels et sociaux. En raison de faibles durées du travail, des bas salaires, des horaires atypiques accompagnés, souvent, de difficultés de transport, sans parler du moindre accès à la formation professionnelle, ce sont en grande partie des travailleurs à temps partiel, "majoritairement des femmes, qui viennent grossir les rangs des travailleurs pauvres", note la délégation.

Les parlementaires ont notamment enquêté sur les conditions de travail dans le secteur de la propreté. Celui-ci emploie 350 000 salariés, dont 90 % d'agents de service, aux deux tiers féminins. 70 % de ces agents travaillent à temps partiel. En 2002, un tiers des salariées (31,6 %) travaillaient entre 20 et 25 heures hebdomadaires. Une grande partie des services s'effectue en horaires décalés, sur de courtes durées, en dehors des heures de travail. Le travail est donc effectué par ces "travailleurs de l'ombre", dont l'essentiel des plages horaires se situe entre 6 heures et 9 heures le matin, pour tenir compte des impératifs d'ouverture des transports collectifs, et entre 18 heures et 21 heures le soir, du fait des contraintes de sécurité, la mise sous alarme des bâtiments s'effectuant généralement à 21 heures. Ces dernières années, s'est développé le phénomène des "multi-employeurs", de nombreux salariés à temps partiel cumulant plusieurs contrats avec des employeurs différents pour compenser le déficit d'heures.

(Source : Patrick Roger, *Le Monde* du 30 novembre 2004)

Q1 – Dans quel type d'emploi range-t-on le temps partiel ? (1 pt)

Q2 – Quelles sont les conditions de travail des femmes à temps partiel ? (2 pts)

Q3 – Quelles sont les conséquences de ce temps partiel pour les conditions de vie de ces femmes ? (3 pts)

INTERROGATION ÉCRITE N°6

NOM :

Classe

1 – L'institution familiale

Si l'union conjugale stable n'existe pas partout, elle ne peut donc être considérée comme une exigence naturelle. Mais à dire vrai, en dehors du rapport physique qui unit la mère à ses enfants (gestation, mise au monde, allaitement), rien n'est naturel, nécessaire, biologiquement fondé dans l'institution familiale lorsqu'on y regarde de près. Même le lien biologique mère-enfant n'a pas partout la même prégnance.

(Source : F.Hériter, *Les mille formes de la famille*, 1975)

Q1 – Expliquez la phrase soulignée (3 pts)

2 – Mariages, naissances hors-mariage et divorces en France

	1900	1930	1960	1990	2005
Mariages (en milliers)	312	342	320	287	278
Taux de nuptialité (en % de la population)					
Divorces	8	23	30	106	117
Nombre de divorces pour 100 mariages					
Naissances hors mariage (en %)	8,8	8,3	6,1	30,1	48,3
Population française	38 860	41 050	45 180	56 610	62 518

(Insee *Première n°1069*, Janvier 2006)

Q1 – Donnez une définition de « mariage » et de « divorce » (2 pts)

Q2 – Les mariages en 1900 ressemblaient-ils aux mariages en 2005 ? (3 pts)

Q3 – Calculez les % pour chaque année et inscrivez les dans le tableau (1 pt)

Q4 – Quelles grandes évolutions constatez-vous à partir de vos résultats ? Citez des chiffres (2 pts)

Q5 – Comment expliquez-vous la croissance des naissances hors mariage ? (1 pt)

3 – La filiation

Comment le système de transmission des noms de famille s'est-il construit en France ?

Le système actuel, qui associe un prénom à un nom qui se transmet de père en fils au sein d'une même lignée, s'est imposé progressivement en Europe au Moyen Age, entre le Xe et le XIVe siècle. Il est étroitement associé à la nécessité d'identifier clairement les personnes, hors d'une situation d'interconnaissance, pour administrer les populations, d'abord dans le cadre des seigneuries, puis dans le cadre des Etats. Il s'est peu à peu étendu à l'ensemble de l'Europe, d'abord dans les villes puis dans les campagnes. Cependant, jusqu'au XIXe siècle, il existait, sur ce continent, des populations qui ne l'utilisaient pas, notamment dans le monde juif.

S'est-il généralisé, aujourd'hui, au monde entier ?

Avec la colonisation, ce système s'est peu à peu imposé hors d'Europe. La France a ainsi transformé les traditions onomastiques (portant sur les noms) de ses colonies en y introduisant le prénom et le patronyme fixe et héréditaire. Les élites locales, notamment dans les villes, l'ont adopté, mais souvent, dans les campagnes, les deux systèmes coexistaient : les gens utilisaient à la fois leur nom officiel — celui de l'école, de la mairie, des papiers — et leur nom vernaculaire traditionnel — celui de la vie courante.

