

# Objectif « plein emploi » !

Le candidat Sarkozy l'avait annoncé en 2007. Aujourd'hui, les demandes d'emploi non satisfaites (chômeurs, personnes en sous-emploi, personnes souhaitant travailler) concernent plus de 5 millions de personnes. Depuis un an, ce nombre n'a pas baissé, le léger reflux du chômage ayant été compensé par une hausse équivalente du sous-emploi.

Le chômage reste la face obscure de l'emploi. Obscure parce que difficile à comptabiliser, difficile à juguler, obscure aussi pour ses conséquences sur les salariés, leurs familles, la société.

Au delà des polémiques récurrentes sur les statistiques, la situation continue de s'aggraver, pour tous, jeunes, seniors et femmes. En cause, toujours les conséquences de la crise, notamment sur les emplois du secteur marchand mais aussi des politiques économiques qui continuent de favoriser le capital plutôt que le salariat sous forme de baisse des « charges » pour les entreprises et dérogations au droit du travail. Même ralenties aujourd'hui, les destructions nettes d'emplois restent massives. Dans l'Union européenne à 15, le nombre de chômeurs est passé, entre 2008 et 2010, de 13 à 18,4 millions. Si la France semble résister mieux que d'autres (Espagne, Allemagne), c'est paradoxalement lié à un poids limité de son activité industrielle et au caractère faiblement exportateur de son économie. Pas vraiment de quoi se réjouir...

Pourtant, fin 2008, après le fameux plan de secours aux banques (dont elles se sont très bien portées !), un plan de relance budgétaire annonçait de grands programmes d'investissements publics et des mesures en faveur des PME, des entreprises du bâtiment et du secteur automobile ainsi qu'une dotation de 20 milliards d'euros pour un fond stratégique d'investissement. On a ainsi vu la prime à la casse, l'exonération de la taxe professionnelle pour les nouveaux investissements, l'éco-prêt à taux zéro... sans résultat tangible.

## Structure de l'emploi

Au cours des dernières décennies, c'est l'expansion des secteurs tertiaires, et notamment le développement des services, qui a compensé le recul de l'emploi industriel. Mais les pertes énormes liées aux délocalisations et fermetures de sites ne peuvent pas être compensées par les « services à la personne » qui se développent sous forme d'emplois précarisés. Quant à l'emploi public, affecté par des milliers de suppressions de postes, il n'est plus en situation d'offrir des perspectives et d'assurer son traditionnel rôle stabilisateur. D'après les dernières statistiques publiées par Pôle emploi, l'Insee et l'ACOSS, les créations d'emplois ont certes augmenté au dernier trimestre 2010 mais cette hausse essentiellement due à l'intérim (22 400 postes créés), reste très en dessous des prévisions optimistes de novembre.

D'après les prévisions de Pôle Emploi, le chômage devrait continuer de baisser en 2011 mais de manière très faible, les créations nettes d'emplois observées sur les trois premiers trimestres de 2010 restant faibles au regard des nouvelles entrées sur le marché du travail. Selon les hypothèses de croissance retenues, le nombre de créations d'emplois en 2011 pourrait être compris entre 45 000 et 130 000. Soit un taux de chômage à la fin 2011 compris entre 8,9 et 9,2%. Les prévisions pour la fin de l'année annonce un taux de chômage à 9,3%. Concernant les services à domicile, la fin des exonérations, votée récemment au Sénat, pourrait même entraîner la disparition de 200 000 emplois supplémentaires selon la Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem).



## Un jeune actif sur quatre au chômage !

Cette situation ne cesse de s'aggraver et a fortement pesé dans le conflit retraites. Le ministre du Travail X. Bertrand consulte sur l'emploi des jeunes les acteurs sociaux, d'emblée limités au MEDEF et aux organisations syndicales du secteur privé. Rien sur la responsabilité de l'Etat et du secteur public sur cette question, rien sur les incidences de la formation.

Quant aux seniors, sommés maintenant de prolonger leur durée de cotisations, ils continuent à rester massivement sur le carreau.

2011 ne sera donc pas une année facile au niveau de l'emploi. Fillon a demandé aux préfets de continuer à mobiliser tous les acteurs

locaux de la politique de l'emploi (!!) avec deux objectifs prioritaires : la lutte contre le chômage de longue durée « qui a fortement augmenté ces douze derniers mois » et l'emploi des jeunes. Seules propositions du gouvernement : 340 000 contrats aidés (chiffre nettement insuffisant pour les syndicats), l'apprentissage pour les jeunes et la réforme de la fiscalité locale (notamment la suppression de la taxe professionnelle) contestée à droite comme à gauche !

