

# **CPE : Constat Patent d'Echec !!**

Par LAIGUILLON

# **CPE : Constat Patent d'Échec !!**

*L'aiguillon le 26 Mars 2006*

## **Introduction**

CPE. Comme son frère le CNE, il s'agit d'une avancée encore un plus marquante dans la précarité de l'emploi. Oh, ce n'est pas la première ni la dernière et si c'est en 1972 que la précarité de l'emploi voit le jour avec la légalisation du travail temporaire, les avancées ont été nombreuses depuis. Il faut admettre tout de même qu'elles sont beaucoup plus fréquentes depuis quelques années, avec un gouvernement de gauche ou de droite.

Bien, mais creusons un peu plus. Ce nouveau contrat, partie d'une loi (appelée Égalité des chances par un cynisme qui finit par ne plus étonner personne) et les réactions qu'il suscite marquent le désarroi de plus en plus profond de nos politiques et de nos concitoyens face au néo/ultra/libéralisme économique (ou économie de marché pour trouver un terme sérieux à une théorie fumeuse).

C'est ce modèle qui est contestable, mais si nous partons du principe que pour l'instant, il s'agit du modèle en place (c'est un principe qui me coûte mais le sujet est ailleurs), essayons de réfléchir sur certains points et de proposer quelques pistes :

- . Tentative : Explication de la décision du CPE par nos politiques ?
- . Tentative : Nous détestons nos entreprises ?
- . Tentative : Pistes nouvelles concernant le chômage et la précarité ?
- . Conclusion personnelle

## **CPE : Connerie Pourtant Evidente**

### ***Les coulisses de la décision***

De Villepin nous a prouvé encore une fois, si il était nécessaire, le peu d'imagination dont il faisait preuve lui et ses sbires décérébrés. Après avoir réussi le coup du CNE, qui est le frère exact du CPE (pour tout le monde et les entreprises de moins de 20 salariés), il a tenté le coup. Malheureusement il a mal évalué l'apathie apparente des jeunes. Politiquement c'était une connerie monstre, mais bien plus grave, cette connerie nous a montré de manière incontestable que contrairement à une idée reçue et malgré de longues études, toute cette clique (comme celle d'ailleurs du PS) était désespérément inapte à réfléchir en profondeur. J'ai assisté à la réunion entre Thierry Breton (TB), Jean-Louis Borloo (JLB) créateur de la fameuse loi de l'égalité des chances, Gilles de Robien (GB) et notre remarquable De Villepin (DDV) :

DDV : eh les gars, faut me donner un coup de main. Sarko a trouvé le truc, il ne fait strictement rien d'autre que de faire des déclarations à droite et à gauche et pourtant il continue à monter dans les sondages. Du coup, pour me distinguer, le « Chi » m'a demandé de me sortir les pouces du c.. Moi, vous me connaissez, les idées c'est pas mon truc, alors je compte sur vous.

JLB : t'es drôle toi, tu crois qu'on en a plus des idées, nous ? On a juste les jetons pour les élections qui se rapprochent et le bilan que les gens ne vont pas manquer de faire. Pffff... je le sens pas... on a rien fait de se que l'on avait promis et là ça commence à se voir.

DDV : on avait promis quoi d'ailleurs ?

JLB : Ben, tu sais les trucs habituels, sécurité de l'emploi, redressement de l'économie, hausse du pouvoir d'achat, baisse de la précarité. J'ai toujours la liste sur moi...euh (il lit). J crois que c'est tout.

DDV : Ah non, sécurité de l'emploi, j'ai fait le CNE et j'ai bien vu. Résultat, aucun chiffre positif en retour même en ayant fait pression sur l'INSEE, rien. Par contre, Laurence m'a passé un savon, elle m'a dit que les petites entreprises étaient une bande de branleurs et que seules les grandes entreprises étaient importantes dans ce pays. A part ça, coté chiffre, j'comprends rien, le chômage baisse un tantinet et pourtant aucune création d'emploi significative. J'y entrave que dalle.

TB : Je t'ai dit (...il remet sa mèche en place). Le modèle Danois ! Voilà la clé. Putain, si j'avais eu un truc comme ça à France Telecom, j'aurais degazé un max. Le modèle Danois, je te dis...

DDV : ouais mais le CNE c'est ça, alors j'comprends toujours pas.

TB : T'as fait dans la chochette. Il faut voir plus grand. Elargis aux grandes entreprises, bordel. D'abord Laurence arrêtera de te traiter de couille molle et là tu verras tes chiffres s'envoler.

DDV : T'es malade ! Je suis mort si je fais ça, c'est trop visible si près des élections. Non et non ...

JLB : Mais non, regarde pour le CNE, ils ont pas moufté ces blaireaux. Ou alors tu fais un essai. Tu fais ça pour ...pour les vieux...tout le monde s'en branle des vieux. De toutes façons ils rament déjà pour trouver un job, alors un peu plus un peu moins.

DDV : Alors toi, t'es vraiment taré. Après il y a plus que les vieux qui se feront embaucher et plus rien pour les autres. En plus les vieux c'est moins corvéable, ils ont l'expérience de l'emploi.

