

Transformations subies par le salarariat

Véronique Sandoval

Janvier 2010

Développement et tertiarisation du salariat

Féminisation

Un salariat concentré sur une tranche d'âge

Mieux formé

Eclaté

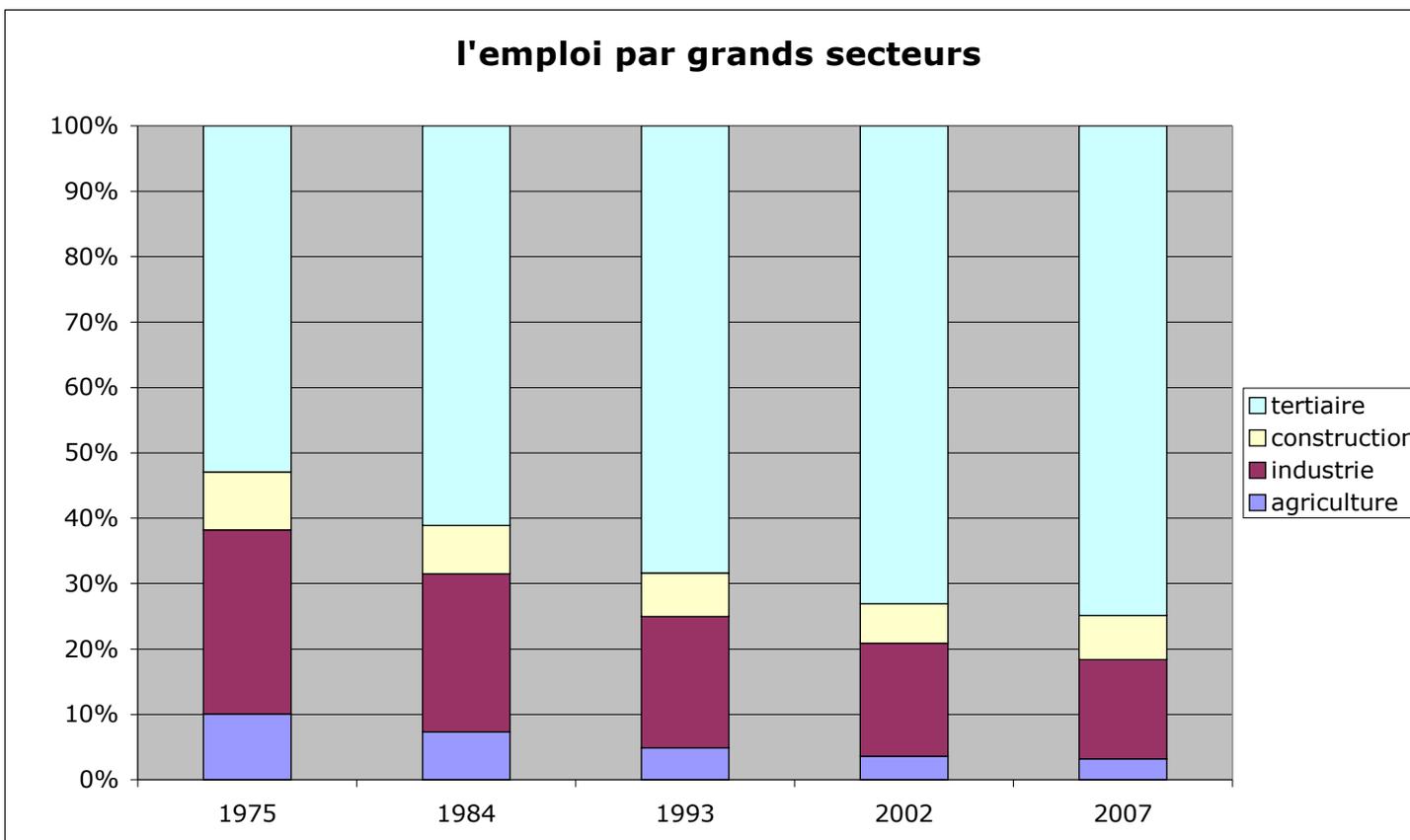
Précarisé

Et un chômage de masse

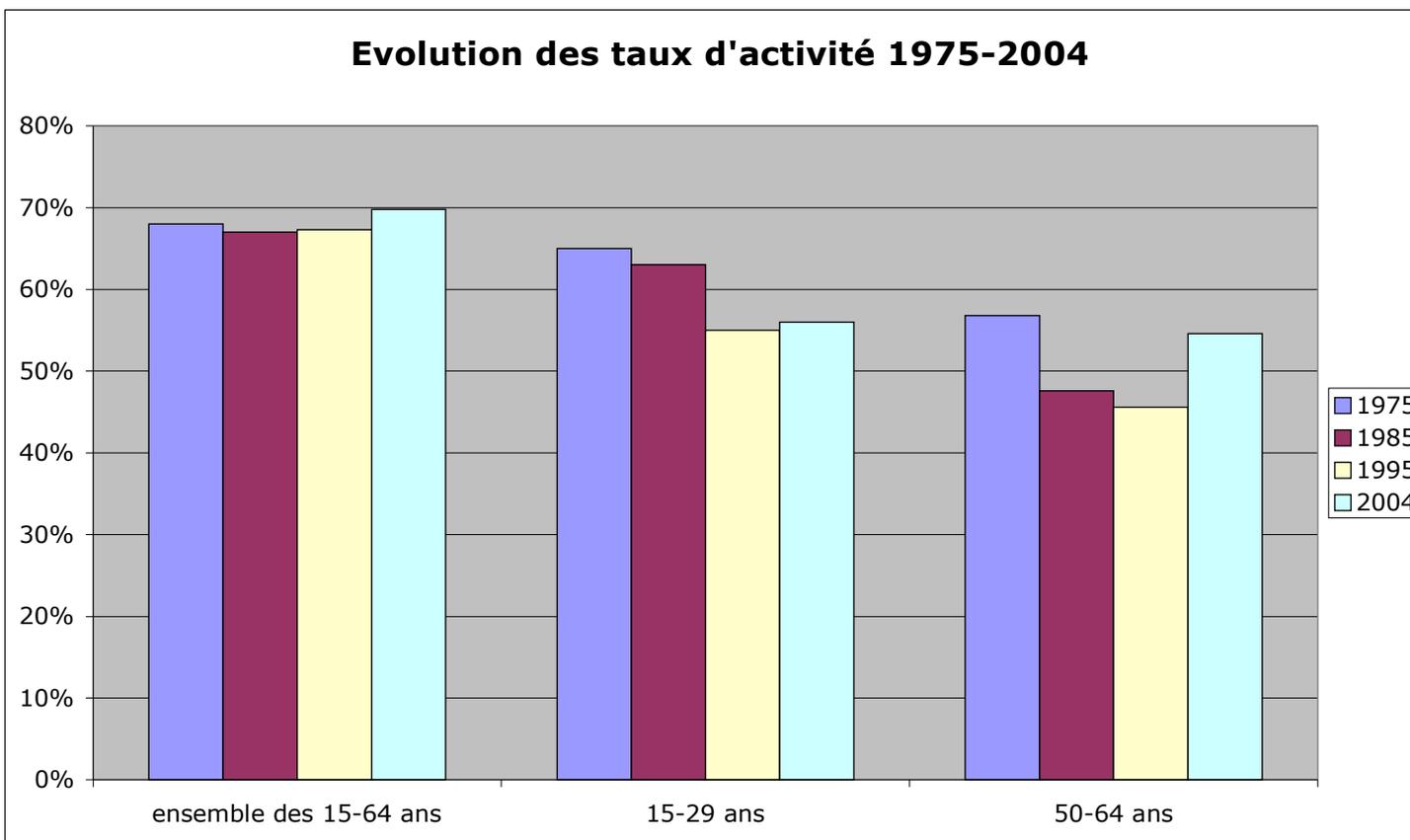
Montée du salariat (+3,5 millions d'emplois entre 1975 et 2007) et tertiarisation entre 1982 et 2002