Le développement et le contrôle des échanges internationaux, avec la généralisation de papiers d'identité comme les passeports, ont ensuite conduit à une véritable homogénéisation : aujourd'hui, le patronyme fixe et héréditaire est la règle dans la quasi-totalité des pays du monde.

Il reste malgré tout des systèmes différents, comme à Mayotte, collectivité territoriale française de l'archipel des Comores, où il n'y a ni nom ni prénom. Le nom du père vient s'ajouter à celui du fils, qui fait de même avec sa descendance : le fils de Madi Saadi s'appelle donc, par exemple, Hasani Madi et son fils Bakari Hasani. Le petit-fils ne porte donc plus le nom de son grand-père. Depuis plusieurs années, l'administration met en place, non sans difficulté, le système français du patronyme fixe héréditaire, alors que la nouvelle loi sur le matronyme a été votée !

Quelles sont les conséquences de la loi entrée en vigueur, en France, il y a un an ?

Il y a seulement un siècle, hier, les parents n'avaient pas leur mot à dire sur le prénom et le nom de leur enfant : ils s'inscrivaient dans une histoire en transmettant automatiquement le nom du père et en acceptant que le prénom soit choisi par le parrain et la marraine, qui faisaient souvent revivre des prénoms portés par les générations précédentes.

Aujourd'hui, les parents ont la liberté de choisir le prénom et, dans une certaine mesure, le nom. La famille n'est plus conçue comme un chaînon de générations inscrites dans une lignée comportant des morts et des vivants, mais comme un espace de liens affectifs et éducatifs entre parents et enfants dans lequel la mère a toute sa place — d'où l'importance de la possibilité de transmettre son nom.

(Propos recueillis par Anne Chemin, *Le Monde* du 30 décembre 2005)

Q1 – Qu'est-ce qu'un système de filiation ? (2 pts)

Q2 – Dans quel système de filiation s'est inscrit la transmission du nom en France ? (1 pt)

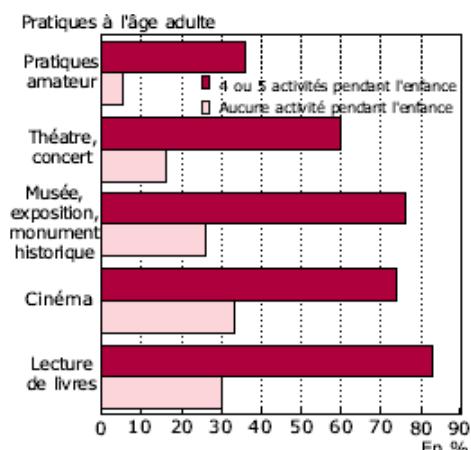
Q3 – Quelles sont les raisons qui ont conduit le législateur à imposer un nom et un prénom ? (2 pts)

Q4 – Que dit la loi sur la transmission du nom en France depuis le 1^{er} janvier 2005 (1 pt)

Q5 – Comment expliquez-vous cette évolution ? (2 pts)

INTERROGATION ECRITE N°7

1 – Les pratiques culturelles à l'âge adulte en fonction de celles de l'enfance (en %)



Champ : personnes de 15 ans ou plus, n'ayant pas été élevées en institution.

(Source : Insee, enquête « transmissions familiales », octobre 2000)

Q1 – Donnez une définition de la « socialisation » et des « normes sociales » (2 pts)

Q2 – Faites une phrase avec les deux nombres de la ligne « lecture de livres » (1 pt)

Q3 – Quelles conclusions tirez-vous de ce document ? (2 pts)

2 – Les pratiques culturelles à l'âge adulte au cours des 12 derniers mois

	Lecture de livres	Cinéma	Musée, exposition ou monument historique	Théâtre ou concert	Pratiques amateur
Ensemble	58	50	45	29	14
Catégorie socioprofessionnelle					
Agriculteur exploitant	31	12	24	12	4
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	50	40	41	24	13
Cadre et profession libérale	84	71	76	60	19
Profession intermédiaire	73	62	61	41	20
Employé	64	49	44	25	12
Ouvrier	33	29	27	14	7
Étudiant	80	94	53	44	29
Chômeur et inactif	37	34	29	16	12

Champ : personnes de 15 ans ou plus.