TB : Alors tu fais ça pour les jeunes...

DDV : ... ?? Eh, ça c'est pas mal... en plus coté publicité c'est accrocheur : « Nous nous occupons des jeunes... ». On fait un truc pour les jeunes jusqu'à...mettons 26 ans...pour pas inclure les enarques et en plus on fait le coup pour toutes les entreprises cette fois...euh...non uniquement les entreprises de plus de 20 salariés pour faire croire que c'est pour compléter le CNE.

JLB : C'est bien joli tout ça, mais t'as pas peur que les jeunes gueulent ... ?

GB : mais non...je les connais moi les jeunes, y'a pas de risques. Eh, regardez moi, vous voyez bien que je parle le même langage qu'eux. Ils gobent tout ces petits cons. Tu comprends, ils sont nés dans les embrouilles. Le bordel des syndicats, la contestation, tout ça c'est pour les vieux et juste bon à bloquer les transports en commun. Eux, ils ont été élevés à la consommation, à la vie facile style loft, au modèle individualiste. Ca fait vingt ans qu'on leur explique qu'il n'y a aucune autre possibilité, que c'est le seul modèle possible alors ils y croient. En plus, ils ont vu aucun changement entre la droite et la gauche alors comment veux-tu qu'ils aient une conscience politique, tu plaisantes. Regarde, il y a le ministère de la Jeunesse et des Sports, on a réussi à leur foutre un ancien sportif au lieu d'un jeune. On

leur aurait mis un vieux, on aurait même pu leur faire croire que c'était parcequ'il s'agit d'un ancien jeune...et ...

*DDV* : Bon ok. Allez c'est réglé. On fait passer tout ça vite fait sur le gaz et on en parle plus. Par contre, si on nous demande l'idée de départ, on dit quoi ?

*TB* : tu dis que c'est le modèle danois, un point c'est tout.

*DDV* : ben, c'est un peu court comme explication, tu crois pas que ...

*TB* : mais non, tu vas chercher quoi (il remet sa mèche). Tu ressorts les chiffres du chômage des jeunes au Danemark et tu dis que tu veux tester ce modèle pendant deux ou trois ans. Si y'en a un qui bronche, tu lui dis qu'y a pas de raisons qu'on soit plus cons qu'une bande de skieurs de fond ...

*DDV* : VENDU !!

Et voilà, les coulisses du pouvoir, les méandres de la technocratie Française et la splendeur de la réflexion politique, étalée, là, devant vos mines ébahies...bon, d'accord je pousse le bouchon un peu loin....quoique...

### ***Le fameux modèle Danois***

#### La confusion de nos politiques et celle des chiffres

Tout repose sur une erreur, très volontaire, qui confond le chômage et l'emploi. Le Danemark a créé moins d'emploi que la France sur la dernière décennie. Les chiffres sont de 10 % pour la France et 5 % pour le Danemark. Et pourtant le chômage danois qui était en proportion équivalent au taux français est passé à 5 %. Ce qui s'est passé, c'est une forme de traitement social du chômage. Au Danemark, il y a un nombre considérable de gens qui sont qui n'ont pas d'emplois mais qui ne sont pas non plus comptabilisés comme chômeurs parce qu'ils sont dans des stages, ou en préretraite, etc. Dans ce cas-là comme dans le cas des Pays-Bas où il y a 12 % de la population active qui est considérée comme invalide - c'est un chiffre énorme - on fait sortir les gens de la catégorie chômeurs et donc on fait baisser les chiffres, mais ce traitement statistique ne correspond pas à une vitalité plus grande de l'emploi. Si l'on regarde le Royaume-Uni, qui a bénéficié d'une croissance plus forte, il a créé autant d'emplois que la France. Et son taux de chômage a baissé exactement pour les mêmes raisons que les pays nordiques en sortant les gens sans travail de la population active. C'est la conséquence de leur politique à l'égard des chômeurs. Au bout d'un moment il y a toute une catégorie de gens qui n'a plus aucun intérêt, plus aucune incitation à se déclarer comme chômeur et qui sortent ainsi du marché du travail, du moins officiel.

Plus ou moins dans la mesure où **le modèle danois c'est la flex-sécurité et que le Premier ministre n'a retenu que la première moitié**, c'est-à-dire la flexibilité. Mais la contrepartie au Danemark, c'est que les chômeurs recensés ont un statut largement supérieur à ce qui existe en France. Et d'ailleurs, je trouve que l'une des mesures les plus graves dans le plan qu'on vient de nous annoncer, c'est l'appel à la rigueur des prétendus faux chômeurs.