• Agriculture -900.000	Serv.aux partic +850.000
• Ind légères -400.000	Santé,action soc +750.000
• Bâtiment -300.000	Gestion,admin. +500.000
• Mécanique et travail des métaux -300.000	Commerce +400.000
	Enseigt,form +300.000
	Fonct publique,professions juridiques +250.000

3 emplois sur 4 relèvent du commerce et des services



Le développement du travail féminin permet le maintien du taux d'activité



Un travail féminin plus présent dans certains secteurs

Education, santé, action
sociale :76,8 % de femmes
Services aux partic. 64,2 %
Activités financières 59,9 %
Activités immobilières 59,5%
Administration 52,6%
Ind. Biens de cons. 50,1%

.....

Mais

Construction 9,4 % seult.
Ind. Automobile 16,3%
Ind. Biens d'équipt 18,4%
Energie 20,9%
Transports 24,5%

Un salariat concentré sur la tranche d'âge 30-49 ans

	1975	2004
15 - 29 ans	36,2 %	22 %
30 - 49 ans	44,3 %	56,7 %
50 - 64 ans	19,5 %	21,4 %

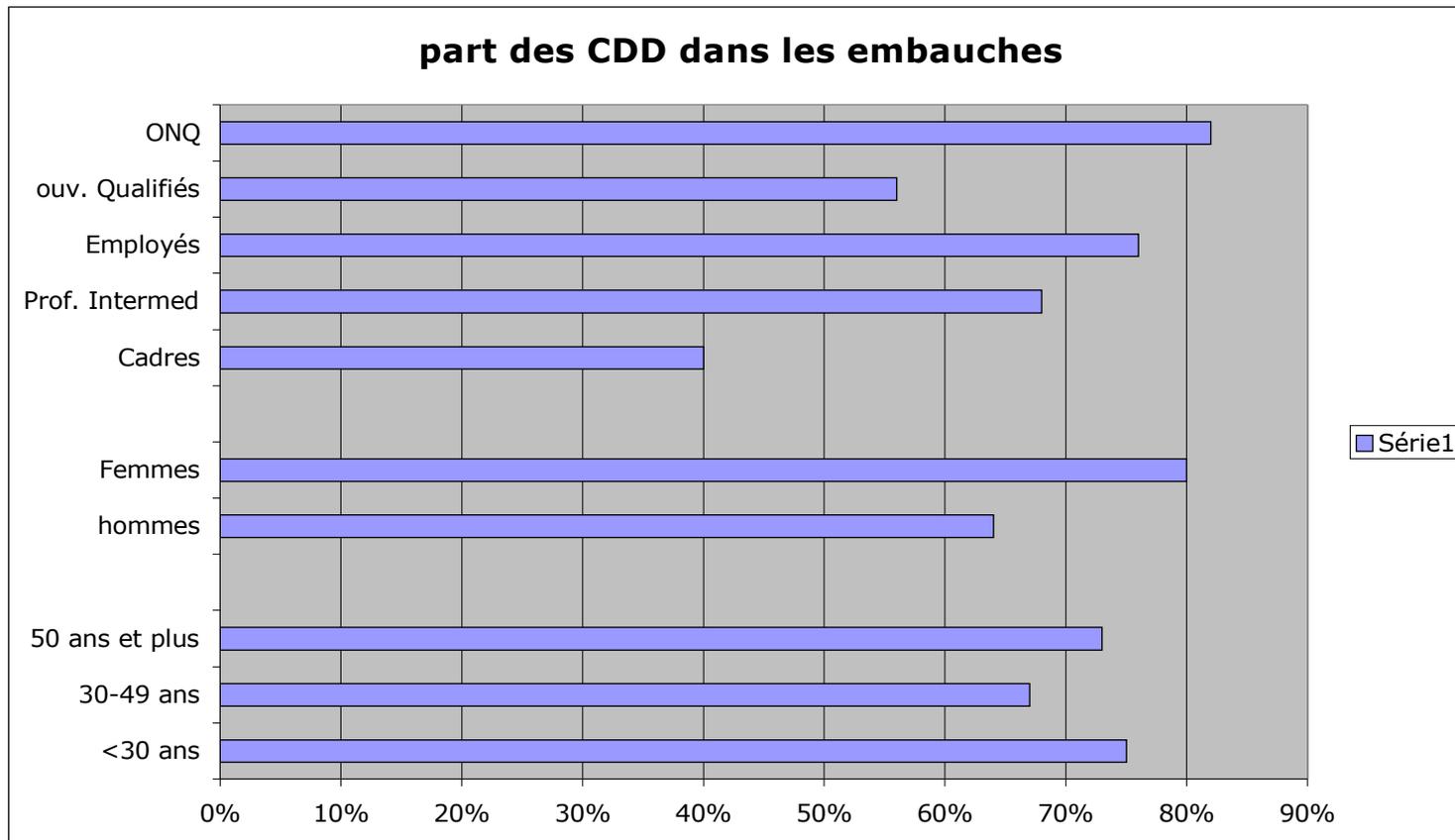
Mieux formé mais dont la compétence n'est pas toujours reconnue

