

Exercice 1 :

à partir du texte suivant :

Hier solidaires, désormais concurrents

Tout le monde a fait l'expérience de démarcheurs téléphoniques appelant à la maison, souvent le soir. (...) les téléopérateurs ou opératrices désignent les personnes par leur nom et se nomment eux-mêmes sur un mode convivial. (...) Mais tout le monde ne sait pas que la consigne imposée sur le plateau est de se présenter sous un faux nom et prénom (...). La raison (est) de faire croire au client qu'il bénéficie d'un suivi personnalisé(...)



Au nom de la satisfaction du client, les salariés sont ainsi entraînés à adopter des comportements où se mêlent mensonge (y compris sur l'identité), intrusion dans la vie privée, parfois harcèlement, et conseils contre-indiqués (lorsqu'ils s'acharnent à placer des services et produits de toute évidence inadaptés). Pris dans un carcan de contraintes (...) – avec des objectifs très précis à réaliser au cours d'un nombre imposé de communications par heure ou par jour et qui se déroulent selon un script prescrit –, (...) Ils deviennent, comme l'écrit José Calderon, « *des robots de séduction* ».

Les contraintes qui pèsent sur les salariés sont si importantes qu'ils en viennent logiquement à haïr les collègues qui ralentissent le travail, mais aussi les clients. On le voit, par exemple, dans la restauration rapide à l'heure du rush. Tous les équipiers – c'est ainsi que l'on nomme les serveurs – sont aux abois. Ils se savent étroitement et efficacement contrôlés avec la fameuse traçabilité de toute intervention (grâce à l'informatique qui contrôle tout, il est facile de savoir qui fait quoi, quand et comment). (...)

Certes, dans le passé également, les relations de travail pouvaient s'établir autour de la haine, mais celle-ci s'exerçait à l'égard de la hiérarchie, des directions. Ce qui est nouveau dans ce « travail moderne » – souvent les premiers petits boulots des jeunes –, c'est que l'agressivité est reportée sur les pairs (les collègues) et sur des personnes extérieures (les clients), aux dépens desquels on doit faire ses preuves et mériter ses primes, ses promotions ou plus simplement le maintien de sa place dans l'entreprise. (...)



Pour ceux qui parviennent à satisfaire aux exigences du management se pose néanmoins la question du sens et de la qualité de la socialisation. Afin de gagner leur place dans l'entreprise, les salariés doivent, en effet, se transformer en militants inconditionnels de sa cause. Toute prise de distance est considérée comme un manque de loyauté. Un consentement sans faille est désormais requis, une adhésion non négociable. (...)

Les ancrages territoriaux, familiaux et amicaux ne résistent plus aux impératifs de mobilité, de flexibilité, de disponibilité inscrits dans les contrats de travail. Difficile de programmer une vie quand les horaires fluctuent au gré des carnets de commandes et que les jours de congé (liés à la réduction de la durée du travail) sont majoritairement décidés en fonction des besoins de l'entreprise. Outre les tensions qui en découlent au sein des couples et des familles, il faut y voir un grignotage de la vie personnelle des salariés au nom de la rationalité économique et des valeurs qu'elle véhicule.

Source : Danièle Linhart, *Le Monde Diplomatique*, Mars 2006

Questions :

1. soulignez dans ce texte tous les termes qui montrent que les salariés sont de plus en plus assimilés à des « machines ».
2. Qu'attendent les entreprises de leurs salariés ?
3. Quelles-sont les conséquences sur la vie personnelle ?

Exercice 2 :

Statuts d'emploi salarié privé par tranches d'âge en France. (en %)

	<i>Intérim</i>	<i>CDD, emplois aidés</i>	<i>Apprentissage</i>	<i>CDI</i>
1982, ensemble	1	2,7	1,4	94,9
1982, 15-29 ans	1,7	5,8	4,3	88,2
2001, ensemble	3,4	8,6	1,4	86,6
2001, 15-29 ans	7,5	19,6	7,4	65,5

Source : INSEE, Enquêtes-emploi

1. faire une phrase avec les données en gras.

2. comment a évolué la situation de l'emploi des 15-29 ans depuis 1982 ? Comparez-la à celle de l'ensemble des salariés. Que peut-on en conclure quant à la situation actuelle des jeunes ?

Exercice 3 :

A partir du texte ci-dessous :

Le « contrat nouvelle embauche »

Parmi les mesures phares du plan de lutte contre le chômage[du Gouvernement de Mr. De Villepin], c'est le « contrat nouvelle embauche » (CNE) qui fait débat.

