

Les thèmes posent des questions éthiques qui renvoient à la responsabilité individuelle et collective du citoyen, face aux grands enjeux économiques et sociaux du monde actuel.

Thème au choix - Citoyenneté et travail

Thèmes	Sujets possibles	Orientations
Citoyenneté et travail	<ul style="list-style-type: none"> - Le droit de grève et son exercice - Flexibilité et sécurité de l'emploi - La négociation dans l'entreprise 	On aborde les questions posées par l' exercice de la citoyenneté dans l'entreprise. Les relations qui lient l'employeur au salarié ou à l'apprenti sont définies par un contrat de travail qui précise les droits et les obligations de chacune des parties. On réfléchit sur les transformations des relations de travail dans le contexte de l'ouverture européenne et de la mondialisation .

Bulletin officiel spécial n°2 du 19 février 2009

ENJEUX ET CONTENUS

S'interroger sur les liens entre citoyenneté et travail s'inscrit dans le prolongement du travail mené depuis la classe de seconde sur la notion de « citoyenneté ». Toutefois, la notion est complexe, ce que traduit l'utilisation de multiples concepts pour la désigner. Si les luttes pour l'exercice de droits dans l'entreprise sont anciennes, la notion de citoyenneté dans l'entreprise est toujours objet de débat même si le terme a été officiellement retenu par le législateur au début des années 1980.

Deux termes ont été mis en avant ; la notion de citoyenneté économique, se fondant sur l'idée que la citoyenneté ne se cantonne pas à la sphère politique mais intègre tous les aspects de la vie en société, notamment les « relations de travail » qui ont pris une importance croissante avec le développement du salariat ; la notion de citoyenneté sociale, dans la mesure où le travail salarié permet d'accéder à un statut, à une reconnaissance sociale.

Ce sont les lois Auroux, promulguées en 1982, qui reconnaissent pour la première fois officiellement l'extension de la citoyenneté à la sphère de l'entreprise : "Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise ». Les nouveaux droits qu'elles définissent concernent les libertés des travailleurs, le développement des institutions représentatives du personnel, la négociation collective et les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Aujourd'hui, la citoyenneté dans le monde du travail se caractérise donc par un ensemble de droits permettant aux salariés de s'exprimer individuellement, d'intervenir collectivement sur leurs conditions d'emploi et de travail, sur le contenu de leur travail voire sur sa finalité. Elle devrait permettre l'intervention sur les options stratégiques de l'entreprise ou du groupe.

La réalité toutefois est souvent différente, tant la situation des salariés dépend de la nature et de la taille de l'entreprise, de l'existence ou non de conventions collectives, du contrat de travail, du statut du salarié. Elle dépend aussi de modifications récentes et fortes qui caractérisent l'entreprise. Parmi les facteurs qui conditionnent ces transformations, on peut mentionner le développement des technologies de l'information et de la communication, l'internationalisation croissante de la production des biens et services, les changements dans l'organisation du travail et de la gestion de la production, la déstructuration et la restructuration du travail dans le temps et dans l'espace (mondialisation). De ce fait, les accords institutionnels qui déterminent la citoyenneté au travail et qui sont le reflet de compromis

passés entre la classe ouvrière et ses organisations et le patronat, n'ont plus tous la même portée. L'exercice de la citoyenneté dans le monde du travail prend donc de nouvelles formes.

SUJETS POSSIBLES

Le droit de grève et son exercice

Ce sujet conduit à aborder un des droits fondamentaux du salarié. Reconnu et protégé par la Constitution de 1958 qui se réfère au préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

S'il s'agit là d'un moyen dont dispose les salariés pour manifester un désaccord ou revendiquer des améliorations d'ordre professionnel ce droit ne peut être exercé dans n'importe quelles conditions. La grève doit répondre à différentes conditions pour être licite et il existe certaines restrictions au droit de grève (préavis ; service minimum dans certains secteurs ; modalités particulières de retenues sur salaire.)

Flexibilité et sécurité de l'emploi

Ce sujet s'inscrit dans une réflexion sur les transformations du travail – variation annuelle de la production, horaires diversifiés, affaiblissement des normes collectives d'emploi au profit de formes individualisées - et possibles atteintes aux droits des travailleurs. L'intitulé du sujet se fait l'écho de la tension entre deux objectifs apparemment contradictoires, la flexibilité des entreprises et la sécurité de l'emploi ; tension qui nourrit, depuis plusieurs années, de nombreux débats. Certains défendent l'idée que pour parvenir à rendre optimal le fonctionnement du marché et donc lutter contre le chômage, il faut favoriser l'annualisation du temps de travail et la flexibilité salariale, pour permettre un ajustement rapide de l'emploi à l'activité, un abaissement du coût du travail permettant de créer ou de sauvegarder des emplois. Cette théorie peut fragiliser le statut du salarié car « dérègle » l'emploi si n'est pas mise en œuvre une nouvelle législation de l'emploi qui assure un haut niveau de protection sociale des parcours professionnels.

La négociation dans l'entreprise

Ce sujet permet d'appréhender le rôle que peut jouer le salarié dans le fonctionnement et l'organisation d'une entreprise. La négociation, obligatoire ou libre, peut porter sur les conditions d'emploi, de salaire, de formation professionnelle des salariés. Lorsqu'elle aboutit, les parties concluent une convention ou un accord collectif du travail. Les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité et au respect de formalités spécifiques. L'entreprise s'apparenterait ainsi à une « société démocratique » où la décision est « partagée » et non imposée au salarié. Selon la taille de l'entreprise, ce sont les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur mais un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté.

BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAPHIE

- La citoyenneté, Anicet Le Pors, Que sais- je ? 2011
- Travail et citoyenneté. Quel avenir ?, Michel Coutu, Gregor Murray, Collection : Travail et emploi à l'ère de la mondialisation, Presses de l'Université Laval, 2010.
- Le modèle social français, Philippe Tronquoy, La Documentation française, Cahiers français, 2006.
- Les conventions collectives, au cœur des relations employeurs-salariés
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/conventions-collectives-employeurs-salaries/index.shtm>