	% diplômes ≥ bac	% diplômes ≥ bac	% de cadres et prof inter	% de cadres et prof inter
	1990	2007	1990	2007
Hommes	26 %	43 %	33,4 %	40,6 %
Femmes	32 %	53 %	28,9 %	37,5 %

Et dont l'organisation est contrée par l'éclatement
des grandes entreprises au cours des année 80

	1976	1986	1996	2006
1-9 salariés	19 %	24 %	26 %	24 %
10-49 salariés	25 %	29 %	29 %	29 %
50-199 salariés	22 %	23 %	22 %	24 %
200-499 salariés	14 %	13 %	11 %	12 %
500 et plus	21 %	11 %	11 %	11 %

Et une précarisation des emplois qui touche toutes les embauches



Et plus particulièrement les femmes et les étrangers

Sur 22.850.000 salariés au 31 décembre 2007, dont 48,8 % de femmes et 4,9 % d'étrangers

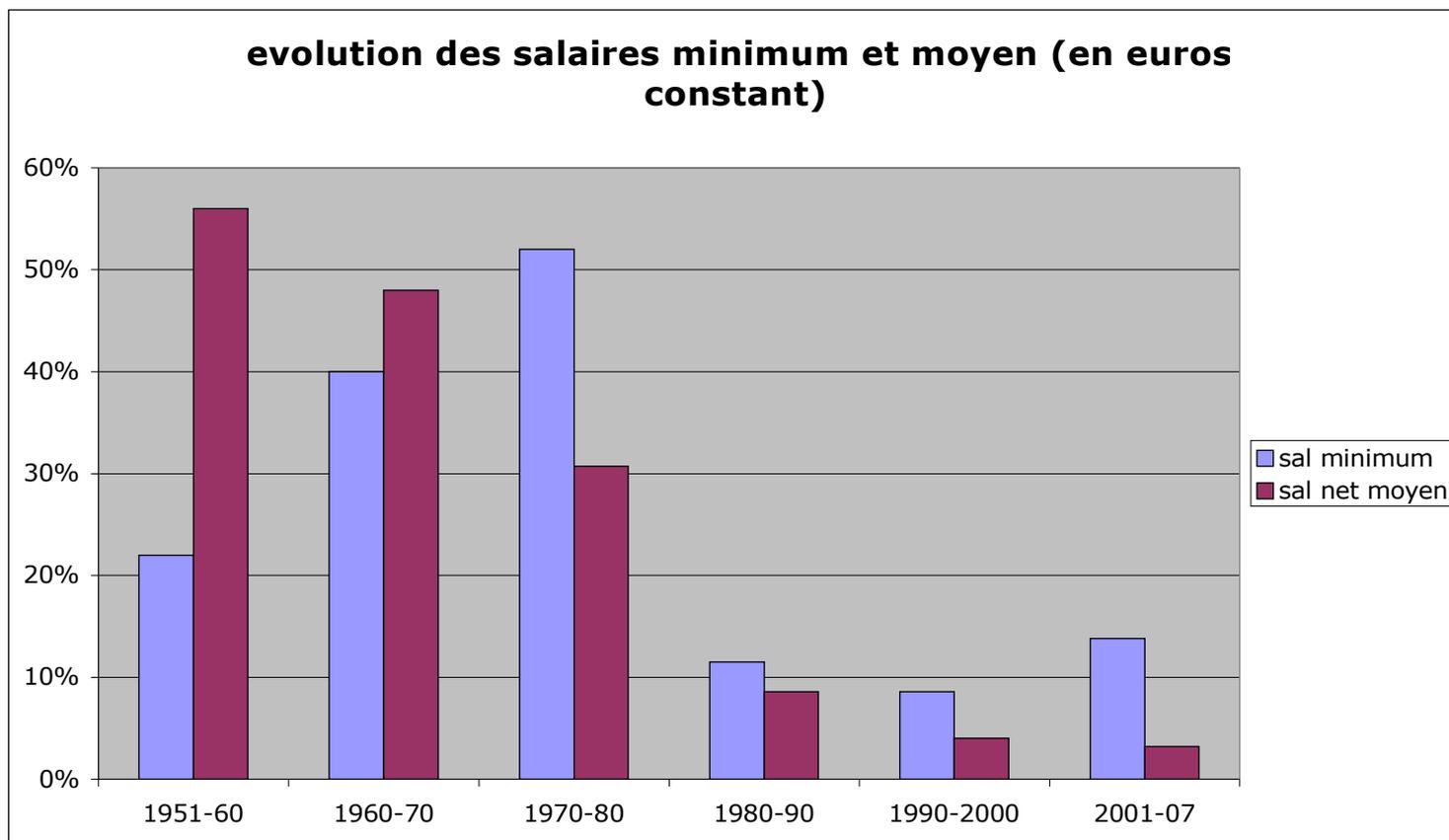
- 2.156.000 ont un cdd, dont 60,9 % de femmes et 7% d'étrangers
- 547.000 sont intérimaires dt 29,6 % de femmes et 8,9 % d'étrangers
- 353.000 sont en apprentissage dt 30,4 % de femmes et 1,8% d'étrangers
- En outre 4.095.000 travaillent à temps partiel, le plus souvent à mi-temps, dont plus de 84 % sont des femmes

un chômage de masse depuis les années 80

	1975	1985	1995	2004
Ensemble des 15-64 ans	3,7 %	10,2 %	11,6 %	9,96 %
15-29 ans	5,6 %	17,7 %	18,7 %	16,6 %
50-64 ans	2,6 %	6,7 %	7,8 %	7,3 %