Beaucoup d'imprécisions encore : il s'agirait d'un CDI avec période d'essai de deux ans. Intérêt pour l'employeur : la procédure simplifiée de licenciement. Intérêt supposé pour le salarié : un complément d'allocation chômage, un accompagnement personnalisé (?), des « moyens nouveaux » (?) de reclassement et durée du préavis en fonction de l'ancienneté.

Le projet n'étant pas finalisé, prudence dans l'analyse. Mais sur le principe, je suis perplexe :

1) Deux ans, c'est long, trop long pour une période d'essai. Qui ose prétendre qu'il faut deux ans pour jauger la compétence d'un salarié, surtout dans l'univers d'une TPE(1). Six mois, un an, oui, mais deux ans, on se moque ! Si c'est la vraie motivation du CNE, alors disons-le tout net, il installe la précarité au cœur du CDI. Il a l'apparence du CDI, mais sera perçu comme un CDD. Et un CDD sans prime de précarité, ni prime de licenciement, donc moins bien que les contrats actuels.

2) Le CNE est destiné uniquement aux entreprises de moins de 10 salariés(2) (TPE). On nous dit au gouvernement qu'il s'agit, avant tout, de répondre aux besoins des artisans ou des PME (plombiers, maçons, peintres, entretien de matériels...) dont les marchés sont aléatoires. Ils hésitent à embaucher alors qu'ils ont une visibilité réduite pour leur carnet de commandes et craignent de ne pouvoir licencier une fois les chantiers aboutis.

D'accord. Le problème est réel. Mais pourquoi n'avoir pas retenu le projet similaire de la Commission Virville (le contrat de mission) ! Certes, il était destiné aux cadres, mais le principe était généralisable.

Et puis, personne n'est dupe. Puisque cette initiative a valeur de test, pourquoi avoir maquillé le projet en le qualifiant d'embauche à l'essai ?

Dans les TPE, comme les PME, la qualité du travail et le taux d'absentéisme dépendent du degré de confiance instauré dans la relation employeur/salarié. Entre la précarité (le CDD) et le licenciement impossible (le CDI actuel), il faut trouver une forme de contrat unique (éviter les discriminations statutaires) avec plus de souplesse pour l'employeur. Mais aussi de la transparence, de la perspective (priorité à la réembauche, allocations dégressives) pour les salariés. On restera toujours dans « l'entre-deux » tant qu'on ne se sera pas attaqué aux rigidités du Code du Travail. On ne pourra s'y atteler qu'en évitant tout prétexte à suspicion et en offrant des garanties réciproques.

Par Michel-Edouard Leclerc, le 15 juin 2005

(1) très petite entreprise, moins de 10 salariés.

(2) dans la réalité, il concerne les entreprises de moins de 20 salariés.



Michel-Edouard Leclerc

Questions :

1. M-E Leclerc est un « grand patron » français, dirigeant indirectement une très grande chaîne de magasins. En quoi son attitude est-elle originale ?

2. En 2006, les « jeunes » ont obtenu l'abandon du CPE (Contrat Première Embauche) ; mais le CNE est lui toujours en place. Pourquoi favorise-t-il la précarité, notamment pour les jeunes ?

CORRECTION :

Exercice 1 :

1. Termes : « carcan », « contraintes », « objectifs », « traçabilité », « robots ».
2. Une fidélité absolue, une absence de toute contestation, un esprit de compétition pour servir les besoins de l'entreprise.
3. Destruction de la vie personnelle : horaires déconnectés, esprit de haine pour les collègues, remise en cause de la vie familiale, peur constante « grâce » à la précarité et au chômage.

Exercice 2 :

1. en 2002, 45 % des salariés de moins de 30 ans sont en CDD.
2. la situation des jeunes sur le marché du travail est très difficile : en effet, plus de la moins de 20 % d'entre eux disposent d'un CDI, alors que c'est le cas de plus de 50 % des 30-49 ans.

Exercice 3 :

1. Les patrons français dont demandeurs de « liberté » de licenciement : or, M-E Leclerc considère que c'est mauvais pour l'entreprise dans la mesure où cela ne permet pas de fidéliser les salariés, donc d'obtenir le meilleur d'eux-mêmes. Il dénonce la malhonnêteté du CNE, car la période d'essais trop longue ne vise qu'à cacher la possibilité de licencier à tout moment.
2. Le CNE n'ayant pas de contrainte d'âge, il touche donc les jeunes ; comme les embauches sont assorties d'une période d'essai de 2 ans, on peut très facilement se séparer d'un salarié, et ne débouche guère sur des CDI ; tout ceci favorise donc la précarité.