#### La réalité des faits de la « flex-sécurité » danoise

Dans le contexte danois, il n'y a pas de perception de la « précarité de l'emploi et cela s'appuie sur une « confiance sociale » installée depuis longtemps sous la forme d'un « consensus conflictuel ». Le système danois est cohérent, exhaustif, et fonctionne en vue d'une obligation de résultat essentielle pour toute personne d'âge actif, qui tient en ceci : en cas de non-emploi, chacun reçoit une prestation généreuse, attribuée dans une optique égalitaire, à durée longue (quatre ans pour l'assurance ; l'assistance est, comme ailleurs en Europe, sans limite de durée) et articulée avec des « offres d'activation » (formation, stage en entreprise, contrat aidé dans le public ou le privé, prestation longue de conversion, activation associée au statut de handicapé). Contrairement aux idées reçues, l'activation n'est cependant pas universelle : la part des bénéficiaires de prestations « en activation » est d'environ un tiers pour les chômeurs de plus d'un an. Néanmoins, en l'absence d'activation, un soutien généreux au revenu et de longue durée est assuré. La formation - terme qui recouvre des pratiques d'une

extrême diversité - est le principal vecteur de l'insertion professionnelle des personnes privées d'emploi, même si la coalition conservatrice a nettement modifié, depuis 2002, la priorité précédemment établie par les sociaux-démocrates en 1994. En effet, de nombreuses évaluations ont montré que l'effet de la formation n'est pas si uniment efficace et les autorités veulent en limiter la part dans l'activation, davantage favoriser la recherche d'emploi ou l'occupation d'emplois à l'essai. Ainsi, le « contrat » fondamental qui établit la confiance entre l'individu et le service public de l'emploi, les communes et les caisses syndicales d'assurance-chômage consiste dans le fait que, si la personne se conforme aux engagements qu'elle prend avec sa caisse et le service public de l'emploi (ou avec les services de l'assistance), elle voit ses risques généreusement couverts. En raison de la faible inégalité des salaires après impôt au Danemark (toutes les prestations sont désormais imposées ; l'imposition, à un taux comparativement élevé, est universelle), la différence entre le fait d'être au chômage indemnisé (en activation ou non) et le fait d'être en emploi reste modérée selon les standards européens.

En résumé, nos politiques ne comprennent rien. Et là je voudrais lancer un cri d'alarme : « Arrêtez de dire que nos hommes politiques sont intelligents ou machiavéliques : c'est une erreur dans les deux cas. Ils sont nuls et désemparés comme un abruti de chasseur, la jambe coincée dans son propre piège.

## **CPE : Contre ou Pour les Entreprises ?**

Tout d'abord précisons un point de vocabulaire qui me fait bondir. La flexibilité est le terme employé par le gouvernement et les entreprises pour décrire positivement ce qui se traduit par de la précarité pour des salariés (verre à moitié plein ou à moitié vide ?).

Si nous partons du principe que nos entreprises ont besoin de voir le système actuel de recrutement/embauche/emploi/flexibilité se modifier, il n'est, selon moi, pas possible de faire l'amalgame des attitudes et des problématiques de ces mêmes entreprises, en un seul mot : PATRONS.

Ce manichéisme est stérile mais rappelons qu'il pour une grande part causé par les chefs d'entreprises (petites ou grandes) eux-mêmes, de la visibilité de leurs syndicats et de l'agissement scandaleux de certains d'entre eux.

Nous allons distinguer nos entreprises selon le nombre d'employés (ou salariés) :

Artisans (ou micro entreprises)	(volontairement séparés)
TPE (tres petites entreprises)	0 à 10 salariés
PE (petites entreprises)	10 à 100 "
ME (moyennes entreprises)	100 à 1000 "
GE (grandes entreprises)	au-dessus de 1000 "

Pensez-vous réellement que la problématique de l'emploi, des lois et des règles structurelles de survie de ces entreprises soient les mêmes ?

### **Les chiffres**

Selon l'Insee (voir références en bas de page)

=> Répartition des entreprises selon la taille

Sur 2'568 milliers d'entreprises , 1'455 milliers avec 0 employé, 930 milliers avec < 10 employés.

Donc le nombre de TPE, artisans et mises à leur compte, extrêmement majoritaire aux PME/PMI et grandes entreprise.

=> Les entreprises artisanales selon le nombre d'employés

Enorme majorité de ce type d'activité avec moins de 3 salariés

=>le taux de survie de ces entreprises

Moins de survie pour les entreprises de moins d'employés

=>Valeur ajoutée des entreprises

La valeur ajoutée des entreprises de moins de 20 employés est supérieure à celle des PME/PMI

Bref, tous ces chiffres pour montrer, si il était nécessaire que l'artisanat et les TPE ont un poids important dans l'emploi.

## ***Les problèmes d'appréciation***

### Artisans et TPE (charges et formation)

Le problème des artisans et des TPE n'est pas de pouvoir licencier leur personnel plus aisément. Il est au contraire d'avoir les moyens de pouvoir en engager avec plus d'assurance. Cette assurance pourrait se décliner selon trois axes :

- supporter les charges
- garder leur personnel qualifié
- trouver dans le meilleur des cas du personnel qualifié pour qu'il soit rentable rapidement et avant de l'engager fermement, être sûr que la personne convienne.

Un point important est le fait que pour ces structures le CNE et le CPE sont identiques au regard de cette problématique. Le CNE et le CPE ne réponds qu'au premier des problèmes, alors que ce n'est même pas leur raison d'être, et sont ainsi inefficaces.