Chômage et précarisation des emplois
sont indispensables à la poursuite du
prélèvement de la plus-value pour
alimenter les marchés financiers

Un chômage qui pèse sur l'évolution des salaires (moins de 1 % par an à partir des années 80)



Un chômage indispensable pour obtenir des taux de rendement à 2 chiffres dans une économie tertiarisée

Evolution annuelle moyenne	1975-84	1984-93	1993-2002	2002-2007
PIB	2,6 %	2,2 %	2,4 %	2,0 %
Emploi	0,2 %	0,3 %	1,2 %	0,6 %
Productivité/tête	2,4 %	1,9 %	1,2 %	1,3 %
Durée du travail	-1,0 %	-0,4 %	-1,0 %	+0,1 %
Productivité horaire	3,5 %	2,3 %	2,2 %	1,2 %

Grâce notamment à la baisse des charges sociales présentée comme mesure de lutte contre le chômage

- Entre 1975 et 1984, la part des cotisations légales (salariales et patronales) dans la masse salariale passe de 32% à 39 % pour faire face à la montée du chômage et au vieillissement et le coût horaire s'accroît de 5,5 % par an`
- Entre 1984 et 1992, en revanche le coût horaire n'augmente plus que de 1,2% par an. A une faible hausse des salaires des salaires s'ajoute une stabilité des cotisations patronales.
- Enfin entre 1992 et 2004, pour 'relancer l'emploi' des exonérations de charges sociales sur les bas salaires sont instituées, freinant la hausse des qualifications.

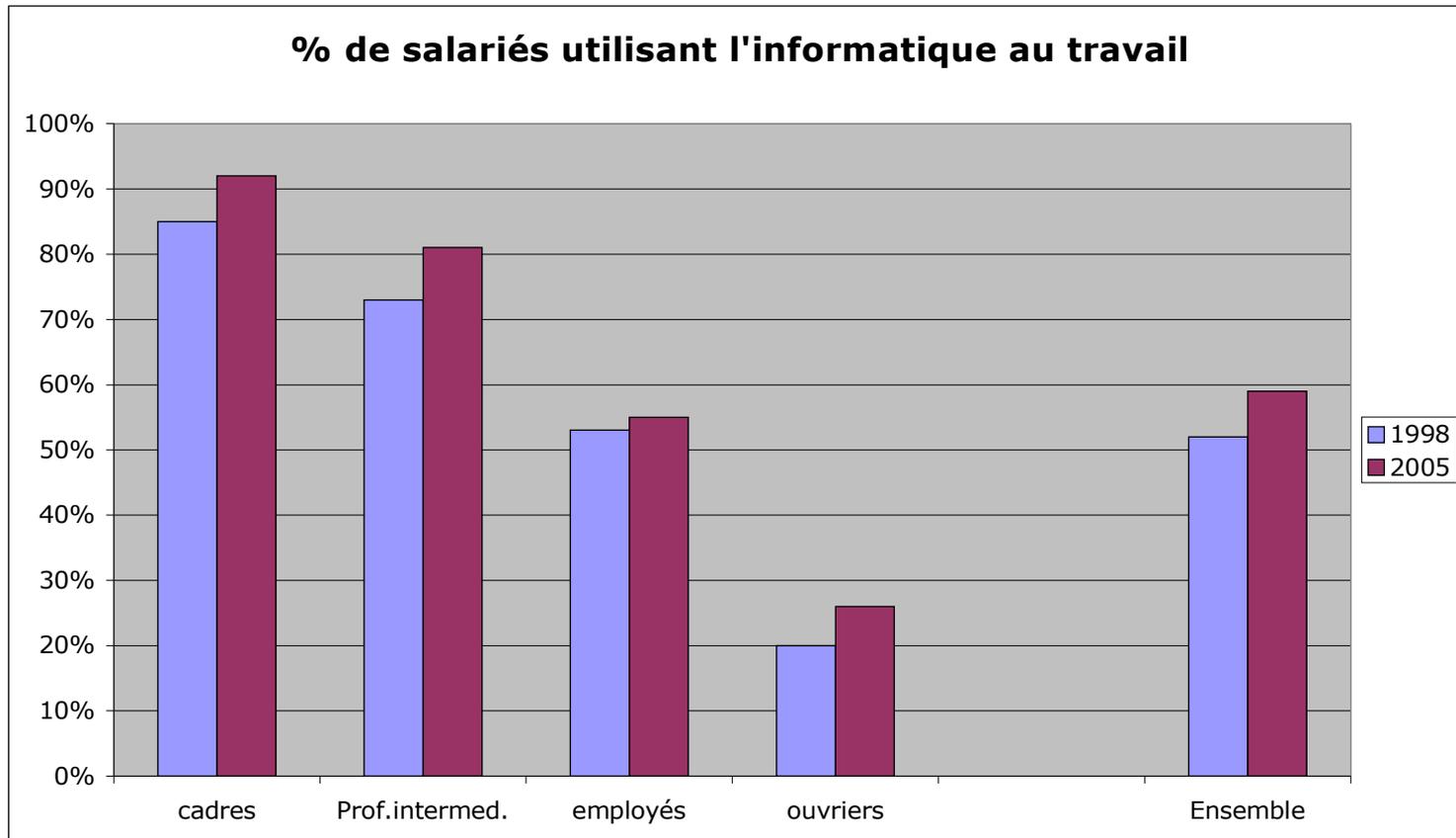
Seuls les plus hauts salaires voient leur pouvoir d'achat s'améliorer

	Médiane ou Q50	Q 75	Q90	Q95	Q99	Q99,9
Salaire brut des t.c 2007	25.309	34.796	51.300	67.690	124.573	313.310
Evol. annuelle moyen. 1996-07	0,65%	0,63%	0,72%	0,88%	1,35%	2,92%

L'accroissement de la productivité du travail, et donc de la plus-value passe, lui, par

- L'introduction des nouvelles technologies,
- Une nouvelle organisation du travail plus 'responsabilisante' mais qui intensifie le travail et est source de stress
- Une division accrue des salariés
- Et un management participatif demandant un engagement des salariés sur les objectifs et les valeurs de l'entreprise

