

# Construire des restructurations de coopération et de promotion (2<sup>ème</sup> partie)

Pierre Ivorra

Dans notre recherche d'alternative, il ne s'agirait pas de dire non par principe aux restructurations mais de leur donner un tout autre contenu et un tout autre sens, de les « piloter » plutôt que de les subir. Les « piloter » pour aller où ? Le déploiement du trip-tyque : besoins sociaux et sociétaux, moyens et pouvoirs peut fournir un cadre à l'action.

## I

### Répondre aux besoins sociaux et sociétaux, agir en amont pour sécuriser l'emploi et la formation

#### Restructurations et nouvelles approches de la transformation sociale et sociétale

Dans la première partie de notre analyse (1), nous avons tenté de définir le sens que nous donnons aux opérations de restructuration engagées par les groupes. Nous affirmons que la restructuration des effectifs dans les entreprises privées, qui est le sens le plus courant donné au terme restructuration, accompagne le plus souvent des opérations plus larges dont l'objectif est d'acheter ou vendre des actifs, de modifier la structure du capital ou de transformer l'organisation interne de l'entreprise afin de disposer de nouvelles compétences, de faire face à l'évolution des conditions de financement, à celle du cours de Bourse, du marché, à la concurrence, de s'adapter à des évolutions technologiques, tout cela sous contrainte de rentabilité financière. C'est dire que les restructurations ont de fait une dimension sociale, mais aussi financière et technologique, elles ont un lien avec les processus de production et le marché des biens et des services, elles ont partie liée avec le mouvement du capital, elles sont aussi sous l'influence de choix de politique monétaire (l'euro fort et la baisse du dollar, par exemple). Il s'agit donc de les situer au sein des grandes transformations en cours avec particulièrement la révolution informationnelle (2). Les restructurations sont souvent liées à une volonté d'acquiescer des positions dominantes dans des activités informationnelles et de services et une recherche globale de baisse du coût du travail. Elles sont aussi pour les groupes une manière de traiter à leur façon les enjeux des grandes transformations en cours avec non seulement la révolution technologique mais aussi les révolutions monétaires, écologiques (la « révolution verte » dont parlent certains), intergénérationnelles. Dès lors l'ambition de les maîtriser

pose la question des changements économiques, sociaux, sociétaux et aussi politiques à réaliser pour sortir de la crise.

#### Une question posée à toutes les forces politiques.

En cette année 2009, chacun se demande ce qui va se passer dans les mois et les années à venir. Nous sommes peut être dans l'un de ces tournants qui marque le périple des peuples, chacun mesure mieux aujourd'hui que cette crise n'est pas comme les autres. Et avec elle, il n'est plus possible de continuer comme avant, des changements profonds sont à réaliser. Même Nicolas Sarkozy l'affirme, mais évidemment à sa façon. Dans son discours de Toulon de la fin septembre 2008, le président de la République appelle à « *refonder le capitalisme* » en trouvant « *un nouvel équilibre entre l'État et le marché* ». Devant les parlementaires français réunis à Versailles, en juin dernier, il précise ainsi sa pensée : « *Considérer la crise comme une parenthèse qui sera bientôt refermée, faire comme si tout devait recommencer comme avant, comme si on allait pouvoir penser comme avant, se comporter comme avant, avec les mêmes critères, les mêmes méthodes, serait une erreur fatale* ».

Même s'il y a souvent beaucoup de démagogie et de faux semblants, aucune force politique ne peut désormais échapper à cette ardente obligation : définir de nouvelles règles, de nouveaux chemins, proposer des réformes radicales, au risque qu'elles soient radicalement réactionnaires plutôt que progressistes.

Les économistes communistes s'interrogent même sur ce qui pourrait être l'aspect le plus inédit de cette crise : pour la première fois depuis l'émergence du capitalisme dans l'histoire, la question de son dépassement progressif deviendrait incontournable. Cela ne signifierait pourtant pas qu'il pourrait s'effondrer de lui-même, comme un château de cartes. Mais avec cette crise il ne s'agirait pas d'une dépression de plus, plutôt d'une crise laissant entrevoir un au-delà possible du capitalisme. De fait, s'ou-

virait ainsi une nouvelle période politique au cours de laquelle s'affirmerait le besoin de transformations radicales mettant en cause le système, tout le système et pas seulement sa sphère financière.