(Source : Insee, enquête « transmissions familiales », octobre 2000)

Q1 – Faites une phrase en opposant le chiffre des cadres et celui des ouvriers pour le concert (1 pt)

Q2 – Quelle relation établissez-vous entre les pratiques culturelles et le milieu social ? (1 pt)

Q3 – Quelles explications pouvez-vous donner à cette relation (3 pts)

3 – Plus de 80 % des enfants de cadres et d'enseignants quittent l'enseignement secondaire avec un baccalauréat général ou technologique, alors que ce diplôme n'est détenu que par moins d'un enfant d'ouvrier non qualifié sur trois. Les enfants de cadres sont massivement titulaires d'un baccalauréat général, les enfants d'enseignants ayant même sept fois plus de chances d'obtenir le baccalauréat scientifique que ceux des milieux moins favorisés. Les enfants d'employés ou de professions intermédiaires sont en revanche bien plus souvent lauréats d'une série technologique et ceux d'agriculteurs et d'ouvriers d'un baccalauréat professionnel. Quant à l'accès au niveau du baccalauréat, si 51 % des enfants d'ouvriers y accèdent, ce sont 90 % des enfants d'enseignants et de cadres qui atteignent ce niveau.

(Source : *Education et formation*, n°66, juillet-décembre 2003)

Q1 – Expliquez les inégalités des résultats scolaires à l'aide des autres documents (3 pts)

Q2 – Remplissez le texte à trous (7 pts)

1 – Les « professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS) sont une construction statistique de l'Insee qui cherche à regrouper les individus qui ont dessocialement proches. Ceci suppose que ces individus aient :

- Une homogénéité sociale, c'est-à-dire des pratiques sociales identiques ;
- Un.....d'appartenir à la même catégorie sociale ;
- Une reconnaissance de leur identité.....par les autres individus.

2 – Pour déterminer cette proximité sociale, l'Insee, part de la.....de l'individu (pour la population.....) ou de la personne de référence du ménage et utilise quatre critères principaux :

- Le statut qui distingue les.....des professions..... ;
- Led'activité qui sépare les activités..... (secteur primaire), les activités industrielles (secteur.....) et les activités de(secteur.....).
- Le niveau de qualification qui est en partie donné par le niveau de..... requis pour obtenir une place dans la hiérarchie de l'entreprise.
- La place hiérarchique qui est donnée par lade l'entreprise, pour les indépendants, et qui distingue les postes d'.....et les postes d'....., pour les salariés.

3 – L'Insee détermine ainsiPCS pour la population active et 8 pour la population totale (la catégorie 7 regroupe les « retraités » et la catégorie 8 les « autres personnes sans activité professionnelle »).

- Les « agriculteurs exploitants » sont des (y compris les aides familiaux) qui produisent des biens..... ;

- Les « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » sont aussi, pour la plupart, des.....Les artisans vendent des biens ou des services qu'ils ont transformé. Les commerçants vendent des biens qu'ils n'ont pas produit ou sont des prestataires de.....Les chefs d'entreprise dirigent des entreprises de salariés et plus.
- Les « cadres et professions intellectuelles supérieures » rassemblent des indépendants (les professions.....) et des salariés qui ont un niveau élevé de.....et des postes de.....
- Les « professions intermédiaires » sont des.....qui occupent une position intermédiaire entre les.....et les agents d'.....et qui ont un niveau de.....moyen.
- Les « employés » sont des salariés d'..... peu diplômés qui produisent desLes trois-quarts de ces emplois sont exercés par des
- Les « ouvriers » sont des.....d'exécution qui exercent un travailet produisent des agricoles ou industriels. Les ouvriers qualifiés ont un (Bep, Cap...) ou ont reçu un apprentissage assez long.

Les chômeurs sont classés dans la CSP de leur métier d'origine. Les chômeurs n'ayant jamais exercé un métier figurent sur une ligne à part.