De plus en plus de salariés utilisent l'informatique au travail



Mais le développement des NTIC

- N'a pas seulement pour conséquence une diminution des effectifs et un travail en flux tendu qui permet de réduire le coût du stockage (au prix d'un accroissement du transport des marchandises par la route).
- Il a pour conséquence une intensification du travail (Ils étaient 27 % à ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux en 1991, 34 % en 2005)
- et permet un contrôle du rythme de travail du salarié par sa hiérarchie (18 % des salariés le subissaient en 1984, 30 % en 2005)
- Il s'accompagne d'une croissance du travail à la chaîne chez les ouvrières (20% en 1984, 25% en 2007) et les ouvriers (4% en 84, 8% en 2005)

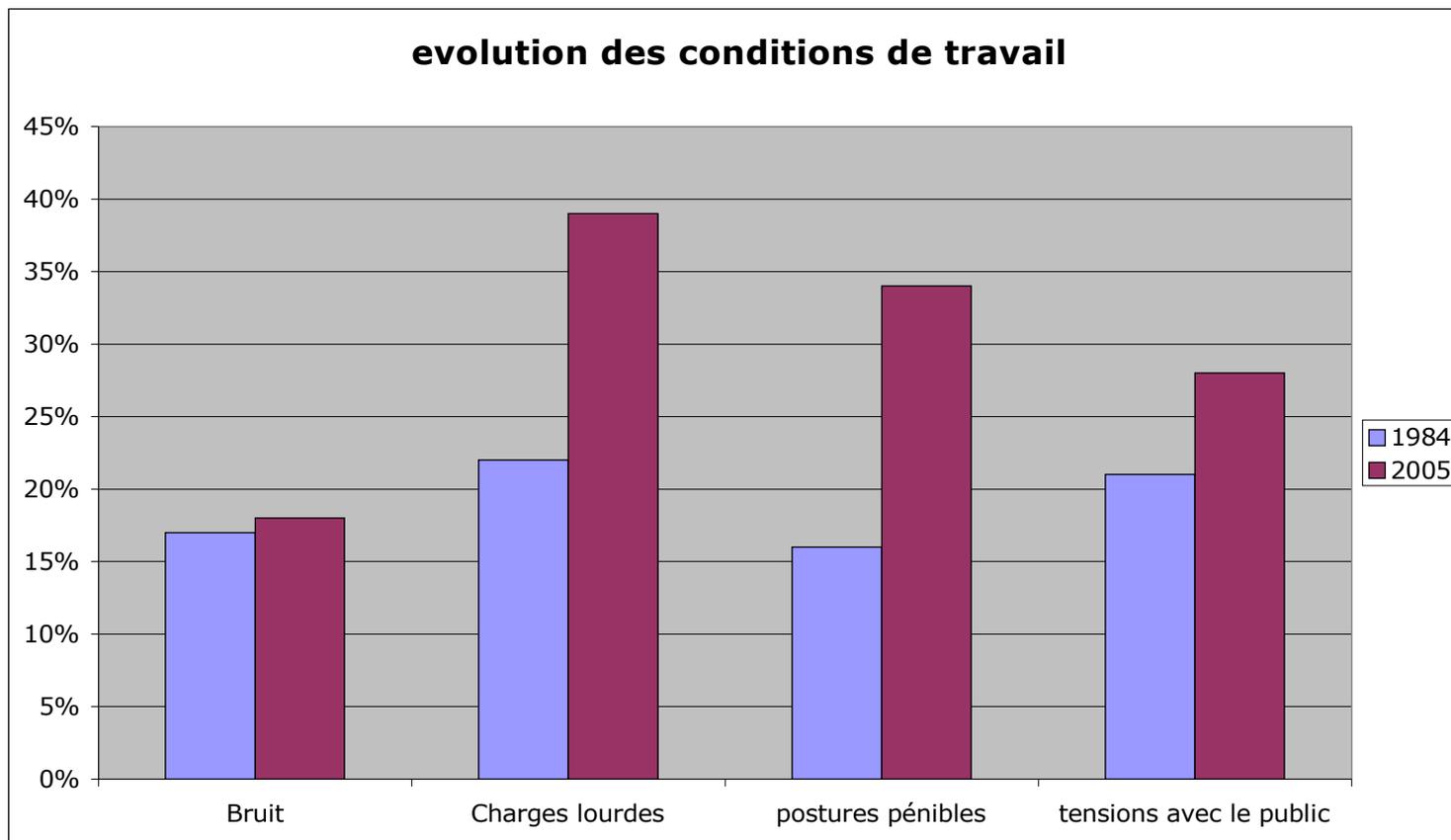
Une nouvelle organisation du travail prétend remettre en cause le taylorisme

- En centrant l'organisation du travail sur la satisfaction du client et non le respect de consignes de travail
- En accordant plus d'autonomie aux salariés, par la réduction des échelons hiérarchiques, la constitution de 'team work' ou de groupes de projets.;
- En reconnaissant les compétences individuelles exercées dans le poste occupé au delà des diplômes détenus et des qualifications correspondant à ce poste
- En faisant de la mobilité et de la polyvalence une preuve de l'esprit de responsabilité du salarié dans la construction de sa carrière.