Cette hypothèse est d'autant plus à prendre au sérieux que l'on oublie trop souvent que c'est un économiste communiste, Paul Boccard, qui dès 1967 – il y a 42 ans ! – a évoqué le premier les débuts de la crise du capitalisme qui s'est prolongée jusqu'à nos jours avec la forme aiguë qu'elle revêt actuellement. Cette affirmation dès la fin des années soixante des débuts d'une longue phase de difficultés a été en partie reprise par la direction du PCF à ce moment-là, même si celle-ci n'en a pas toujours tiré toutes les conséquences. C'est ainsi que dès 1971, dans l'introduction, signée par Georges Marchais, au programme de gouvernement proposé par les communistes on pouvait lire : « *Nous sommes devant une crise profonde de la société française. Cette situation est encore aggravée par les répercussions de la crise monétaire du système capitaliste mondial, la plus sérieuse de ce genre depuis la fin de la guerre* » (3).

Dans le débat public actuel, les restructurations, les plans de licenciement et plus largement le problème de l'emploi sont souvent abordés de façon étroite à partir de la seule question des bénéficiaires ou des rémunérations des patrons (4) dans une optique redistributrice comme si un nouveau partage des richesses créées pouvait à lui seul résoudre les problèmes. Ne faut-il pas plutôt penser le changement avec un horizon plus large et réfléchir aux restructurations dans ce cadre plus vaste ?

A droite, le rapport Attali qui avance des propositions en faveur de « *nouvelles sécurités* », concernant aussi le financement et la politique industrielle, permet de se faire une idée des projets à moyen terme et de la façon d'aborder les restructurations. Mais au total, c'est Nicolas Sarkozy qui donne le la, l'UMP se contentant de reprendre à son compte les dispositifs gouvernementaux. L'intérêt du positionnement du premier représentant de la droite sur la crise, la relance, l'intervention publique et les restructurations est qu'il recentre régulièrement le débat sur la question des critères d'utilisation de l'argent. Dans son discours de Versailles, le chef de l'État affirme ainsi que le déficit du budget de l'État peut être bon « *à la condition expresse qu'il permette de financer de bons investissements* ». C'est-à-dire qu'il faut subordonner le financement public à des critères. Le problème est de savoir quels sont les bons.

Déjà, avant son élection à la présidence de la République, alors qu'il présidait l'UMP, il déclarait : « *Je suis pour la conditionnalité des subventions et des aides : toute entreprise qui bénéficie de subventions publiques, nationale, régionale, locale, européenne doit s'engager à les rembourser si elle ne remplit pas ses obligations et ne fait pas preuve d'un minimum de déontologie sur le licenciement. Ce n'est pas la même chose de licencier quand on est pris à la gorge et qu'on ne peut pas faire autrement et de délocaliser*

*pour faire monter le CAC 40. Je suis favorable à une modulation de la taxation des entreprises en fonction de leur politique de l'emploi* » (5).

L'ambition transformatrice affichée, teintée souvent de démagogie, dans la mesure où elle vise avant tout à relever la rentabilité des capitaux mise à mal dans la crise, conduit cependant à redoubler la pression sur les salaires et les dépenses publiques et sociales, à attiser la concurrence entre salariés et entre capitaux afin de mieux placer les groupes français dans les rivalités au plan européen et international.

**Le Parti socialiste**, de son côté, s'il est plutôt en partie suiviste des mesures gouvernementales concernant l'investissement, prend mieux en compte l'urgence sociale que ne le font les différents plans gouvernementaux. Pour autant, il ne s'attaque pas au cœur même de la crise. Celle-ci est d'ailleurs définie prioritairement comme « *la conséquence d'un accroissement constant des inégalités dans le partage des richesses* ». Les mécanismes, les régulations qui sont à l'origine de cette inégalité croissante et qui sont au centre des restructurations ne sont pas cernés et de ce fait sont laissés intacts. Or,

- Il ne s'agit pas seulement de partager autrement le gâteau de la richesse nationale,
- Il faut aussi le fabriquer autrement
- Et financer autrement sa fabrication.