Personne aujourd'hui ne peut croire à un avenir radieux par reprise miraculeuse d'une croissance qui devra de toute façon mieux prendre en compte les exigences écologiques. Au delà des gesticulations récurrentes du MEDEF et de l'UMP sur les 35h, la question du partage du travail continue de se poser et prend même plus d'acuité. Se pose la question des emplois socialement et écologiquement utiles à maintenir et à créer dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public. Cela participe évidemment d'éléments forts de rupture avec les politiques néolibérales qui massacrent emploi et salariés aujourd'hui, en France et dans le monde. ●

ISABELLE SARGENI-CHETAUD

Dossier réalisé par : Isabelle Sargeni-Chetaud, Marie-Cécile Périllat, Francis Vergne, Eric Planchette.

## DE L'ÉCOLE NÉOLIBÉRALE À L'EMPLOI

## Des dispositifs institutionnels et un fo

Les modalités de préparation à l'emploi au sein des cursus de formation comme les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle ont connu d'importantes inflexions.

Toute entière tournée vers la fabrique de l'employabilité, l'école néolibérale a, de façon paradoxale, à la fois déstabilisé la formation professionnelle et généralisé l'impératif de professionnalisation. Ce dernier devient désormais un critère de choix et d'excellence qui commande une refonte des contenus, des dénominations, des recrutements et des objectifs de formation.



### ✓ Alternance : une formation par et pour l'entreprise.

La déstabilisation de la formation professionnelle, historiquement adossée en France à un cursus sous statut scolaire associant formation générale, technologique et professionnelle, a pour cause principale la montée en puissance du modèle de l'alternance – essentiellement contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation – qui se veut avant tout une formation par et pour l'entreprise... pour apprendre aux jeunes à s'y bien conduire et à acquérir les compétences qui les rendront capables d'accéder à l'emploi... jetable ! Parallèlement à la fragilisation progressive des Lycées professionnels (eux mêmes fortement incités à se mettre à l'alternance), la vertu formatrice du patronat est saluée, non seulement par Sarkozy et le Medef, mais aussi par les présidents socialistes de Région qui redoublent de primes aux employeurs.

Dans un registre voisin, on signalera l'explosion au sein de l'institution scolaire « laïque » des mini-entreprises, clubs et autres



Juniors entreprises dont l'objet est de « réaliser des études à plus value pédagogique ».

### ✓ Soit stage et tais-toi : le paradigme de la formation professionnalisante.

Mais un mouvement de nature complémentaire de professionnalisation touche l'ensemble des formations et particulièrement les universités désormais autonomes et concurrentielles qui valorisent des formations professionnalisantes au détriment des formations « académiques » perçues comme moins porteuses de débouchés professionnels à court terme, et moins sponsorisées par le patronat. Il s'en suit une diversification extrême et un éclatement des formations (on peut penser aux centaines de licences professionnelles) qui va jusqu'à les rendre difficilement lisibles et d'accès très inégal. Le critère de maîtrise de savoirs ayant une cohérence s'efface devant la motivation à bien présenter et défendre son « projet professionnel » au travers de CV adéquats. La qualification et la certification par un diplôme nationalement reconnu s'y trouvent largement diluées et relativisées. Dans ce contexte, le passage par les stages qui « professionnalisent » devient une figure imposée avec tous les abus et les aberrations que l'on peut rencontrer dont l'existence d'années universitaires dont le seul objectif est de permettre la délivrance de convention de stages !

### ✓ Du repérage social sécuritaire des décrocheurs au redressement des potentiellement délinquants, oisifs et autres inemployables.

Le formatage néolibéral de la future force de travail se prolonge dans et hors l'école avec l'attention portée aux « décrocheurs ». Le problème n'est plus de surmonter la difficulté et de remédier à l'échec scolaire, mais d'encadrer sur la base d'un repérage précoce et systématique (merci Base élève, Sconet ou autres

#### Partout en Europe, les femmes davantage touchées par la crise

Une enquête menée par la Confédération européenne des syndicats (CES) à l'occasion de la journée internationale de la femme confirme que les travailleuses paient le prix fort de la crise. Dans plusieurs états membres, les secteurs à forte main-d'œuvre féminine (administration publique, éducation, soins de santé et textile) connaissent des changements qui aggravent la qualité et la quantité de travail disponible. Ainsi la volonté de réduire les déficits publics, la mise en œuvre des plans d'austérité ont un fort impact sur les femmes, qui constituent une grande partie de la main-d'œuvre du secteur public. La crise économique frappe les femmes sur un plan financier (gel des salaires, augmentation du travail précaire), physique et psychologique avec une plus forte perception de l'insécurité et la crainte de la perte d'emploi, accompagnées d'un stress et d'une charge de travail accrus en raison des licenciements.