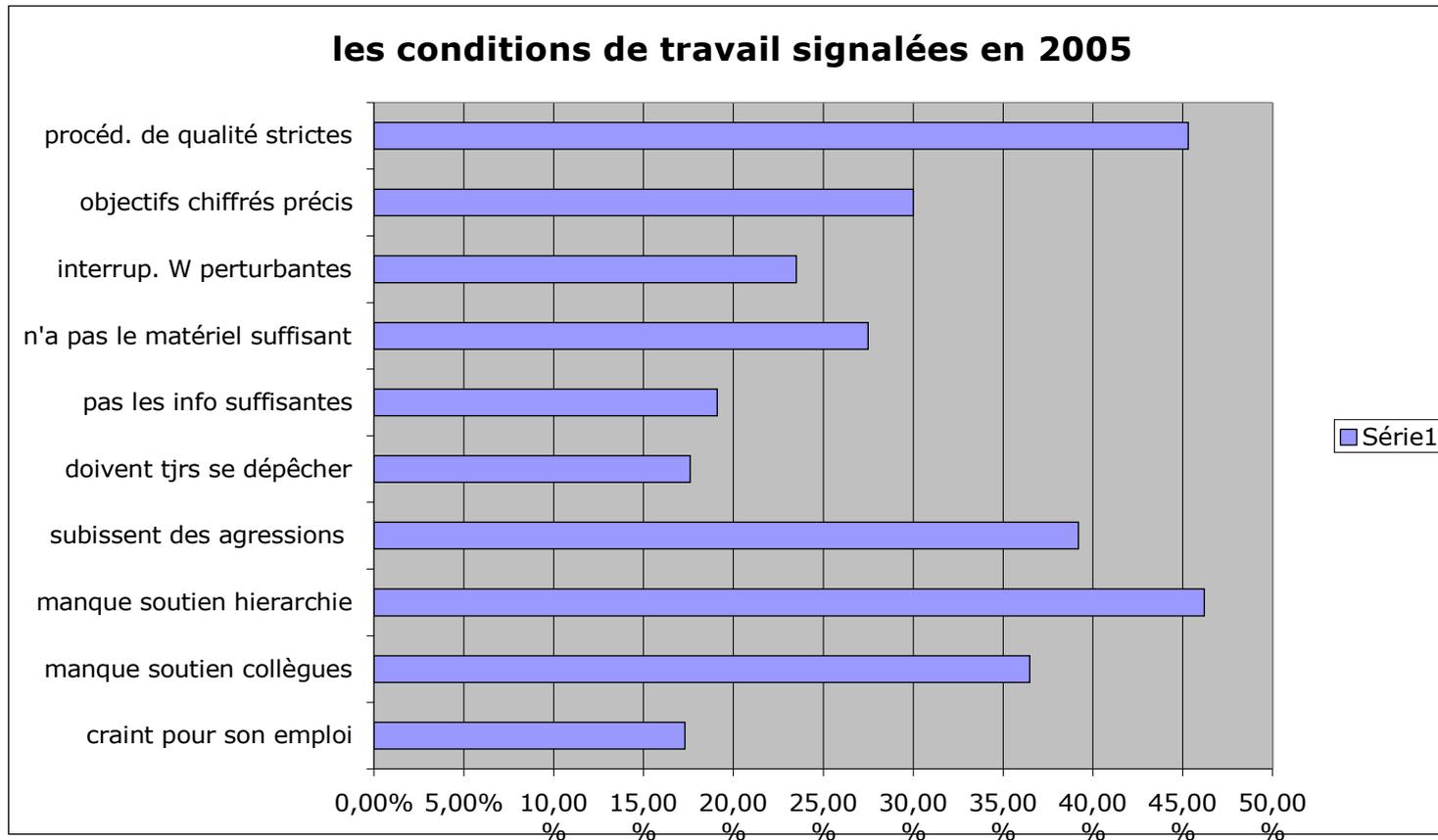
Mais les horaires atypiques se multiplient avec/malgré le passage aux 35 heures

- 26,6 % des salarié(e)s travaillent le samedi; 49 % des employés de commerce
- 11,9% travaillent le dimanche; 22,8 % des employés de commerce
- Et 19 % travaillent souvent au delà de l'horaire prévu, sans compensation; c'est notamment le cas de près d'un cadre sur deux et de 25 % des professions intermédiaires.

les conditions de travail se détériorent



Et les facteurs de stress se multiplient



la distinction entre ceux qui décident et ceux qui exécutent en sort renforcée

Car la satisfaction des attentes du client ne doit pas aller à l'encontre des objectifs de rentabilité (cf. centres d'appel)

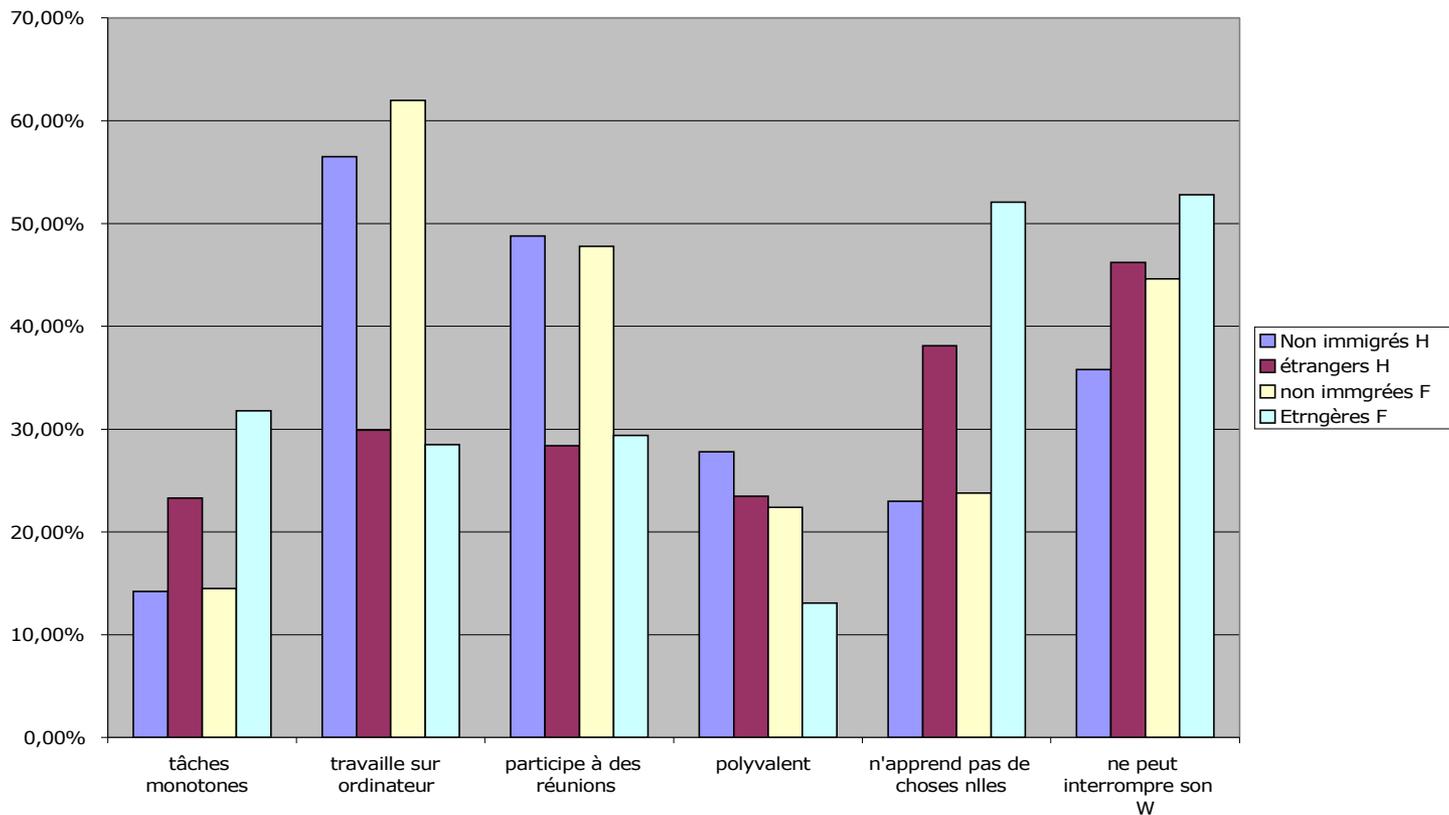
- L'autonomie accordée aux salariés se situe dans le cadre des objectifs fixés au plus haut niveau de la hiérarchie
- La reconnaissance des compétences exercées dans le poste est de la responsabilité exclusive du supérieur hiérarchique dans le cadre de procédures d'évaluation dont ni le salarié ni ses représentants ne sont partie prenante. D'où une individualisation des hausses de salaires
- L'attribution de primes de performances se fait dans le cadre d'une stabilisation voire d'une réduction de la masse salariale

