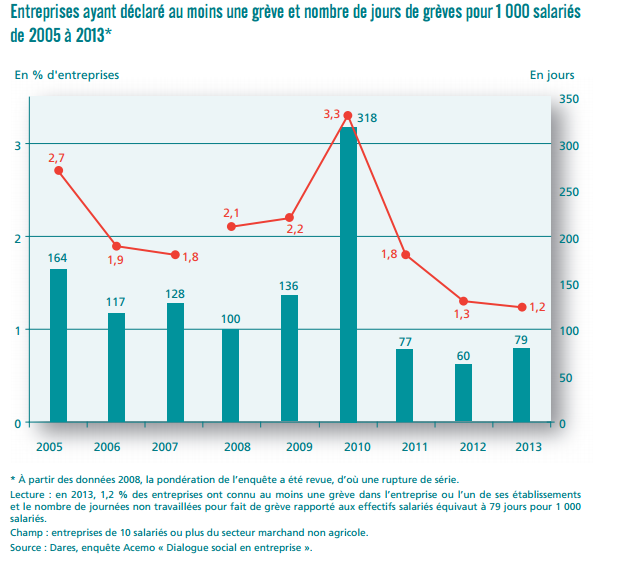
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Académie d'AMIENS Baccalauréat ES**  **Session 2016** | **Epreuve orale de Sciences économiques et sociales (Enseignement spécifique :**  **coefficient 7)** | **N° du sujet : 16c7-222.5** |
| Durée de la préparation : 30 minutes | **Le candidat s’appuiera sur les 2 documents pour répondre à la question principale.**  **Les questions complémentaires 2 et 3 portent sur d’autres thèmes du programme** | Durée de l'interrogation : 20 minutes |
| **Thème de la question principale : La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur du changement social ?** | | |
| **Question principale (sur 10 points) : Vous analyserez l’évolution de la conflictualité au travail.** | | |
| **Questions complémentaires (sur 10 points) :** | | |
| 1) Décrivez l’évolution du nombre de jours de grèves pour 1000 salariés entre 2005 et 2013. (document 1). (4 points) | | |
| 2) Le PIB est-il un bon indicateur de mesure de la production ? (3 points) | | |
| 3) Quels sont les facteurs qui déterminent le niveau des salaires ? (3 points) | | |

**DOCUMENT 1**



**DOCUMENT 2**

Sous la pression conjuguée de la crise économique, et notamment de l’augmentation du chômage de masse, et de l’affaiblissement de l’influence des contre-pouvoirs syndicaux et du militantisme, les conditions de formation et d’expression des tensions sociales dans les firmes, susceptibles de faire émerger des conflits ouverts, ont profondément changé. […] Nombre de salariés hésitent à militer ouvertement de crainte de mesures de rétorsion sur leurs salaires et emplois. C’est, dans certaines enquêtes, ce que répondent environ 35% des salariés français. […]

Le refus plus ou moins systématique dans certaines entreprises des heures supplémentaires, les pétitions, les conflits interpersonnels…, ne sont que la face émergée de l’iceberg. Outre l’absentéisme récurrent, qui peut traduire le rejet de certaines situations d’inéquité, les « grèves » sans arrêts explicites de travail, depuis la forme dite perlée qui ralentit le rythme des gestes de travail, à celle dite du zèle qui sur applique des règles de toutes sortes en créant des goulots d’étranglement dans la firme, se multiplient.

On peut aussi décompter les pannes diverses d’attention et de motivation générant l’augmentation des taux de rebuts qui engorgent les services après-vente. […]Bref, on voit se multiplier aujourd’hui ce que les gestionnaires nomment les coûts cachés d’une conflictualité diffuse et protéiforme, riche à la fois pour l’entreprise de nombreux surcoûts indirects et d’opportunités et autres investissements manqués.

**Marc Morin,** *Entreprises : les nouveaux visages de la conflictualité sociale*, Les Echos, 13/05/2015