# Formatage omniprésents



applications de l'ENT et maintenant le livret de compétence) les jeunes en voie de déscolarisation en les orientant vers des dispositifs (4<sup>ème</sup> d'alternance, DIMA, Ateliers ou classes relais, PIF, CIPPA, etc.) qui les éloignent des cours, où il serait acquis qu'ils s'ennuient et perturbent, pour les plonger dans le vrai monde : celui de l'entreprise autrement formatrice sur le plan comportemental.

Les nouveaux dispositifs abolissent les frontières entre l'école et les autres « partenaires ». La traçabilité des parcours et les informations scolaires, mais aussi sociales, comportementales, voire judiciaires qui s'y rapportent, seront partagées entre tous : personnels des Missions locales, agents du « monde économique » et éventuellement policier, pour embrayer sur un traitement du sujet plus réactif et plus global.

Le rôle des Missions locales pour l'Emploi des jeunes se trouve à la fois conforté et transformé. L'accompagnement des plus fragiles et démunis dans le dédale des innombrables et fort mouvantes mesures d'aide à l'insertion change de sens. L'attention à la sociabilité adolescente et à la personne, à son histoire et ses attentes, le droit au tâtonnement, aux essais et erreurs pour trouver sa voie ne sont plus guère de mise. Place à la culture de l'évaluation chiffrée, du résultat et du contrôle : l'objectif est avant tout de remplir juste à temps les dispositifs ouverts en y faisant entrer et en y conformant les sujets même les plus rétifs à aller vers les « métiers en tension ». Peu importe alors qu'ils ne se trouvent, dans ces « sas » occupationnels et de mise en condition (« immersion en entreprise », « stage de validation de projet » et autre « civis »), guère placés en situation de construction d'accès

## Alternance en entreprise : « la » solution pour les jeunes ?

C'est ce que préconise le gouvernement qui veut passer de 600 000 alternants à 800 000 d'ici 2015, ce qui change la donne pour les entreprises. Ainsi, le quota (effectif annuel moyen) s'établit désormais à 4 % au lieu de 3 %. Un système de bonus-malus sera mis en place cette année pour inciter financièrement les entreprises à embaucher des jeunes en alternance. Ainsi, celles qui dépasseront ce quota (jusqu'au seuil de 6 %) bénéficieront d'un bonus de 400 € par contrat et par an. Du côté des entreprises de moins de 250 salariés, celles qui embaucheront un jeune de moins de 26 ans en alternance supplémentaire profiteront pendant six mois d'une exonération de « charges sociales » pour ce salarié.

La solution ? C'est ne pas tenir compte de la réticence des entreprises et des jeunes eux-mêmes, notamment à faible niveau de qualification, qui a fait régulièrement capoter tous les plans de développement de l'apprentissage. C'est aussi oublier les besoins d'une formation qualifiante dans le Service Public et l'attraction qu'il exerce, constante référence des jeunes et de leurs familles ces dernières années.

## Chômage et sous-emploi: 15 % de la population active !

En 2007, le collectif ACDC (Autres chiffres du chômage) avait dénoncé les manipulations gouvernementales de la statistique mensuelle des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. Si certaines améliorations ont été apportées au système statistique, l'INSEE a procédé à des changements de définition du chômage et du sous-emploi qui introduisent de la confusion dans le débat public. Ainsi, en 2010, le nombre de chômeurs a légèrement reculé alors que le nombre de demandeurs d'emploi augmentait, quelle que soit la catégorie considérée.

### INDICATEURS DE CHOMAGE ET DE SOUS-EMPLOI AU 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2010 (EN % DE LA POPULATION ACTIVE) :

Taux de chômage France entière	9,6
Taux de chômage France métropolitaine	9,2
Taux de chômage DOM	25,6
Chômage et sous-emploi (France entière)	15,0

Source : INSEE, Enquêtes Emploi, calculs ACDC.