la politique de division des salariés reste donc indispensable.

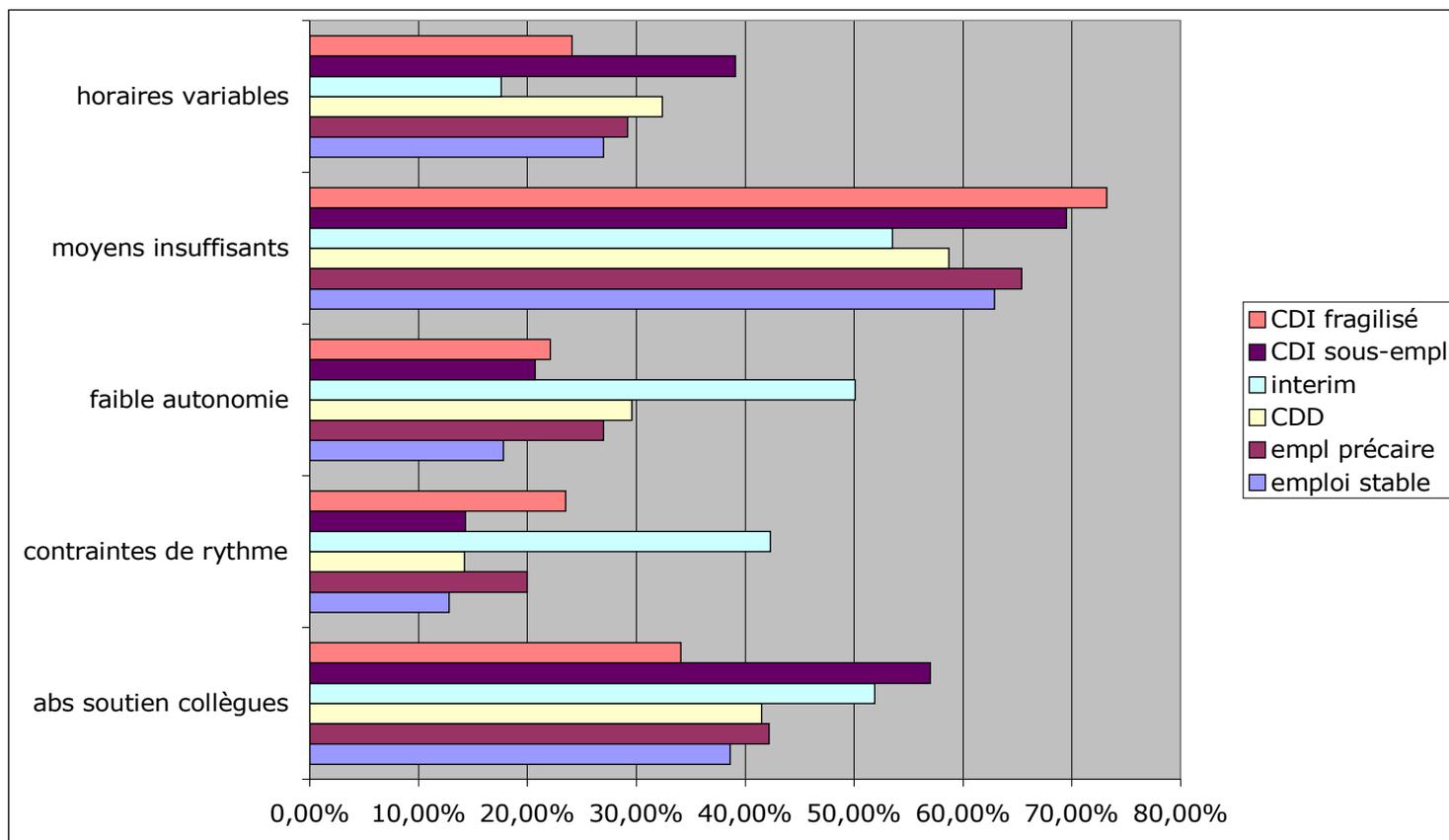
- L'inégalité entre les femmes et les hommes
- Comme celle entre français et immigrés,
- Mais aussi celle entre salariés 'permanents' et salariés précaires,
- Et l'inégalité dans les conditions de travail selon la catégorie socioprofessionnelle