INTERROGATION ÉCRITE N°8

NOM :

Classe

1 – La situation des jeunes (15-24 ans) vis-à-vis de l'emploi en France (en % et en milliers)

	1975	1995	2005	2005
Scolarisés	30	48	4 696	
Emplois	57	34	2 090	
Chômeurs	3,5	9	609	
Inactifs	9,5	9	440	
Total	100	100	7 835	100

(Source : Insee 2006)

Q1 – Calculez le % de chaque catégorie dans l'ensemble des jeunes en 2005 (1 pt)

Q2 – Faites une phrase correcte avec le taux de chômage (1pt)

Q3 – Quels sont les trois principaux changements de la situation des jeunes en 30 ans ? (1,5pt)

2 – Où en sont les jeunes qui ont quitté leurs études en 2001, en France en 2005 (en %)

	Accès immédiat et durable à l'emploi	Leur premier emploi est un CDI	Ils ont un CDI	Ils sont au chômage	Ils ont un emploi aidé	Ils travaillent à temps partiel	Ils travaillent en intérim
Sans qualification	31	31	52	40	14	22	11
CAP, BEP	73	35	68	15	7	13	8
Bac pro. ou techno.	74	31	73	12	6	11	7
Bac + 2 ans	81	32	66	7	4	5	3
Bac + 4 ans	74	51	76	9	4	9	2
Bac + 5 ans et plus	79	57	85	10	2	5	1
Ensemble	68	38	71	16	6	10	6

(Source : CEREQ – Septembre 2005)

Q1 – Faites une phrase avec 68 et 38 à la ligne ensemble (1pt)

Q2 – En donnant une définition de l'emploi typique, dites quel est son poids dans l'emploi des jeunes (2pts)

Q3 – Quels sont les emplois qui correspondent à des emplois atypiques dans ce tableau et quelles sont leurs caractéristiques ? (1,5pt)

Q4 – Faites deux observations à propos du rôle du diplôme pour l'emploi des jeunes (2pts)

3 – Au milieu des années 1970, les moins de 30 ans surfaient sur la vague des "trente glorieuses", années d'après-guerre où la France s'est reconstruite, puis industrialisée. Les entreprises et l'administration recrutent, et garantissent à leurs employés une carrière continue et un bon salaire d'embauche.

Mais en 1975, deux ans après le premier choc pétrolier, l'Hexagone découvre le chômage de masse. C'est le début de la crise, qui s'amplifiera dans la décennie suivante. Les jeunes sont les premiers à la subir : baisse des revenus, accès plus long à un emploi stable...

Les gouvernements - de droite comme de gauche - n'ont pas réussi à redresser la barre après l'avis de tempête de 1975. Toutes leurs décisions ont tourné autour d'un même axe : maintenir dans l'emploi les 30-50 ans, quitte à en écarter les plus jeunes et les plus âgés. Pour les plus de 55 ans, les "mesures d'âge" conduisent à la préretraite ; pour les juniors, l'allongement des études et les innombrables "dispositifs" censés organiser la transition vers l'emploi - ils accueillent de 35 % à 40 % des jeunes actifs de moins de 26 ans depuis le milieu des années 1990 - auront pour effet de les répartir dans une longue file d'attente aux portes du marché du travail, en fonction du niveau et de la nature de leur formation. Les plus diplômés sont les premiers "servis" dès que la conjoncture économique repart, comme à la fin des années 1980, puis à la fin des années 1990. Mais les moins diplômés sont stigmatisés par leur manque de qualification aux yeux des employeurs, lancés dans la modernisation du système productif français.

Par ailleurs, les entreprises, encouragées par les politiques publiques qui tentent d'abaisser le "coût du travail" pour les inciter à créer de l'emploi, multiplient les embauches précaires : contrat à durée déterminée (CDD), contrats aidés, intérim, stages ... Censées offrir aux jeunes l'expérience qui leur manque pour accéder à l'emploi stable - rôle qu'elles jouent dans bien des cas -, ces formes d'emploi deviennent un mode d'ajustement des effectifs à une conjoncture économique de plus en plus mouvante et concurrentielle. Une "drogue" dont les employeurs peuvent de moins en moins se passer, y compris les bonnes années. Entrée dans l'emploi retardée, fragilisation des trajectoires d'insertion, émaillées de périodes de chômage et de contrats précaires... Tous ces phénomènes se traduisent dans le niveau de vie.

Aujourd'hui, constate Louis Chauvel, sociologue à Sciences Po Paris, l'écart de rémunération entre quinquagénaires et trentenaires atteint 40 % contre 15% trente ans auparavant ! Le taux d'épargne des moins de 30 ans a chuté de moitié (de 18 % à 9 %) entre 1995 et 2001 ; celui des "quadras" passant de 12 % à 18 % et celui des "quinquas" de 19 % à 26 %. L'ouverture des droits sociaux, mais aussi l'accès au crédit bancaire et au logement, institutionnellement liés aux formes classiques du salariat (CDI et, a fortiori, statut de fonctionnaire), sont, désormais, de plus en plus tardifs. In fine, les sociologues observent ce qu'ils nomment "l'allongement de la jeunesse", c'est-à-dire la prolongation des situations et des comportements de dépendance vis-à-vis des parents. Un manque d'autonomie qui renforce les inégalités sociales entre jeunes, ajoutant à l'inégalité de niveau de diplôme celle du revenu des parents.

