

ES, - , M

AG00129377

Comm : 6037

Examen ou Concours BACCALAUREATSérie* : ESSpécialité/option : MathsRepère de l'épreuve : 18ECESONLRAÉpreuve/sous-épreuve : S.E.S(Préciser, s'il y a lieu, le sujet choisi)Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles intercalaires dans le bon sens.

Note :

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

Dissertation s'appuyant sur un dossier documentaire

Le salaire résulte-t-il uniquement de la confrontation de l'offre et de la demande sur les marchés du travail ?

Dans les années 2010 (selon l'INSEE) dans le Nord de la France l'écart de salaire entre un homme et une femme est de 20%.

Le salaire est la rémunération du travailleur subordonné à une entreprise par un contrat (le salarié). Le marché du travail est le marché régissant la rencontre entre population active à la recherche d'un travail ou travailleurs et entrepreneurs ou entreprise (public ou privée). L'offre de travail est la population active à la recherche d'un emploi et la demande représente les entreprises à la recherche d'employés. Le terme confrontation se traduit par rencontre.

Le sujet est à dominante économique

N°
1/10Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer sa provenance.

et sociale et sera traité de point de vue
macro- et micro- sociologique et économique.

On peut alors se demander: l'offre
et la Demande sur le marché du travail
sont-ils les seuls déterminants du salaire?

Trois pistes de réflexion seront
abordées respectant l'ordre suivant: Certes la
fixation du salaire dépend en partie de la rencontre
de l'offre et de la demande sur le marché du
travail mais d'autres déterminants économique
influence le salaire ainsi que des facteurs
sociaux.

Dans un premier temps on admet
que la fixation du salaire dépend ^{en partie} de la
rencontre de l'offre et de la demande sur
le Marché du Travail.

Premièrement l'offre permet de fixer
le salaire. L'offre émane de la population
active et dépend donc de la croissance
démographique, du taux de natalité et
du solde migratoire. L'offre est également
déterminée comme croissante du salaire
puisque plus l'offre est nombreuse
plus le salaire sera important. L'Allemagne

N°
2.110

rien
rire
ans

a
rtie
rée

sur les quatre dernières années a recueilli plus
d'un millions de migrants sur son sol
pour avoir une réserve de main d'œuvre forte.

Ensuite la demande, elle émane
des entreprises à la recherche d'employés.
La demande va dépendre des besoins

de la consommation. Si la consommation
augmente, la production aussi et donc la
demande sera plus forte. La demande est
caractérisée comme décroissante du prix (le salaire)
puisque plus elle augmente moins le
salaire est important. La période des
30 glorieuses en France se définit par une
demande de Travail forte et des salaires moya
n'accompagnant d'une hausse de pouvoir d'achat.

En fin la rencontre des deux
permet de fixer un salaire optimal. Le
salaire est appelé prix d'équilibre ou
Price Taker. Cette rémunération permet au
salarié comme à l'employeur de maximiser
leur intérêt (pour l'entreprise le profit,
pour le salarié sa rémunération).

Cependant ce modèle est purement
théorique et provient de la pensée
néoclassique. Le salaire ne provient
pas uniquement de cette rencontre.

N°
3.10

En effet le salaire résulte également de déterminants économiques...

Tout d'abord la part des syndicats. Les syndicats sont des associations de défense des intérêts des employés.

Les syndicats peuvent donc influencer le salaire.

Les syndicats peuvent engager des négociations avec les entreprises, portant sur le salaire ou des facteurs pouvant l'influencer tel que les primes, l'augmentation du temps de travail ou la formation qui accroît la productivité d'un salarié et donc augmente sa rémunération. La place du salarié au sein de l'entreprise (hiérarchie) peut faire varier le salaire. En 2015

(Selon le ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) 31 449 accords d'entreprise ont été signés par les délégués syndicaux.

11 583 de ces accords concernent la négociation du salaire et des primes et 7 424 d'entre eux le temps de travail. Les syndicats ont bien une influence sur le salaire.

Ensuite le rôle des pouvoirs publics qui est également un déterminant dans la fixation du salaire. Le coût salarial le est composé du salaire net et des cotisations patronales. Ces

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°
5.10

Examen ou Concours BaccalauréatSérie* : ESSpécialité/option : MathsRepère de l'épreuve : 18 ECESONLR1Épreuve/sous-épreuve : S.E.S(Préciser, s'il y a lieu, le sujet choisi)Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles intercalaires dans le bon sens.

Note :

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

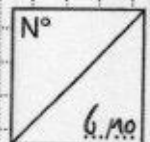
* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

cotisations font partie des prélèvements obligatoires administrés par l'État. Les pouvoirs publics ont donc une influence sur le salaire car si ils augmentent les cotisations le salaire net va baisser ^{pour compenser} et à l'inverse si la baisse des cotisations est observée le salaire net va augmenter. Depuis les années 1980 l'État Français réduit ces charges pour permettre la hausse des salaires et des niveaux de vie de sa population. L'État peut également légiférer en faveur d'un salaire minimum afin d'éviter un accroissement des inégalités économiques. Le salaire minimum est le plus bas salaire que les entreprises peuvent payer à leurs employés. Pour relancer la production des entreprises et l'économie l'État peut baisser ce salaire minimum ^{leur} permettant de réduire leur coût de production et donc leur prix, l'embauche est plus facile, le coût salariale plus léger. En France ce salaire est créé en 1950 sous le nom de SMIG.

 N°
 S. J. A. D.