- Les femmes sont les premières victimes du développement du sous-emploi (82% des temps partiel sont des femmes, dont un tiers, soit 1 million de femmes, souhaiteraient travailler plus), comme des CDD (55% de femmes)
- Ce sont également les premières victimes du développement du travail le samedi et le dimanche (40,8% contre 39,4% des hommes) comme du contact en face à face avec le public (64,7% contre 52,9%) avec les risques d'agression verbale (44,6% contre 34,9%) ou physique (14,7% contre 11,4%) qui vont avec
- Mieux formées (53 % ont \geq Bac contre 43% des hommes en 2007) elles occupent un peu plus souvent un poste de PI (25% contre 23,2% en 2007) mais beaucoup moins souvent un poste de cadre (12,5% contre 18,3%), l'écart de salaire H/F étant de 19,1% ds le privé, 13,3% ds le public, mais atteignant 23,6% au sein des cadres du privé, 18,4% au sein des cadres du public

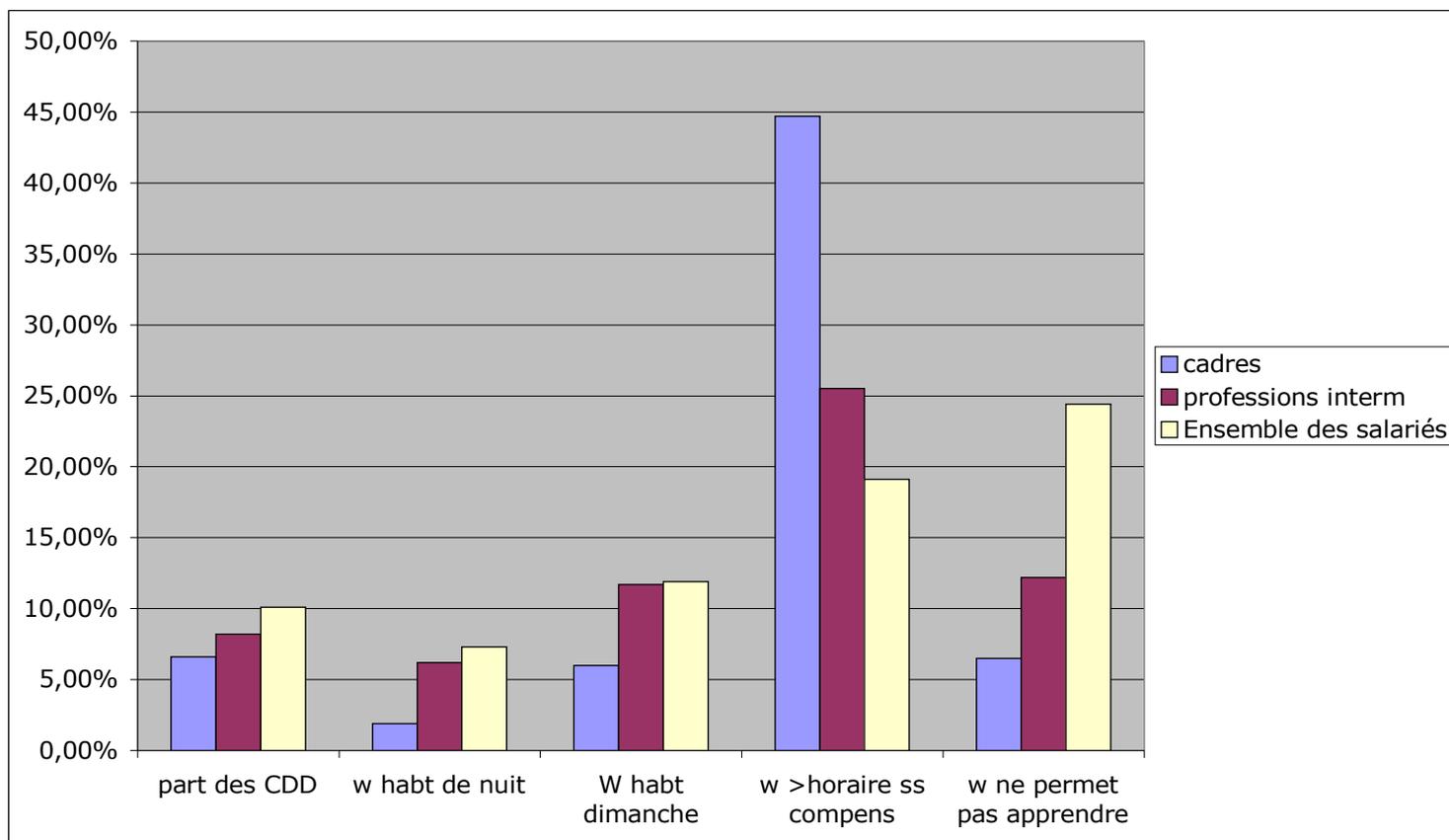
Des étrangers peu concernés par les organisations innovantes



Des salariés en situation précaire qui se sentent laissés pour compte



Des cadres mieux payés, pour un travail plus stable et plus motivant, mais qu'ils ne doivent pas compter



Il faut toutefois accroître la puissance collective de la force de travail

- D'où une bataille idéologique intense et continue pour produire des salariés façonnés par les valeurs et les raisonnements de l'entreprise (rendement, flexibilité, concurrence, mondialisation)
- Tout en encourageant le salarié à être autonome et responsable, le persuader que pour être « lui-même » il faut être productif, efficace et performant
- Transformer le désir légitime d'être reconnu comme sujet à part entière en un besoin de se 'réaliser' par le travail (travailler plus pour gagner plus c.a.d pour gagner le droit d'exister)

Mais cette stratégie patronale rencontre des obstacles

- Si le nombre de conflits ne s'accroît pas, celui des journées de grève si, portant prioritairement sur les salaires
- La lutte des salariés sans-papier met au grand jour la stratégie de division des salariés
- Comment concilier adhésion aux valeurs de l'entreprise et précarisation des emplois ?
- Depuis les années 90 et le licenciement de cadres, le statut du cadre protégé, ayant la confiance de la direction et pouvant faire carrière dans l'entreprise est mis en cause
- 2 salariés sur 3 ont le sentiment d'appartenir à la « classe moyenne » qui craint de se retrouver un jour à la rue
- Et une majorité souhaite une transformation profonde de la société