Pousser l'anticapitalisme jusqu'au bout suppose de manier chacun de ces trois leviers sans en oublier un seul. D'autres forces politiques de gauche ont également ce penchant à en perdre en route et de fait ne s'intéressent qu'au premier de ces leviers : le partage différent du gâteau. C'est un trait de l'originalité communiste d'essayer de s'intéresser aux trois. Pour relever de manière importante et surtout durable le pouvoir d'achat des salaires, s'attaquer à la plaie du chômage et de la précarité, il faut utiliser tous les outils. Si l'on ne met pas en œuvre une autre façon de produire, une autre productivité on continuera à entretenir les inégalités et si on laisse le troisième levier, celui du financement, entre les mains des seuls banquiers, des dirigeants d'entreprise et de « l'establishment », on se prive de la possibilité de développer la croissance, de la rendre plus économe en moyens en donnant toute sa place au financement du développement humain. On maintient les critères qui tendent à orienter l'argent en fonction de la rentabilité financière que l'investissement devrait permettre de dégager.

L'engagement d'un nouveau crédit et d'une nouvelle productivité est ainsi indispensable si l'on veut partager autrement les richesses et développer de manière efficace et utile l'investissement et la consommation.

Le PS considère qu'il faut conditionner les exonérations de cotisations sociales dont bénéficie le patronat à la signature d'accords salariaux. L'intention est louable, la réalisation beaucoup moins, cela revient à demander aux salariés de financer eux-mêmes leurs augmentations de salaires.

Il faut remarquer qu'à aucun moment le PS ne propose encore de faire jouer à la Banque centrale européenne (BCE) un rôle actif dans le dispositif de relance. Pour d'autres raisons, le NPA éprouve des difficultés similaires, s'il affirme que « *l'urgence économique impose que les populations contrôlent également les banques centrales et en particulier la banque centrale européenne afin que l'épargne serve à financer des travaux d'utilité sociale (logements, transports collectifs...)* », (6) il reste dans le vague quant aux critères à appliquer à ces financements. Le Parti de gauche de son côté, s'il s'intéresse davantage à la Banque centrale européenne éprouve autant de difficultés à définir le conditionnement de ses interventions. Pourtant la BCE pourrait pratiquer elle aussi cette politique sélective du crédit, refinancer les banques dans cet esprit, favoriser par la création monétaire le développement de dépenses publiques de soutien à l'emploi et la formation.

**Le Parti communiste français** a présenté avec le Parti de Gauche, le 28 mai dernier, 3 propositions de loi répondant à l'urgence sociale. Seule les deux premières traitent directement des restructurations, elles visent à interdire les licenciements dans les entreprises qui font des profits et versent des dividendes à leurs actionnaires, ou bénéficient d'aides publiques.

Mais la novation communiste en matière de réflexion et de proposition pour l'action sur les restructurations va bien au-delà et elle est d'abord à chercher dans la démarche. Il faut se souvenir que pendant longtemps le PCF, même s'il avait renoncé à l'idée d'un « grand soir » dans le domaine politique, n'en était guère débarrassé sur le plan économique, notamment au travers de l'idée que pour engager des transformations il fallait mettre en œuvre un « *seuil minimum de nationalisations* » (7).

Pour lutter contre la crise financière, contre ses effets probables sur l'économie réelle, des changements de propriété doivent effectivement être opérés. On serait cependant bien court et peu efficace si l'on en restait là, il faut aller aussi changer la gestion dans le public et dans le privé. Nationaliser ne suffit pas. Les interventions actuelles des États et des banques centrales pour enrayer l'hémorragie financière, si limitées et insuffisantes soient elles, montrent la nécessité de règles publiques qui doivent s'imposer à toutes les entreprises. Il serait illusoire de croire en la possibilité de changer profondément et durablement l'ordre des choses seulement à partir d'un camp retranché, à l'abri des murs de grandes sociétés nationalisées fussent-elles actives dans des secteurs clés.

Changer les règles de gestion, cela signifie ouvrir celle-ci à l'intervention et au contrôle démocratiques des salariés, des usagers, des populations afin de promouvoir d'autres critères au sein des entreprises, favorables à la création de richesses, au développement solidaire et coopératif, à l'emploi, la formation, les salaires. Cela permet d'aborder tout autrement le problème des restructurations.

## Des besoins sociaux aux moyens financiers pour les satisfaire et aux pouvoirs pour les conquérir

Il s'agirait donc de faire des restructurations un outil dans le cadre de coopérations entre entreprises, groupes, banques, services publics, pays, zones géographiques plutôt qu'une arme dans la guerre de tous contre tous. L'OPC (offre publique de coopération) plutôt que l'OPA. Le partage donc, la mutualisation, dans le contexte d'une mixité à prédominance publique et sociale. Cela permettrait d'utiliser toute la souplesse que peut donner la sécuriser d'emploi et de formation au mouvement des hommes, à leur mobilité de promotion en lieu et place de la souplesse régressive du chômage.