(Salaires minimum interprofessionnel garanti) et se changera en SMIC en 1970 (Salaires minimum interprofessionnel de croissance). De 1960 à 1970 (période pleine des 30 glorieuses) ce salaire minimum est très bas (à peu près 40% du salaire net moyen pour un temps plein) assurant une embauche massive. Ils remontent de 10% entre 1970 et 1980 marquant la fin des 30 glorieuses, la production ralentit donc, par le biais des salaires plus chers et la baisse de l'embauche. Finalement l'Etat est également un employeur et peut donc fixer ses propres salaires. Les employés des pouvoirs publics en France sont aujourd'hui à peu près 6 millions.

Dans un dernier temps le salaire dépend du contrat fixé par le salarié avec l'entreprise. La taille de l'entreprise peut déjà influencer le contrat et donc le salaire. Une grosse entreprise (comme une société anonyme) sera moins soumise à la concurrence et ne se base pas sur elle pour fixer ses salaires ce qui peut être un avantage pour le salarié contractant aux petites et moyennes entreprises fortement soumises à la concurrence. Le nature du contrat permet également de former



rien
rire
ans

a
rtie
rée

le salaire. Une mission en interim sera souvent plus courte et moins bien rémunérée qu'un contrat à durée indéterminée qui assure plus de stabilité. Des primes ou des augmentations peuvent également être déterminées voire ajoutées au contrat si

le salarié augmente sa productivité. En fin le temps de travail est également un déterminant du salaire puisque une augmentation ou réduction des heures augmente ou baisse le salaire. En 2000 le temps de travail minimal par semaine est fixé à 35h, les salariés touchent le même salaire pour moins d'heures travaillées et peuvent l'augmenter en faisant des heures supplémentaires en accord avec leur entreprises.

...Ainsi que de facteurs SOCIAUX
Premièrement l'âge est un facteur influençant le salaire. Quant un individu reste longtemps dans une entreprise il verra son salaire augmenter et cela pour plusieurs raisons. D'abord il possède de l'expérience ce qui est utile pour la productivité et la compétitivité de l'entreprise. C'est également pour cette raison que l'entreprise peut aussi augmenter le salaire pour conserver l'individu dans l'entreprise

N°
7.10

et si il connaît des informations stratégiques éviter qu'elles soient récupérées par la concurrence. Selon l'INSEE en 2014 l'écart de salaire annuel moyen entre un individu de moins de 25 ans et un de 55 ans ou plus est de 17650 euros.

ne rien écrire dans

la partie barrée

Deuxièmement le sexe est un facteur pouvant influencer le salaire. L'écart salariale entre homme et femme reste marqué. Les femmes n'ont pas encore brisé le "plafond de verre" (terme venu des Etats-Unis et symbolisant un salaire inférieur aux hommes qui ne se débloque pas pour devenir supérieur). Cela est également lié à certaines discriminations sexistes à l'embauche ou l'employeur, sur deux candidats du sexe opposé au niveau de diplôme équivalent préférera, choisira un homme par affiliation subjective. Cet écart est aussi caractérisé par la nature des contrats d'embauche, selon l'INSEE le nombre de femme travaillant à temps partiel est supérieur à celui des hommes. En France en 2014 (selon l'INSEE) sur l'ensemble des salariés (hors agricoles, apprentis stagiaires et particuliers employeurs) le salaire annuel moyen en équivalent temps plein observe un écart

N°
8.140

Examen ou Concours BaccalauréatSérie : ESSpécialité/option : MathsRepère de l'épreuve : 18 ECESOMLR1Épreuve/sous-épreuve : S.E.S

(Préciser, s'il y a lieu, le sujet choisi)

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles intercalaires dans le bon sens.

Note :

20

Appréciation du correcteur (uniquement s'il s'agit d'un examen) :

* Uniquement s'il s'agit d'un examen.

de salaire de 5 120 € ^{de plus} pour les hommes par rapport aux femmes.

Dernièrement, le niveau de diplôme est un déterminant dans la fixation de salaire. Les néo-classiques perçoivent les salariés comme homogène c'est-à-dire qu'un salarié peut toujours remplacer un autre. Or ce modèle est erroné puisque les salariés sont en réalité des agents hétérogènes possédant différents niveaux de compétences. Les compétences sont acquises par le niveau de diplôme. Un niveau de diplôme élevé amène de grandes compétences et donc un profil rare et recherché. Les entreprises pour attirer les individus possédant un niveau de diplôme élevé vont alors proposer des salaires conséquents qui sont fixés en dehors de la logique d'offre et demande du marché du travail. Les individus en fonction de la nature ou du nombre de leurs diplômes sont classés dans des catégories

N°

9.110

socioprofessionnelle, en France, qui sont
au nombre de 8. En 2014 selon
l'INSEE un cadre (qui possède
un niveau de diplôme élevé)

au niveau du revenu salarial moyen aura
un salaire supérieur de 26 470 euro
par rapport à celui d'un employé (qui
possède peu de diplôme).

En finc, l'écart de salaire annoncé
par l'INSEE entre les hommes et les femmes dans
le Nord de la France ne s'explique pas que
par la confrontation de l'offre et la demande sur le marché du
travail. La confrontation de l'offre et la demande est
un modèle théorique qui répond partiellement à la
détermination du salaire puisque ce dernier
s'explique également par des déterminants
économiques et sociales. Les salaires
ont observés des transformations et changements
liés à la nature des activités des entreprises
qui, dans nos sociétés post-industriels, se sont
tertiarisées.