Ces petites entreprises se plaignent d'être entre le marteau et l'enclume et cela peut se concevoir, mais n'est-il pas du ressort de leur syndicat de réagir ? N'est-ce pas son rôle de se démarquer publiquement et souvent du reste des entreprises aux yeux des citoyens ? N'est-ce pas une grave d'erreur d'appréciation de celui-ci de se déclarer globalement pour le CPE ?

Les très petites entreprises (TPE) n'ont pas attendu le contrat nouvelles embauches lancé en 2005 pour éviter de recourir au contrat à durée indéterminée à temps plein traditionnel. Selon une étude que vient de publier le ministère de l'Emploi, 25 % des salariés employés par une entreprise de moins de dix salariés travaillaient à temps partiel, en juin 2004. Quelque 15 % étaient en CDD et 10,7 % avaient en contrat subventionné par l'Etat. Parmi ces derniers, 60 % étaient des contrats de qualification en alternance, l'apprentissage étant particulièrement adapté aux petites structures (avec des exonérations de charges plus importantes). Au final, seuls 59 % des salariés employés par une TPE bénéficiaient d'un contrat à temps complet, à durée indéterminée et sans aide spécifique de l'Etat. Une proportion plus faible que dans les sociétés aux effectifs plus élevés.

### PME et PMI (amortir les creux de trésorerie et les postes bas niveau)

Tout d'abord, il faut savoir que la très grande majorité des PME/PMI ont un effectif d'employés faible et se rapprochent sur ce point des TPE (les ME/MI – moyennes entreprises industries – sont rares). Pour les autres, elles font souvent partie de groupes plus importants (en forte hausse) et seraient alors à comparer aux grandes entreprises. Nous pourrions ainsi croire que les PME/PMI ont les mêmes attentes et besoins que les TPE mais pour ma part je n'en crois rien. La CGPME (leur syndicat) ne se cache pas d'avoir beaucoup d'intérêts pour le CPE (la CGPME ne s'est jamais beaucoup démarquée du MEDEF de toutes manières).

Un récent sondage, que je trouve amusant, donnait sur ce point :

*Après les manifestations contre le CPE, le gouvernement doit-il maintenir ou retirer son dispositif ?*

MAINTENIR : 70 %

RETIRER : 19 %

Ne sait pas : 11 %

*Croyez-vous à la réussite de la politique économique du gouvernement de Dominique de Villepin ?*

OUI : 39 %

NON : 46 %

Ne sait pas : 15 %

Pour finir le tableau, il faut dire que ce qui différencie, selon moi, les PME/PMI des grandes entreprises est le fait qu'elles soient très rarement cotées en bourse (Sur près de 1 million de PME dans la zone euro, seulement 1 % sont cotées).

La différence d'appréciation et de fonctionnement des PME/PMI par rapport aux TPE et surtout aux artisans provient de deux points :

- Elles se composent très généralement de différents types de postes dans la même entreprise.
- Elles ont une trésorerie plus importante qui leur permet de subir des creux sans pour autant mourir.

Pour illustrer en quoi le CPE va les aider sur ces points, il suffit de comprendre que :

Ces entreprises vont utiliser le CPE pour certains postes : à faible qualification, non pérennes et où la concurrence sur le marché de l'emploi est faible et la demande forte (vendeurs, logistique, fabrication, ouvriers, employés...). En revanche, pour des métiers rares, où la concurrence entre les entreprises est forte, le CPE devient moins attractif. En effet, quel salarié va préférer le CPE si on lui laisse un choix ? Les salariés habitués au CPE vont acquérir des morceaux d'expérience et on leur préférera des salariés avec une vraie expérience.

Par contre, avoir une partie de l'effectif en CDD ou bien mieux, en CPE, permet de ne pas exploser le poste frais fixes et surtout de ne pas hypothéquer l'avenir. Bref, l'énorme intérêt du CPE pour les patrons de ces entreprises est qu'il constitue une *solution intéressante face au manque de visibilité sur l'évolution de l'activité*.

*Dans la même idée que le second point, il n'est pas nouveau que certaines sociétés licencient par anticipation !! voir :*

[http://www.cadremploi.fr/caempl/servlet/fr.cadremploi.publi.page.visu\\_article.VisuArticleView?prov=droit&artId=32483301](http://www.cadremploi.fr/caempl/servlet/fr.cadremploi.publi.page.visu_article.VisuArticleView?prov=droit&artId=32483301)

### Grandes entreprises (licenciements de convenance boursière)

Les grandes entreprises vont avoir de l'intérêt pour le dernier point certes, mais il est clair aujourd'hui que ce type d'entreprises a déplacé le décisionnel dans le camp des actionnaires.