Surtout, cette dépendance prolongée souligne encore les effets de pauvreté engendrés par le manque d'emplois et d'accès aux droits sociaux. Les Français s'aperçoivent, pour la première fois en temps de paix, que le sort de leurs enfants pourrait bien être moins bon que le leur. L'ascenseur social est bien tombé en panne : en 2002, si 22 % des Français âgés de 30 à 35 ans avaient atteint une catégorie sociale plus élevée que leurs parents, 17 % avaient, en revanche, connu un "déclassement", contre respectivement 32 % et 10 % pour les Français âgés de 50 à 54 ans. La précarité peut être considérée comme une étape nécessaire sur la voie de l'insertion durable. Cela reste le cas pour la majorité des jeunes, dont 70 % obtiennent un emploi stable dans les trois années qui suivent leur sortie du système éducatif.

(Marie-Béatrice Baudet et Antoine Reverchon, *Le Monde* du 24 mars 2006)

Q1 – Expliquez quelles ont été les politiques de l'Etat pour faire face au chômage des jeunes (2pts)

Q2 – Expliquez pourquoi les entreprises ont proposé aux jeunes des emplois précaires (3pts)

Q3 – Quelles sont les conséquences pour les jeunes de cette situation ? (3pts)

4 – Extraits de l'article 3 bis de la loi pour l'égalité des chances.

"Les employeurs (...) peuvent conclure, pour toute nouvelle embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans, un contrat de travail dénommé contrat première embauche. L'effectif de l'entreprise doit être supérieur à vingt salariés (...). Le contrat de travail (...) est conclu sans détermination de durée. Il est établi par écrit. Ce contrat est soumis aux dispositions du code du travail, à l'exception, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion (des articles concernant les modalités de rupture des contrats). Ce contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pendant les deux premières années à compter de la date de sa conclusion (...) : lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis (...) de deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date (...), et à un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois ; lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur verse au salarié, au plus tard à l'expiration du préavis, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat. (...) En cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, au cours des deux premières années, il ne peut être conclu de nouveau contrat première embauche entre le même employeur et le même salarié avant que ne soit écoulé un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat. (...)"

(Source : *Le Monde* du 04 mars 2006)

Q1 – Quelles sont les caractéristiques d'un CPE ? (1pt)

Q2 – Pourquoi a-t-il été créé ? (1 pt)

INTERROGATION ÉCRITE N°9

Thème : les cadres

1 – L'évolution des PCS en France (en milliers)

PCS/CSP en milliers	1954	1975	2005	En %	Coef. x
3 – Cadres et professions intellectuelles supérieures	554	1 551	3 663		
➤ 31 – Professions libérales	120	183	353		
➤ 32 – Cadres de la fonction publique	85	212	359		
➤ 33 – Professeurs, professions scientifiques	80	272	713		
➤ 34 – Professions de l'information, arts, spectacles	45	88	251		
➤ 35 – Cadres d'entreprises, Ingénieurs	223	796	1 987		
4 – Professions intermédiaires	2 070	3 480	5 782		
➤ 41 – Instituteurs, fonction publique, santé, clergé	1 106	1 461	2 065		
➤ 46 – Professions administratives et commerciales	484	930	2 032		
➤ 47 – Techniciens	193	570	1 075		
➤ 48 – Agent de maîtrise	287	519	610		
Total de la population active occupée	19 185	21 699	24 921		

(Source : Insee 2006)

Q1 – Donnez les définitions d'une *catégorie socioprofessionnelle* et de la *population active occupée* (1 pt)

Q2 – Qu'est-ce qu'un *cadre* ? Une *profession intermédiaire* ? (2 pts)

Q3 – Classez les professions suivantes dans leurs CSP respectives en donnant leur code figurant dans le tableau : *professeur des écoles, médecin, chef de rayon, clown, comptable, infirmière, journaliste, directeur commercial* (1 pt)

Q4 – Calculez le % des cadres et des professions intermédiaires dans les actifs en 1954 et en 2005 (0,5 pt)

Q5 – Calculez le coefficient multiplicateur des nombres des lignes en gras entre ces deux dates (0, 5 pt)

Q6 – Qu'observez-vous ? (Citez les chiffres les plus significatifs) (2 pts)