Toutes ces personnes (au chômage, en sous-emploi ou souhaitant travailler) ne sont pas nécessairement inscrites à Pôle Emploi. En ce qui concerne les chômeurs, 23 % d'entre eux n'étaient pas inscrits comme demandeurs d'emploi début 2007 (dernier chiffre connu). On ne sait pas comment a évolué ce pourcentage depuis, l'INSEE ne publiant plus ce chiffre dans ses statistiques périodiques sur le chômage. Réciproquement, une proportion encore plus importante des personnes inscrites à Pôle Emploi ne sont pas considérées comme chômeuses, parce qu'elles exercent une activité réduite (ne serait-ce que de quelques heures par semaine).

à un emploi durable. Le message et la finalité sont autres : vous êtes inemployés parce que vous ne vous êtes pas encore rendus suffisamment employables. Pour concourir sur un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel, il faut accepter et mieux intégrer à votre manière d'être les règles et les normes dominantes qui ont nom : mobilité, flexibilité, compétition.

La boucle est bouclée. Les dispositifs sont en place pour éduquer totalement les jeunes, à quelque échelon de l'école ou de la vie sociale que ce soit, à adopter et revendiquer la seule conduite qui compte : l'entretien « tout au long de la vie » de l'employabilité jusqu'à y plier ses aspirations, ses rêves et désirs. Une inconnue demeure : leur degré d'acceptation ou au contraire de prise de distance, de résistance et de révolte à l'égard d'un ordre de vie préformatée et mutilée. ●



FRANCIS VERGNE  
CO-AUTEUR AVEC PIERRE CLÉMENT ET CHRISTIAN LAVAL  
DE LA NOUVELLE ÉCOLE CAPITALISTE (À PARAÎTRE)

# Formation/emploi des jeunes, un tableau contrasté



Si l'entrée sur le marché de l'emploi est très largement marquée par la précarité sous diverses formes, il n'en demeure pas moins que, comme le montrent ces études de cohortes du Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq), l'insertion reste une réalité pour plus de 75 % des jeunes dès la première année. Les jeunes connaissent généralement la précarité, mais 3 sur 4 n'y restent pas.

**D**errière cette réalité se cachent des situations différenciées entre jeunes diplômés et jeunes sans qualification : plus que jamais en temps de crise, le diplôme reste protecteur face au chômage ou au sous-emploi et ce, même quand il n'y a pas adéquation entre la spécialisation du diplôme et l'emploi obtenu...

En 2009, 77,9 % des 15 ans et plus ayant un emploi sont salariés en Contrat à Durée Indéterminée, 1,6 % en intérim, 8,2 % en Contrat à Durée Déterminée et 1,4 % sous d'autres formes de contrats (stagiaire, apprentissage). Les 11 % restant correspondent à l'emploi non salarié. La moitié des salariés embauchés en CDD, stage ou apprentissage ont moins de 29 ans, alors que la moitié des salariés en CDI ont plus de 43 ans. D'ailleurs, parmi les moins de 25 ans, la part de ces formes particulières d'emploi est de 49,7 % (contre 12,6 % pour l'ensemble des salariés)<sup>(1)</sup>. A noter que, comme le souligne Nathalie Moncet, le recours au CDD relève plutôt d'un mode structurel de gestion de la main d'œuvre inexpérimentée que d'une volonté de tester les jeunes salariés avant de les stabiliser : seuls 14 % de ces embauches initiales en CDD se verront transformer en CDI. Pour autant, la part des contrats à statut réputé « stable » s'élève régulièrement au fil des années. Après trois ans de vie active, les deux tiers des emplois occupés le sont à durée indéterminée. Après sept ans, cette proportion dépasse les 80 %<sup>(2)</sup>. Reste que près d'un jeune sur cinq est durablement exclu du CDI, signe du développement de la précarité dans la fonction publique, ainsi que du contournement des règles de renouvellement des contrats atypiques, en particulier du côté de l'intérim, dans le secteur privé.

## Souvent déclassés, parfois exclus...

Si le diplôme reste protecteur, il n'assure pas de décrocher un emploi correspondant à son niveau de qualification ni même à sa spécialité.

On assiste à une « montée en qualification » continue des emplois du fait du recul de l'emploi non qualifié (sauf dans les services). Dans le même temps, on observe une montée en qualification des personnes, due à la hausse générale du niveau de diplôme, mais ceci à un rythme plus rapide que la montée en qualification des emplois, ce qui crée une « déformation par le haut de la structure des qualifications »<sup>(3)</sup>.