Une des conséquences majeures du rôle prépondérant pris par les marchés financiers dans le financement des entreprises a été la modification des relations entre les trois principaux partenaires de ces dernières : actionnaires, dirigeants, salariés, au profit exclusif des premiers. Un nouveau rapport de forces s'est créé, très largement en faveur du capital, et au détriment du travail. Dans le cadre du compromis « fordiste », qui a fonctionné jusqu'aux années 1970, les dirigeants avaient conclu des accords avec les salariés, organisant un partage des gains de productivité au sein de l'entreprise, ce qui avait permis de préserver la stabilité du partage de la valeur ajoutée. L'avènement du capitalisme actionnarial consacre la fin de ce régime. Le modèle traditionnel, qualifié de *stakeholder*, et qui considère l'entreprise comme une communauté d'intérêts entre ses trois partenaires, a cédé la place à un nouveau modèle, appelé *shareholder*, donnant la primauté absolue aux intérêts des actionnaires détenteurs du capital-actions, c'est-à-dire des fonds propres des entreprises. La concentration croissante du capital des entreprises entre les mains d'un petit nombre d'investisseurs institutionnels : les « zin-zins ». Ces investisseurs sont de trois types : les fonds de pension anglo-saxons, dont le poids est prépondérant ; les fonds mutuels (OPCVM en France) ; et les compagnies d'assurance. A titre d'illustration, la part des actions détenues par les investisseurs institutionnels aux Etats-Unis est passée de 5 % en 1946 à plus de 50 % en 1996. En France, cette proportion dépasse également les 50 % à la fin des années 1990.

L'ambition des investisseurs financiers semble être aujourd'hui de pouvoir transformer le travail en une marchandise aussi liquide que l'est déjà le capital et d'utiliser cette marchandise pour réguler les profits et les bénéfices.

Absolument aucun doute que le CPE est une manne formidable et le MEDEF, par le truchement de Parisot, a beau clamer qu'aucun patron n'a intérêt à licencier, il est évident que dans les rares cas où cela est vrai, c'est par contre dans l'intérêt des actionnaires et c'est celui-ci qui prime.

## **La moralité des « patrons »**

Loin de moi l'idée de généraliser sur la « moralité » ou l' « éthique » des entreprises ou des patrons, mais force est de constater que la situation est loin d'être saine. En affaire, il n'y a pas de moralité !!

Si nous étudions les premières retombées du CNE, nous voyons que :

- le taux de concrétisation certaine n'était dès l'origine que de 43% des 89% contrats maintenus au bout de 3 mois sur 359 cas étudiés.
- A Vanessa, 21 ans, il a été reproché de ne pas être venu travailler un jour de repos. En gros, d'être une « feignante ». Sur les 22 employés du Bazarland de Douarnenez, tous en CNE, 12 ont dû rendre leur tablier selon un scénario à peu près identique. Vanessa et cinq autres de ses ex-collègues ont décidé d'attaquer aux prud'hommes.
- licenciements pour : maladie, demande d'une installation de bureau décente, manque de motivation, délit d'opinion, ...
- Plus de cents dossiers au tribunal des prud'hom de Nanterre , pour rupture abusive de contrat CNE
- Des grandes entreprises (hors CNE) créent des plus petites pour profiter granulairement du CNE.
- etc ...

Et oui...malgré le fait que le CNE et le CPE, tel qu'il est actuellement prévu, autorise l'employeur à se séparer du salarié sans avoir à se justifier, qui peut savoir aujourd'hui comment les Prud'hommes réagiront face à ce type d'affaires ?

Et bien ,figurez-vous que le gouvernement s'en est inquiété avant nous. Face aux premières décisions de justice sanctionnant des ruptures de CNE, le gouvernement s'affole et oublie les principes de base d'un état de droit. Ainsi, une circulaire du ministère de la Justice en date du 8 mars 2006 ordonne aux procureurs généraux d'intervenir systématiquement dans les procédures prud'homales concernant le CNE et de faire appel des décisions qui mettraient en cause ce dispositif. L'intervention des parquets dans les Conseils de prud'hommes est extrêmement rare et réservée en principe aux cas où l'ordre public est menacé. On connaît d'autre part leur faible activité en matière de répression pénale des entraves patronales au droit du travail. La circulaire prétend en outre expliquer aux conseillers prud'hommes, qui sont des magistrats à part entière, l'art et la manière d'interpréter l'ordonnance créant le CNE et la récente décision du Conseil d'état. Elle va jusqu'à affirmer que le principe selon lequel « en cas de doute, celui-ci doit profiter au salarié » ne devrait pas s'appliquer au CNE.

MAGNIFIQUE ! Voilà une splendide démonstration du fait que même le gouvernement est totalement conscient de la grande quantité d'abus que ces contrats CNE et CPE vont engendrer.

Voir le site du syndicat de la magistrature : <http://www.syndicat-magistrature.org/article/752.html>

Cependant, certains réfléchissent et finissent par se rendre compte que de saper le moral de tout le monde finit par leur nuire. La tenaille du chômage rend le travailleur fébrile et faussement servile. Ils réalisent que la pression du chômage est une arme à double tranchant. Ne pas fidéliser leurs employés, augmenter la précarité, se paie rapidement en termes de coûts directs (démissions, maladie, baisse de la consommation, précarité de leur propre progéniture, fragilité politique, qualité du travail et motivation, ...). En somme plein de choses pourtant très évidentes !!!