Q7 – Comment expliquez-vous cette croissance des cadres et des professions intermédiaires ? (3 pts)

2 – Les spécificités sociales des cadres

a) – En 1945, le ministre du Travail communiste du premier gouvernement de Gaulle, Alexandre Parodi, réorganise les catégories socioprofessionnelles. Les « employés supérieurs » deviennent les « ingénieurs et cadres ». C'est le diplôme et ensuite une expérience professionnelle « reconnue équivalente » qui attribue le statut. Quant aux salaires, ils sont fixés en fonction des positions : cadres débutants, cadres confirmés, cadres supérieurs et cadres de direction. Le cadre s'inscrit donc dans une grille de progression salariale relative à son ancienneté. La fonction publique met elle aussi en place une grille où elle définit la catégorie A (celle des professeurs, du personnel administratif dirigeant, des ingénieurs et des médecins salariés des hôpitaux) en fonction du niveau de diplôme et de la réussite au concours. De plus, le statut de cadre va offrir l'accès à des régimes sociaux spéciaux. Revendication de la CGC (Confédération générale des cadres créée en 1937), un régime de retraite complémentaire, l'Agirc, est instauré en 1947. Pour les sociologues Bouffartigue et Gadéa, « *le fait de cotiser à une caisse de retraite des cadres devient désormais un critère retenu par la jurisprudence pour attester l'appartenance au statut de cadre* ». Etre cadre, c'est avoir des avantages en matière de prestations sociales, qu'elles soient liées à la retraite, aux arrêts de travail, aux congés maladie... Les trente glorieuses sont très favorables aux cadres : l'ascenseur social permet à de nombreux autodidactes de décrocher le statut, alimentant par là tout l'imaginaire social autour de la méritocratie et de la réussite individuelle ; l'écart salarial entre ouvrier et cadre passe de 4 en 1950 à 4,5 en 1960. Mais les cadres sont mis à contribution pour reconstruire la France. Etre cadre, c'est être socialement estimé, c'est avoir un salaire confortable, un travail intéressant, être à l'abri du chômage et pouvoir s'assurer une bonne retraite... Mais c'est aussi travailler dur, que l'on soit un autodidacte ou un jeune diplômé. Pour Jean-Paul Juès, ce qui va longtemps caractériser un cadre est de ne pas compter son temps de travail. Plus globalement, pour Bouffartigue et Gadéa, les cadres ont longtemps signé un quasi-contrat de confiance avec leurs entreprises. Autrement dit être cadre, c'est appartenir à la catégorie du « *salarial de confiance* » reposant sur « *une implication morale dans l'organisation, implication qui conditionne les performances des individus* »

(Source : Evelyne Jardin, *Sciences Humaines* n° 148, Avril 2004)

b) – Salaires annuels moyens et pratiques culturelles au cours des 12 derniers mois (en € et en%)

2004	Salaires annuels bruts	Salaires annuels nets	Sont partis en vacances	Sont allés au théâtre	Ont lu 25 livres et plus
Cadres supérieurs	58 240	43 660	90	57	29
Professions intermédiaires	29 730	22 500	78	46	20
Employés	20 330	15 560	63	28	16
Ouvriers	21 360	15 940	48	20	6

(Source : Insee, 2006)

Q1 – Quelles sont les principales caractéristiques du travail des cadres ? (2 pts)

Q2 – Quelle est la différence entre un salaire brut et un salaire net ? (1 pt)

Q3 – Comment expliquez-vous les différences dans les pratiques culturelles entre CSP ? (2 pts)

3 – L'évolution du pouvoir d'achat des cadres

Evolution du salaire moyen annuel des cadres en France entre 1999 et 2003

	1999	2001	2003	Coef x
Salaires annuels moyens bruts à prix courant	48 090	50 800	56 920	
Salaires annuels moyens nets à prix courant	38 300	40 520	42 928	
Indice des prix (base 100 = 1999)	100	102,5	106,9	
Salaires bruts à prix constant 2003				
Salaires nets à prix constants 2003				

(Insee, 2005)

Q1 – Calculez le salaire brut et le salaire net de chaque année aux prix de 2003 (2 pts)

Q2 – Calculez le coefficient multiplicateur de chaque ligne entre 1999 et 2003 (0,5 pt)

Q3 – Comment a évolué le pouvoir d'achat des cadres durant cette période ? Citez des chiffres (2 pts)

Q4 – Expliquez pour le pouvoir d'achat du salaire net augmente moins vite que celui du salaire brut ? (0,5 pt)

