

TD : Coopération et conflits au sein de l'entreprise

Argumentation à partir d'un dossier documentaire :

Sujet : Les intérêts des salariés et leur direction sont-ils toujours divergents ?

Document 1. Les cinq PDG français les mieux payés en 2008

	Groupe	Rémunération totale en 2008, en euros	Équivalent en années de Smic	Variation par rapport à 2007 (en %)
Bernard Arnault	LVMH	17 299 586	1 091	+ 19
Arnaud Lagardère	Lagardère	13 171 784	831	- 7
Chris Viehbacher	Sanofi-Aventis	9 294 000	586	+ 43
Franck Riboud	Danone	8 356 328	527	- 8
Henri de Castries	Axa	7 359 950	464	+ 124

Guillaume Duval, « La dérive des salaires des patrons », *Alternatives économiques*, article Internet du 25 mars 2010.

Document 2. Le revenu salarial moyen, en euros courants, en 2007

	Revenu salarial annuel
Ensemble	18 239
Hommes	20 917
Femmes	15 347
Cadres	36 661
Professions intermédiaires	20 378
Employés	12 007
Ouvriers	13 065

Champ : Tous salariés.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État (exploitation au 1/25^e).

Document 3. La nécessité de coopérer pour atteindre des objectifs communs

La coopération peut-être obtenue par l'intérêt qu'ont les individus de coopérer entre eux. [...] Dans l'entreprise comme dans la société, l'individu n'est pas mû par son seul intérêt. L'implantation (et le succès) de groupes de travail (de type cercles de qualité, par exemple) dans les usines sidérurgiques ne s'explique guère si ne sont mobilisées que des interprétations en termes de contraintes (peur du chef ou de la perte d'emploi) ou d'intérêt (comportement opportuniste). Le motif du succès (mesuré par un taux de participation ou d'opinions favorables) de ces formes nouvelles réside également dans le projet sous-jacent à l'initiative managériale : donner des responsabilités aux opérateurs, faire se coordonner

les individus jusqu'alors tenus à distance les uns des autres ; mettre en synergie des volontés éparées. Des salariés peuvent ainsi s'impliquer dans l'entreprise, se soucier de la qualité des produits. [...]

Dans l'entreprise les individus se complètent mutuellement. [...] Chaque rôle peut être défini par les attentes des autres. Ainsi le militant syndical attend-il de son patron qu'il développe l'entreprise, maintienne l'emploi ou lui verse un bon salaire. Réciproquement, l'employeur attend du subordonné un certain comportement : ne pas s'absenter, travailler selon les procédures et les cadences allouées, fournir un travail de qualité.

Christian Thuderoz, *Sociologie des entreprises*, Coll. Repères, La Découverte, 2010.