## ***Donc, nous détestons nos entreprises***

Et voilà le mot est lancé et les phrases à la con du genre « Les Français n'aiment pas la réussite, les Français détestent les patrons,... » fleurissent. Moi j'aime les entreprises ... à priori et jusqu'à preuve du contraire ! J'essaie de rester conscient de leurs problèmes mais en quoi cela doit-il me dispenser de constater que leurs agissements sont souvent fumeux. Comme d'en beaucoup de domaines, les salauds nuisent à tous les autres. Il y a des salauds par nature et des salauds par nécessité, mais ils restent des salauds. Le fait que certains réussissent ou s'enrichissent ne me gêne pas le moins du monde, à partir du moment qu'ils le méritent ou autrement dit, qu'ils ne le fassent pas sur le dos des autres. Trop souvent, les agissements plus que douteux sont attribués au « contexte économique ». Il est pour moi, parfaitement clair que la plupart des problèmes de fonctionnement des entreprises provient de la bêtise et de l'incompétence de ceux qui la dirigent. Incompétence dans le domaine économique comme dans le domaine humain. Si je braque une banque, pourrais-je évoquer le « contexte général économique » pour ma défense ? Lorsque je me présente pour un emploi, les décideurs regardent mon CV et jugent de mon parcours et de mes capacités, quitte à se renseigner auprès de mes précédents employeurs. Pourquoi un fonctionnement similaire ne serait-il pas possible pour les dirigeants et les entreprises ? Pourquoi ne mettrions-nous pas en place un « curriculum entrepreneurial » pour savoir où nous mettons les pieds ... tiens, en voilà une idée !!

Sur ce sujet, d'ailleurs, et d'une manière plus globale quelques débats d'idées sur la notion « d'éthique d'entreprises » voient le jour (voir références en bas d'article).

## **CPE : Connaitre Pour Explorer**

Les idées et les voies sont nombreuses, contrairement à une idée reçue, et faire le tour complet demanderait trop de temps. Rien n'empêche, cependant, de donner des axes de réflexion.

Pour être franc, j'aime l'idée que le travail salarié est voué à l'échec. J'avais flirté avec cette idée dans l'article : [http://www.e-torpedo.net/article.php?id\\_article=182&titre=La-peur-de-l-ennui-est-la-seule,182](http://www.e-torpedo.net/article.php?id_article=182&titre=La-peur-de-l-ennui-est-la-seule,182) . Mais mettons cette idée de côté dans le cadre de notre sujet.

## ***Quelques constatations par les uns et par les autres***

- Les jeunes souffrent aussi et surtout de l'inadéquation entre leur formation et les besoins du marché. Orientons-les mieux. Incitons-les à suivre des cursus qui débouchent sur un emploi, et qui ne soient pas des voies de garage.
- Créons des bassins d'emploi avec à la tête des coordinateurs pour rapprocher formations et besoins des entreprises. Accompagnons davantage les jeunes dans l'emploi. Dans la région Rhône-Alpes, par exemple, deux tiers des jeunes au chômage n'ont pas de permis de conduire. Or c'est un sésame pour l'emploi.
- Sécurisons aussi l'accès au prêt bancaire. On ne peut pas étendre le CDD comme nous le préconisons, sans que les banques suivent le mouvement et accordent des prêts aux salariés titulaires de ce type de contrat.
- La majorité des dirigeants d'entreprise vont finir par s'arracher les cheveux à force de devoir jongler entre CDI, CDD, contrats d'alternance, contrats d'insertion...et maintenant CPE, CNE.
- La baisse de la consommation engendrée par la précarité de l'emploi (car aucune visibilité) finit par ruiner les bases même de la société et indirectement celles des entreprises elles-mêmes.
- Il ne semble plus possible aujourd'hui d'assurer un emploi toute sa vie dans la même structure et de plus en plus souvent dans le même type d'emploi.

Si nous voulions tirer une ligne globale de ces constatations, nous pourrions dire : Si la mobilité professionnelle est inévitable, une formation adaptée, une simplicité des contrats et un soutien fort en cas d'inactivité sont les garants pour éviter la léthargie d'une part et la spirale de la précarité d'autre part.

## Quelques idées reçues, pas forcément vraies ou si nettes

- les licenciements sont dus en grande partie aux délocalisations
- si les entreprises continuent à être emmerdées comme en France, elles partiront à l'étranger
- les licenciements économiques sont de plus en plus nombreux
- les 35 heures ont tué l'emploi et ont été pénalisantes pour les entreprises
- les échanges avec les pays en développement ont d'énormes effets négatifs sur l'emploi
- la dérégulation sociale est le seul espoir pour l'emploi
- il faut des jeunes de plus en plus formés, la preuve : les moins formés trouvent moins d'emplois
- les prestations de chômage poussent les chômeurs à rester en inactivité
- ...

