

**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	<b>86,6</b>
2001, 15-29 ans	7,5	<b>19,6</b>	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, compléter le diagramme :*

Il existe trois types de contrats de travail en France le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat à durée indéterminée (CDI) et le contrat de travail temporaire (CTT). (...)

**86 % des salariés en CDI**

Le CDI a été et demeure encore largement la norme en matière d'emploi salarié au point que, lorsqu'un contrat différent est conclu sans être écrit, il est automatiquement requalifié en CDI. Et, de fait, sur 22 millions de salariés en 2005, près de 19,2 millions (86 %) travaillaient avec un CDI. Ce contrat peut être à tout moment dénoncé par l'une des deux parties et, s'il s'agit d'un licenciement, aucune indemnité de licenciement n'est due si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, sauf disposition contraire stipulée dans la convention collective de branche. Toutefois, le licenciement doit être motivé et s'appuyer sur une « *cause réelle et sérieuse* » d'autre part, une procédure contraignante est imposée à l'employeur, sauf durant la période d'essai (quinze jours à trois mois, renouvelable une fois).(...)

**CDI nouvelle génération**

Le contrat nouvelles embauches (CNE) est un CDI d'un type particulier, réservé aux entreprises de moins de 20 salariés. Durant les deux premières années, l'employeur peut rompre à tout moment le contrat, sans fournir de motif, sans procédure particulière (une lettre recommandée suffit) et sans indemnité. Le défunt contrat première embauche (CPE), aux caractéristiques identiques, s'appliquait aux jeunes de moins de 26 ans. Une procédure en cours devant l'Organisation internationale du travail (OIT) devrait, selon toute vraisemblance, censurer l'absence de motivation du licenciement et déclarer le CNE contraire à une convention internationale sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, convention ratifiée par la France. Des employeurs ont, en outre, déjà été condamnés pour licenciement abusif (femme enceinte, par exemple), tant l'absence de motivation ouvre la porte à de nombreuses violations du droit du travail de base.

**Les CDD détournés**

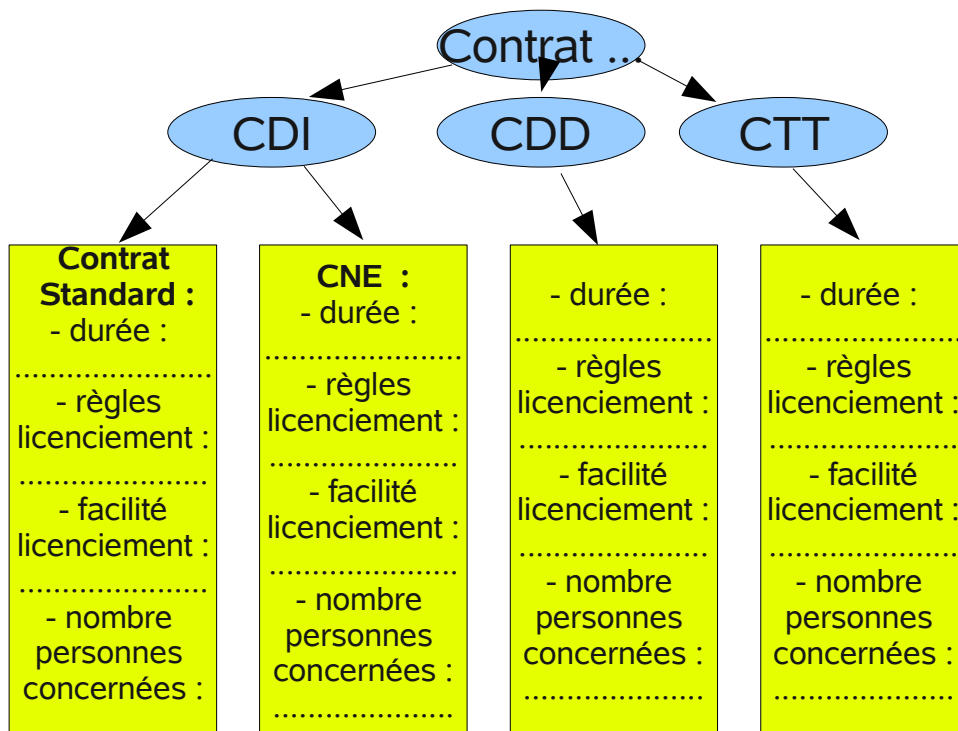
Le **CDD** concerne 1,7 million de salariés. Il est conclu pour une durée qui ne peut excéder dix-huit mois, renouvellement inclus (autorisé une seule fois). Ce contrat peut être conclu, dans certains cas, sans terme précis (remplacement d'un salarié malade ou en congé de maternité...). Sa rupture avant terme par l'employeur ne peut être effectuée qu'en cas de faute grave, si bien que le CDD « long » (plus de six mois) pouvait être paradoxalement moins instable que le CPE. Enfin, tout CDD non transformé en CDI donne droit pour le salarié à une prime de précarité de 10 % du salaire brut perçu. La loi précise que le CDD ne peut servir à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cette disposition est toutefois fréquemment ignorée, notamment lorsque le CDD est utilisé comme période d'essai pour « tester » un travailleur

Certains CDD ont des caractéristiques particulières. Les emplois saisonniers peuvent être renouvelés chaque année avec le même salarié, sans versement de prime de précarité.

**Le Contrat de Travail Temporaire (CTT)**

Concerne 600000 salariés (...) désigne le contrat passé entre une société d'intérim et un employeur ; il prévoit la mise à disposition de ce travailleur dans une entreprise pour une période limitée (...) appelée mission.

Source : Alternatives Economiques, n°256, Mars 2007



## 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 :