Ainsi, aujourd'hui les niveaux de diplôme des jeunes sont beaucoup plus élevés que ceux des seniors, quelle que soit la catégorie d'emploi. Et au final la norme de qualification augmente, c'est-à-dire le niveau de diplôme le plus fréquent dans une catégorie d'emploi donnée, et ce dans tous les secteurs d'activité. Dans un contexte de chômage massif qui accroît la concurrence entre demandeurs d'emplois, les jeunes les moins diplômés subissent particulièrement ce phénomène, corrélé avec le recours par les employeurs à des surqualifications. Si les jeunes surqualifiés pour leur premier emploi connaissent en général par la suite une mobilité ascendante, celles et ceux qui sont sans diplômes ont beaucoup de mal à s'insérer durablement dans l'emploi. De plus, cette mobilité ascendante est contrastée selon les secteurs et, en conséquence, selon le genre : entre 1998 et 2003, près d'un homme sur trois occupant un emploi non qualifié a connu une mobilité ascendante, contre seulement une femme sur huit<sup>(4)</sup>. Le secteur tertiaire, le plus producteur d'emplois non qualifiés, mais aussi le plus féminisé, est celui



où la polarisation entre emplois peu qualifiés et emplois très qualifiés s'accroît fortement, limitant ainsi les mobilités ascendantes.

## Formés... pour autre chose

Par ailleurs, l'exercice d'un emploi pour lequel on a été spécifiquement formé est aujourd'hui loin de constituer la norme. Selon une étude de Philippe Lemistre et Mireille Bruyère, 44 % seulement des jeunes sortants des formations professionnelles de la génération 1998 (des CAP-BEP aux DUT-BTS) travaillent dans leur spécialité de formation trois ans après leur sortie du système éducatif. Ainsi, même pour les formations les plus professionnalisées, l'adéquation entre spécialité de formation et d'emploi n'est pas majoritaire, et cette proportion pourrait bien diminuer encore. En effet, d'après ces auteurs, « les modes de gestion de main d'œuvre sont de plus en plus axés sur l'ensemble des compétences individuelles et font jouer au diplôme final le rôle d'un signal des compétences, certes central, mais néanmoins de plus en plus associé à d'autres signaux qui prendront et prennent déjà le pas sur le diplôme au fil de la carrière, voire en tout début de vie active »<sup>(4)</sup>. On touche du doigt la question du rôle social de l'école : certains verront dans la remarque précédente la pertinence des « compétences » comme mode d'évaluation scolaire dans la perspective de l'insertion professionnelle (cf. les débats sur le socle commun), d'autres, dont l'Ecole Emancipée, la nécessaire formation initiale de haut niveau pour toutes et tous qui permet une vraie adaptation à l'emploi et de possibles évolutions tout au long de la carrière. ●

MARIE-CÉCILE PÉRILLAT

1) Anne Mansuy et Cédric Nouël de la Buzonnière, *Une photographie du marché du travail en 2009*, Résultats de l'enquête Emploi, INSEE.

2) Nathalie Moncel, *Les jeunes salariés, des réalités contrastées*, communication réalisée lors du colloque FSU-CGT le 10 décembre 2010.

3) Dominique Fournié, Christophe Guitton, *Panorama sectoriel de la relation formation-emploi*, Notes Emploi Formation du Céreq n° 31, juillet 2008.

4) Philippe Lemistre, Mireille Bruyère, *Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance*, Céreq Net.doc n°52 juin 2009.

# Le déclin du « licenciement économique »

**S**elon les statistiques de la DARES de fin 2010, les plans sociaux sont en chute libre (de près de 50 %) et les licenciements économiques en baisse sensible (de 19%). Certes, ces chiffres témoignent certainement d'un retour progressif de l'activité en France, mais ils sont à relativiser. Les entreprises privilégient aujourd'hui d'autres moyens de restructuration et de réduction des coûts. Les licenciements et plans sociaux, en effet, coûtent cher aux patrons tant financièrement qu'en terme d'image, surtout quand ces fichus ouvriers n'acceptent pas le sort qui leur semble réservé et se rebiffent...

Le patronat utilise donc tout un arsenal de mesures, anciennes pour certaines, récentes pour d'autres, n'hésitant pas le cas échéant à contourner les réglementations trop rigides à son goût.

Arrivent en tête le recrutement en CDD et le recours à l'intérim qui par définition ne nécessitent pas de rupture en cas de baisse d'activité ! Ceci entraîne bien évidemment une précarité grandissante de la main d'œuvre, avec son lot de drames sociaux, mais dans le grand jeu de la concurrence libre, on ne fait pas d'omelette sans casser d'œufs, n'est-ce pas ?