Les changements rapides des technologies et des activités entraînent des exigences de mouvements et de transformations accrues, des restructurations, notamment. Mais, cela devrait s'effectuer avec des sécurités nouvelles, des partages et des coopérations et non des rejets sociaux et des exclusions, pour une mobilité de progrès, des capacités et de la vie de chacune et de chacun.

**Notre premier souci serait de proposer une méthode de positionnement vis-à-vis des restructurations.**

Souvent, les organisations représentatives des salariés hésitent à s'engager dans une démarche de propositions alternatives en confrontation avec les directions. Elles hésitent car elles ne savent pas toujours comment aborder les problèmes et craignent de se faire piéger et corseter.

Une règle peut aider à ces interventions c'est celle de la mise en œuvre en toute circonstance du triptyque :

- Objectifs sociaux,
- Moyens,
- Pouvoirs.

Pour illustrer l'opportunité de cette démarche, sans craindre les paradoxes, on peut s'appuyer sur ce que fait l'adversaire. Ainsi, une circulaire, datant de février 2009, du ministre des Transports aux préfets de région, aux directions régionales de l'Équipement, aux directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement montre une façon d'intervenir du point de vue des intérêts du capital mais qui pourrait être « retournée » en faveur des salariés et des populations. Le texte définit des objectifs, des moyens et des dispositions de contrôle liées au pouvoir qu'exerce l'État en lien avec les employeurs.

Les préconisations du cabinet du ministre :

- Objectifs : éviter les dépôts de bilan dans le secteur des transports, restaurer la rentabilité des entreprises affectée par la conjoncture.

• Moyens :

◆ Aides publiques : primes à la casse, dégrèvement de la TP, facilités de trésorerie, ...

◆ Le financement grâce au concours d'institutions publiques : Oseo, médiateur du crédit, DREAL (direction régionale, environnement, aménagement, logement).

◆ Sélection des entreprises sur la base de critères de rentabilité : « L'objectif, écrit le responsable du ministère, est de déterminer si l'entreprise dégage

une rentabilité structurellement déficitaire ou si sa situation résulte de difficultés conjoncturelles ... Des difficultés conjoncturelles ne doivent pas conduire à des radiations automatiques. Des solutions adaptées sont à rechercher pour permettre la continuité d'exploitation de ces entreprises tout en veillant à ce que soient prises les mesures nécessaires à la régularisation des situations ». On devine lesquelles ...

♦ Les indicateurs de suivi de ces entreprises : taux de marge brute d'exploitation, levier de l'outil, résultat, trésorerie, endettement bancaire.

• Pouvoirs : Il est du côté de l'Etat et de ses structures et des employeurs (la « profession »), qui sont associés à la démarche. Les représentants des salariés, eux, sont totalement écartés.

**Dans le cadre d'une démarche alternative, le triptyque pourrait avoir ce contenu, évidemment très différent :**

• Objectifs : Sécuriser l'emploi en consolidant l'activité et la structure financière des entreprises, en engageant, si besoin est, de nouvelles productions et des formations qualifiantes du personnel.

• Moyens : obtenir que les aides publiques servent à susciter des concours bancaires à des taux d'autant plus abaissés que l'emploi serait préservé, voire développé.

• Pouvoirs : droit suspensif du plan de licenciement du comité d'entreprise ou des mesures de restructuration et droit de proposer des solutions alternatives à celles de la direction avec si besoin une médiation du type de celle qui existe dans les tribunaux prud'homaux.

Cela donne un cadre, mais comment et avec quels objectifs intervenir concrètement ?

## Intervenir en amont pour sécuriser l'emploi et la formation

### Intervenir à chaud et à froid

Le deuxième souci serait de se donner les moyens d'intervenir à chaud mais aussi à froid, en amont des restructurations.

Comment faire face à la crise lorsque l'on veut une mobilité de promotion des travailleurs avec des formations longues et des rotations emploi/formation, si l'on veut trouver des solutions d'efficacité sociale aux défis des nouvelles technologies et de la mondialisation ? Pour en finir avec l'arbitraire et l'irresponsabilité sociale des entreprises, il faut une maîtrise populaire, individuelle et collective des évolutions de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et sur les territoires.