Pour vous permettre de prendre du recul sur ces affirmations, je vous conseille de lire l'article (format peu lisible malheureusement) qui offre une des synthèses les plus constructive et factuelle que j'ai pu voir :

[http://72.14.203.104/custom?q=cache:JEDn-T\\_l4AIJ:hussonet.free.fr/gresil34.rtf+penalites+licenciements&hl=fr&ct=clnk&cd=8&ie=UTF-8](http://72.14.203.104/custom?q=cache:JEDn-T_l4AIJ:hussonet.free.fr/gresil34.rtf+penalites+licenciements&hl=fr&ct=clnk&cd=8&ie=UTF-8)

## Les solutions effleurées

### Interdiction des licenciements

Cette idée a été lancée après les licenciements massifs de grands groupes. De Michelin à Cellatex, de Danone à Moulinex ou Bata, les luttes sont portées, non pas seulement par le désespoir, mais par une forme de révolte morale.

<http://www.france.attac.org/a540>

Je pense que si c'est une bonne idée elle sera difficilement applicable dans les termes actuels (pénalités infligées à l'entreprise), que les licenciements de convenance boursière ne représentent pas la majorité des cas et qu'enfin, il manque encore un peu de recul de prise du problème dans son ensemble.

### TVA sociale

Souvent cette idée est abordée principalement par les artisans ou les dirigeants des TPE. Le principe est simple : additionner une TVA sociale à la TVA habituelle au prix des produits IMPORTES.

Voir : <http://www.tva-sociale.org/model.htm> pour le pour

Je n'aime pas trop cette idée car dès que j'entends TVA, je pense « inégalité » car non proportionnelle aux revenus et que je ne suis pas sûr que l'effet escompté se produise.

Voir : <http://www.lexpress.fr/idees/tribunes/dossier/tribune/dossier.asp?ida=435287> pour le contre

### Plus de souplesse pour les petites entreprises

Il s'agirait de faire une distinction entre petites et autres entreprises et d'adapter certains facteurs à celles-ci (charges, capacité de licencier, contrats particuliers, etc...).

Le CNE est l'exemple d'un contrat adapté aux TPE, alors je rigole. En ce qui concerne les charges et autres, autant je me pose la question pour les artisans, autant je suis contre pour les autres. Non seulement nous allons voir un éclatement des entreprises pour profiter de ces avantages mais de nouveau, nous allons assister à une déferlante de spécialités dans lesquelles plus personne ne va s'y retrouver. Enfin, il s'agit là aussi, à mon avis d'un manque de recul. Seule une solution globale de fond est, selon moi, adaptée.

### Sécuriser les périodes inter-contrats

La CFDT (en tous cas, voir [http://www.cfdt.fr/actualite/emploi/emploi\\_insertion/emploi\\_0164.htm](http://www.cfdt.fr/actualite/emploi/emploi_insertion/emploi_0164.htm) ) travaille sur une sorte de contrat de transition qui proposera aux salariés en fin de mission, la possibilité d'avoir une formation, bilans de compétences et aides aux reclassements. Baptisé CTP (Contrat de Transition Professionnelle), ce contrat expérimental fait partie de la batterie de contrats du même type : CRP (Convention de Reclassement Personnalisé), DIF (Droit Individuel à la Formation), VAE (Validation des acquis de l'expérience).

De nouveau, j'ai le sentiment qu'il s'agit d'un pansement sur une jambe de bois. De plus, la CFDT ne

cache pas que pour l'instant il subsiste des soucis de financement. Bien timide...eh oui, social-démocrate, quoi !

Peut-être un peu tout ça à la fois....

### ***Une piste singulière***

Une autre voie commence à s'exprimer (husson, euromarches, ras). Au lieu de s'accommoder des licenciements, créons une sécurité sociale professionnelle par une remise en cause du licenciement.

Point de départ : Le salarié est victime de la politique néo-libérale qui induit le chômage, ce n'est donc pas à lui de payer sous forme de cotisations, le soutien qu'il devra recevoir en tant que victime de ce même chômage. Tous les types de licenciements sont traités de la même manière. Le principe est de déconnecter le statut de salarié de l'emploi occupé à un instant T. Le patronat est le débiteur collectif du droit à l'emploi et doit financer les nouvelles garanties sociales attachées à ce droit absolu.

1/ soit les salariés se voient proposer un nouvel emploi dans l'entreprise, dans le groupe, ou dans la branche.

2/ En cas d'attente entre deux postes, les salariés doivent être rémunérés intégralement ou bénéficier d'une formation payée intégralement.

3/ Un fonds de mutualisation patronal devra financer ses garanties sociales de façon à ce que les salariés des petites comme les grandes entreprises bénéficient des mêmes droits. On peut imaginer des fonds professionnels et interprofessionnels abonder par le patronat collectivement. Ce système existe déjà pour les salariés licenciés d'entreprises en faillite, également en cas d'accidents du travail, et maladies professionnelles.

Ces réponses alternatives à la liberté de licencier des entreprises bouleverseraient totalement le système actuel. En effet, au lieu d'un système d'indemnités chômage essentiellement payé par les cotisations des salariés, ce sont les employeurs qui financeraient ce nouveau statut du salarié.

4/ Pour les personnes à la recherche d'un premier emploi, il faudrait instituer un revenu garanti en attendant la première entrée sur le marché du travail.

5/ L'exigence d'une réduction massive du temps de travail, mais sans flexibilité, avec maintien du salaire et avec embauches correspondantes, reste à l'ordre du jour, même si les sociaux-libéraux ont en partie discrédité cette revendication.