Viennent ensuite les moyens mis à leur disposition pour se séparer du salarié dont ils n'ont plus l'usage : de ce point de vue, la rupture conventionnelle est une vraie aubaine ! Mme Parisot se réjouissait il y a peu qu'il y ait eu 500 000 demandes depuis la création de la mesure (Juillet 2008) et 430 000 accords... Sans disposer de statistiques précises – et pour cause – on estime aujourd'hui que 75 à 80 % de ces ruptures sont à l'initiative du chef d'entreprise, et que nombre d'entre elles sont de fait des licenciements économiques déguisés (en sont particulièrement friands les secteurs du commerce et du bâtiment). S'agissant officiellement d'une « rupture d'un commun accord » entre les deux parties, il n'est nul besoin de motif ou d'explication alambiquée et les risques d'une contestation ultérieure du salarié sont faibles, sinon nulles. Ce n'est pas tout à fait un hasard si certains ont déjà rebaptisé cette mesure « Plan Social Silencieux »...

Dans le même ordre d'idées, il n'est pas rare qu'une PME propose à ses salariés de devenir « auto-entrepreneurs » après licenciement ou mieux encore après démission ; l'ex salarié continue d'exercer dans l'entreprise sans que celle-ci ait à supporter les coûts et les obligations d'un contrat de travail. Si cette démarche n'est pas sans risque pour le patron, le piège est total pour le dit auto-entrepreneur qui se retrouve livré à lui-même et sous la menace permanente de se retrouver sans travail, sans recours possible ni protection.

De ces quelques exemples, doit-on déduire que nous assistons à la mort programmée du licenciement économique ? A moyen terme, le risque est réel. N'oublions pas que le MEDEF, par la voix de sa présidente, réclame depuis plusieurs années une révision de la réglementation en la matière, justifiant sa demande par les « coûts énormes » supportés par l'entreprise à cette occasion, coûts qui seraient de fait une entrave supplémentaire à la bonne marche des entreprises et à leur compétitivité. Il a pourtant déjà obtenu beaucoup sur cette question, de la disparition des « 90 % de l'ancien salaire » (conquête des travailleurs des années



70 et particulièrement de ceux de LIP) au tout début des années 80, à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986 ! Mais rien n'y fait, les quelques maigres avantages dont disposent les salariés – les CRP (Contrat de Reclassement Professionnel) ou CTP (Contrat de transition Professionnelle) par exemple – sont jugés insupportables par le patronat ; celui-ci d'ailleurs a de plus en plus tendance à rejeter avec véhémence les droits élémentaires du travail et du salarié, des modalités d'embauche aux salaires en passant par les classifications, la durée du travail... jusqu'aux droits liés à la rupture du contrat de travail.

C'est bien connu, chez ces gens-là, la liberté d'entreprendre s'arrête là où commence le code du travail. ●

ERIC PLANCHETTE (SNUTEFI)



## Convention Unédic 2011 : négociations en cours...

**V**ous saviez qu'il y avait des négociations en cours sur la convention Unédic ?

Pas vraiment ? Normal, les médias ont fort à faire ces jours-ci avec des sujets d'une toute autre dimension. Et puis, paraît-il, ce rendez-vous entre partenaires sociaux serait sans enjeux, simple rencontre intermédiaire entre négociations précédentes et celles à venir. Laurence Parisot a enfoncé le clou, expliquant que le Medef souhaitait « principalement reconduire le cadre actuel », qu'il n'était « pas question d'innovations radicales ». « Nous pensons que nous sommes en sortie de crise », selon L.P. qui ajoute que, néanmoins sur le plan social, la situation n'est pas suffisamment « rassurante »

pour modifier les règles. La CGPME et l'UPA défendent la même position.

En un mot comme en cent, les patrons ont décidé : circulez, il n'y a rien à voir (ni à discuter) ! Crise sociale, jeunes exclus, près d'un chômeur sur deux sans indemnités, on verra plus tard et après qu'on ait discuté de la baisse des cotisations patronales... Du côté des Organisations Syndicales de salariés, si certaines semblent se satisfaire peu ou prou du statu quo, d'autres, et principalement la CGT, s'insurgent sur le fond et la forme de ce rendez-vous. Quant aux chômeurs et à leurs associations, ils n'ont comme d'habitude pas voix au chapitre, n'étant tout simplement pas invités.