Cela suppose que les institutions représentatives du personnel puissent disposer de droits d'intervention à chaud, en cas de crise, pour proposer des alternatives aux décisions de restructuration des employeurs, ou en tout cas pour en limiter les effets sociaux.

Parmi les mesures que le Conseil d'orientation sur l'emploi vient de proposer il y a notamment celle qui vise à permettre aux préfets de suspendre « les plans sociaux conduisant à la fermeture d'un site lorsqu'ils sont le fait d'un grand groupe bénéficiaire et que les

salariés ne font pas l'objet d'un reclassement sur un autre site du groupe ». Le texte mentionne également le renforcement de l'obligation de revitalisation pour les entreprises de plus de 1 000 salariés « qui licencient sur plusieurs sites ou bassins d'emploi » et l'allongement de la durée des congés de reclassement. Même si ces propositions sont limitées, elles montrent que l'exigence d'encadrement des plans sociaux grandit.

Mais il faut aller plus loin, les salariés et leurs organisations, et au-delà de l'entreprise, les citoyens, les associations, les élus doivent pouvoir intervenir à froid, anticiper et modifier le contenu des gestions prévisionnelles des entreprises, de telle façon qu'elles permettent de déterminer des objectifs concrets, chiffrés, de créations d'emplois et d'engagement de formations. Ainsi que les moyens financiers à mobiliser et les pouvoirs des salariés et de leurs représentants à établir pour atteindre ces objectifs. Cela suppose d'intervenir dans les gestions avec de nouvelles critères.

C'est là, à notre sens, une question décisive : lorsque les mesures de suppressions d'emplois sont annoncées, c'est souvent déjà trop tard et les salariés et leurs organisations syndicales sont dans un grand nombre de cas condamnés à se battre le dos au mur. Intervenir à froid, en amont cela peut permettre d'agir sur les causes des licenciements les gestions d'entreprise axées sur la rentabilité financière et non l'efficacité sociale – et pas seulement de négocier en aval les meilleures conditions de départ des salariés, notamment des plus âgés.

Cela suppose aussi de passer d'une posture de refus à une démarche de proposition alternative.

C'est dans ce cadre, pensons-nous que l'on peut envisager notamment une Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, une véritable GPEC de progrès, étendue à toutes les entreprises.

Il est compréhensible que la question d'une « vraie », d'une « bonne » GPEC se pose dans une période où plusieurs jugements contradictoires ont lié GPEC et plans dits de sauvegarde de l'emploi (PSE) : un parfum de souffre se dégageait d'une GPEC devenue GPSE. D'autant que les premiers accords signés en 2005 ont fait la part belle aux mesures d'anticipation des PSE afin de désamorcer d'avance toute velléité de résistance. Intervenir en amont, cela suppose pour les salariés gagner de nouveaux droits et de nouveaux pouvoirs. Prenons quelques exemples.

### Changer les relations entre les groupes et leurs sous-traitants

80 groupes contrôlent en France un tiers des profits et la moitié des profits d'exploitation. Ils doivent eux particulièrement assumer une responsabilité sociale et territoriale. Seulement 5 % des sociétés dépendent d'un groupe, toutefois ces groupes emploient 57 % des salariés de l'ensemble des sociétés et représentent 62 % des investissements. Ils satellisent leurs sous-traitants dans de vastes réseaux de domination imposant des conditions de plus en plus tendues aux PME, aux collectivités terri-

toriales. La mise en place des pôles de compétitivité renforce leur pouvoir de canalisation, d'écrémage des ressources humaines, scientifiques, matérielles, financières au détriment de la production et de l'emploi.

### Quelles interventions à froid peut-on proposer ?

- L'entreprise donneuse d'ordres, qui envisage de prendre des décisions ayant une implication sur ses sous-traitants, au plan notamment de la charge de travail et de l'emploi, doit en amont, faire procéder à une étude d'impact sur les sous-traitants.
- Ces derniers, dès qu'ils anticipent le risque d'une décision d'une entreprise donneuse d'ordres doivent en informer immédiatement les représentants du personnel.
- Si un sous-traitant est l'objet d'une décision d'une entreprise donneuse d'ordres dont il estime qu'elle peut engendrer des difficultés risquant de la contraindre à procéder à des licenciements collectifs, il doit en informer immédiatement les représentants du personnel.
- Le comité d'entreprise du donneur d'ordres doit alors être convoqué sans délai et élargi aux membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel de l'entreprise sous-traitante avec voix délibérative ; il s'agit de faire procéder à une étude d'impact et à la confrontation des points de vue dans le but de déterminer les mesures les plus favorables à l'emploi.