6/ Les emplois précaires comme ceux à temps partiel contraint, majoritairement imposés aux femmes, doivent être transformés en CDI à la demande des salarié(e)s. De manière générale, le CDI à temps plein devrait redevenir la norme pour tous.

J'y ajouterai pour ma part :

- Elimination des contrats CDD et autres.
- Augmentation de la surveillance du travail temporaire et des sociétés qui le proposent et mise en place d'un cadre extrêmement précis pour ce type de contrat d'emploi. De plus l'intérimaire devient salarié en CDI de l'entreprise d'intérim (donc augmentations de salaires, droits à la formation, etc...)
- Mise en place d'un CE « curriculum entrepreneurial » destiné à qualifier l'entreprise et la direction de cette entreprise pour éventuellement revoir ses cotisations au fond de mutualisation.

Pour le reste, je vous laisse lire les différents articles ...

## Conclusion

Constat Probant d'Échec : échec du modèle économique et échec de nos dirigeants pour y faire face. Nos hommes politiques sont victimes de leur propre déraison : la beauté sulfureuse de l'ultra-libéralisme est en train de leur revenir dans la figure. Ils ne savent plus comment faire ou ne veulent rien faire ? Peu importe, mais droite ou gauche (quand je pense que Ségolène Royale trouve que Tony Blair a de bonnes idées, je ne ris même plus), ils se plient servilement aux ordres des grands décideurs et de la fameuse « inéluctabilité de la mondialisation ».

Ils ont été élus pour avoir des idées et être au service de tous, surtout les plus démunis, mais ils l'ont oublié depuis longtemps. Cependant, ce n'est pas parce qu'ils n'ont AUCUNE idée, qu'il n'existe AUCUNE alternative. Le NON au TCE n'a pas dû franchir leurs esgourdes alors aucune chance qu'ils apprennent quelque chose avec un NON au CPE. Ce NON doit s'accompagner d'échos dans lesquels ils comprennent bien que ce n'est pas un non de peur mais un non construit pour redresser la barre.

Aujourd'hui, il y a du monde dans la rue et bon sang ce que cela fait du bien !!!

## Références

Connaissance de l'emploi : [http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance\\_emploi.htm](http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi.htm)

Les contrats de travail : <http://www.solidaires31.ras.eu.org/IMG/pdf/CPE-CNE-CDD-CDI.pdf>

Michel Husson : macro-économiste et membre de la fondation Copernic : <http://hussonet.free.fr/>

Le Medef et sa clique : [http://www.e-torpedo.net/article.php3?id\\_article=228](http://www.e-torpedo.net/article.php3?id_article=228)

Les chiffres des entreprises :

[http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?ref\\_id=NATTEF09203&tab\\_id=219](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATTEF09203&tab_id=219)

[http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?ref\\_id=NATTEF09403&tab\\_id=223](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATTEF09403&tab_id=223)

[http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?ref\\_id=NATTEF09109&tab\\_id=168](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATTEF09109&tab_id=168)

[http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?tab\\_id=220](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=220)

[http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?ref\\_id=NATTEF09304&tab\\_id=221](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATTEF09304&tab_id=221)

La colère des TPE : <http://www.ifrap.org/0-ouvrirlesite/colere.html>

Usage abusif du CNE : <http://cfdt-rhone-alpes.com/presse/emploigeneralites/CNE/cneabus.htm>

Syndicat de la magistrature : <http://www.syndicat-magistrature.org/article/752.html>

Responsabilité sociale des entreprises : <http://www.france.attac.org/a1937>

Stoppons le travail salarié : [http://www.e-torpedo.net/article.php3?id\\_article=182&titre=La-peur-de-l-ennui-est-la-seule,182](http://www.e-torpedo.net/article.php3?id_article=182&titre=La-peur-de-l-ennui-est-la-seule,182)

Ethique des entreprises :

<http://www.cnam.fr/lipsor/dso/articles/fiche/mercier.html>

<http://www.orse.org/>

<http://www.geoscopie.com/acteurs/a515etf.html>

TVA sociale pour : <http://www.tva-sociale.org/model.htm>

TVA sociale contre : <http://www.lexpress.fr/idees/tribunes/dossier/tribune/dossier.asp?ida=435287>

CFDT et le CTP : [http://www.cfdt.fr/actualite/emploi/emploi\\_insertion/emploi\\_0164.htm](http://www.cfdt.fr/actualite/emploi/emploi_insertion/emploi_0164.htm)

Pistes emploi :

[http://72.14.203.104/custom?q=cache:JEDn-T\\_l4AIJ:hussonet.free.fr/gresil34.rtf+penalites+licenciements&hl=fr&ct=clnk&cd=8&ie=UTF-8](http://72.14.203.104/custom?q=cache:JEDn-T_l4AIJ:hussonet.free.fr/gresil34.rtf+penalites+licenciements&hl=fr&ct=clnk&cd=8&ie=UTF-8)

<http://www.euromarches.org/>

<http://ras.eu.org/>

<http://www.kairoswb.org/FSEseminairelicenciements.txt>