Les salariés des entreprises sous-traitantes même lorsqu'ils sont en CDI, sont en situation précaire du fait de la dépendance de leur entreprise vis-à-vis des groupes donneurs d'ordre. Avec leurs représentants, ils doivent pouvoir faire des propositions alternatives, en concertation avec ceux des autres entreprises concernées, notamment pour s'assurer de bonnes conditions d'emploi, de travail et de rémunération.

Par ailleurs, de nouveaux types de groupements permettant des partages, des baisses de coûts pour tous, autres que ceux du travail, peuvent être mis en place ainsi que des pôles de coopération se substituant aux pôles de compétitivité.

### Agir contre les délocalisations

Les décisions des groupes de délocaliser poussent nombre de PME à la faillite ou les placent dans l'obligation de suivre le mouvement avec, à la clef, le déclassement massif de populations et la dévitalisation de territoires entiers.

- Il faut que pendant une période de 18 mois au moins, les comités d'entreprise disposent d'un pouvoir de recours suspensif contre la décision de délocalisation.
- Sur cette période, l'entreprise concernée, avec l'aide de ses principaux donneurs d'ordres s'il s'agit d'un sous-traitant, et dans tous les cas avec l'aide du service public et social de l'emploi et de la formation, pourrait être tenue de créer les conditions, sinon d'un maintien des emplois avec modernisation, du moins d'un reclassement choisi, en interne ou en externe, des salariés dont l'emploi est vulnérabilisé.

Faut-il proposer des relocalisations, notamment dans l'industrie automobile, avec un retour des productions en France et la fermeture de sites dans l'Est européen ? Pour une force politique comme la nôtre qui affirme sa volonté de rassembler les travailleurs en France et en Europe, proposer ces relocalisations serait suicidaire et inopérant. On ne s'attaquerait pas ainsi aux causes même de la délocalisation (8).

Il s'agirait plutôt de proposer une ré-industrialisation sur des bases nouvelles avec des productions répondant aux attentes des Français et des Européens, de nouveaux modèles à bas coûts, économes en moyens, écologiques et sécurisés.

Pour y parvenir, il faudrait permettre aux salariés de toute la filière d'accéder à des formations longues et de qualité, bien rémunérées à partir de prélèvements mutualisés qui leur permettraient d'accéder aux nouveaux emplois et nouvelles qualifications exigés par cette nouvelle industrialisation.

Cette sécurisation de l'emploi et de la formation serait associée à :

- L'action pour faire reculer les coûts en capital.
- Un développement des coopérations, des partages de coûts.
- De nouveaux financements à partir d'un crédit sélectif.
- La conquête de nouveaux pouvoirs d'intervention des salariés afin de réorienter les gestions.

### Réduire l'emploi précaire

Rappelons que si les licenciements économiques représentent 4 % des entrées au pôle emploi, les fins de CDD et de missions d'intérim constituent 34 % du flux. Des secteurs comme le BTP, l'automobile ou le commerce sont particulièrement concernés.

Dans des situations de crise comme actuellement, il est encore plus difficile de solidariser les salariés à statuts différents. Différents dispositifs (RSA, emplois aidés) tendraient plutôt à conforter la précarité. Cela souligne la nécessité d'intervenir en amont afin que le contrat à durée indéterminée redevienne la norme, désormais obligatoire. Cela exigerait des mesures de conversion des CDD et des emplois en intérim en limitant ces derniers au remplacement d'absents dans les PME, et la mise en place de groupes de remplacement dans les grandes entreprises constitués avec des salariés en CDI.

Dans l'urgence, face aux mesures de réduction des effectifs, on peut mettre en avant notamment ces objectifs :

- Une meilleure indemnisation des travailleurs précaires s'inscrivant au chômage après une période d'activité en allongeant la période de référence donnant droit à indemnisation.
- Des mises en formation massives permettant de remplacer les périodes chômées par une activité à finalité professionnelle qualifiante avec un bon revenu maintenu et une continuité de droits sociaux.
- Les nouveaux financements sur critères d'efficacité sociale, la réforme des prélèvements obligatoires sur les entreprises, peuvent jouer un rôle incitatif pour faire reculer les situations de précarité. ■

Notes page 23