

PRÉPARER MAINTENANT LES ASSISES CONTRE LE CHÔMAGE ET LA PRÉCARITÉ.

Malgré les chiffres rassurants annoncés par le gouvernement, chômage et précarité reste la question numéro un des Français ?

La « baisse du chômage » n'apparaît que dans les statistiques du gouvernement et non dans la réalité !

Le battage médiatique ne porte que sur le chômage dit de « catégorie 1 » (immédiatement disponible pour un emploi à temps plein en CDI) mais il fait l'impasse sur les 7 autres catégories statistiques. De plus il exclut les jeunes n'ayant droit à aucune prestation. Le nombre réel des demandeurs d'emploi est plus proche de 5 millions que de 3 ! Les formes précaires du travail ou les temps partiels subis touchent 27% des salariés et 40% des femmes !

Les créations d'emplois restent extrêmement faibles.

90% des CNE signés relèvent de « l'effet d'aubaine ». Cela renforce la légitimité de la bataille pour le supprimer.

Les opérations de restructurations, la volonté de tailler dans les coûts salariaux conduisent à des milliers de licenciements et de suppressions de postes dans le privé comme dans les services publics.

Enfin il faut souligner la préoccupation du pouvoir d'achat et l'importance de la bataille immédiate pour le SMIC à 1 500 €.

Face à cette situation le congrès du PCF avait avancé l'idée d'une grande chaîne pour l'emploi, où en est-elle aujourd'hui ?

« Chaîne humaine », cela veut dire tout à la fois résistance, information de l'opinion publique, solidarité agissante, mais aussi rassemblement pour construire un autre avenir. Cela nous donne une feuille de route très concrète que nous commençons à mettre en oeuvre avec le réseau RAPSE : dénoncer la réalité

de la situation et combattre ainsi l'isolement, le découragement ; dialoguer avec les salariés pour contribuer à leurs luttes et favoriser le rassemblement autour de solutions alternatives ; faire connaître largement leurs combats auprès des populations ; intervenir dans tous les lieux de pouvoirs où nous pouvons faire bouger le rapport des forces.

Mais en tant que Parti communiste, nous devons aussi faire le lien entre ces batailles de résistance, de proposition et la nécessité de donner force et crédibilité à des approches, à des mesures, à des réformes transformatrices

liées à des objectifs sociaux ambitieux, à des pouvoirs nouveaux et à une autre orientation de l'argent et des gestions. Loin de relever d'une vision économiciste, cette démarche est au cœur de la construction d'une alternative de société, de ce que nous appelons le dépassement du capitalisme.

Dans chaque département, chaque localité et bien évidemment sur le lieu de travail nous pouvons faire vivre cette manière de prendre les problèmes comme nous l'avons fait chez Nestlé ou à la Sogerma.

***Interview d'Alain Obadia,
coordinateur de la
commission Économie,
social, emploi du PCF
paru dans L'Humanité
du 27 juin 2006.***



Sommaire

- ✓ Interview d'Alain Obadia dans l'Humanité
- ✓ Sogerma: Lettre de Marie-George Buffet à D. De Villepin
- ✓ Interview de Bruno Vandamme, Secrétaire national de la JOC
- ✓ C'est confirmé: le CNE se substitue aux contrats existants
- ✓ SPS : convertir les emplois précaires en CDI
- ✓ Chronique Juridique: le CDD doit rester un contrat d'exception

30 personnalités ont appelé à la tenue d' assises régionales contre la précarité à l'automne. Quel en est le sens et comment le PCF va-t-il s'y investir ?

Cette initiative est d'une grande importance, nous voulons assurer son succès.

A sa manière, elle participe de la chaîne humaine dont je viens de parler et, de fait, elle s'intègre pleinement à la démarche de rassemblement qui ne peut jamais être séparée des contenus.

Le terme « d' Assises » ne doit pas créer d'ambiguïté. La démarche n'est pas réservée à des spécialistes qui vont se dire des choses compliquées. Il s'agit de faire s'exprimer les exigences populaires et de construire tous ensemble des propositions très

concrètes contre la précarité, le chômage, pour sécuriser l'emploi et assurer de manière choisie les mobilités nécessaires. Il s'agit de donner à la formation tout son rôle pour changer le travail et sa place dans l'existence humaine.

Ces assises doivent être préparées dès maintenant puis dès la rentrée dans des centaines de réunions locales ou sur les lieux de travail. C'est à partir des réalités vécues par chacun(e) que nous devons construire l'élaboration commune. Les comités d'union populaires peuvent être des foyers d'initiative pour organiser ces réunions.

Vers la mi-novembre les assises régionales permettront d'établir des synthèses de ces débats et de co-élaborer une proposition de loi conçue d'abord comme un instrument de mobilisation citoyenne.

SOGERMA: MARIE-GEORGE BUFFET S'ADRESSE À D. DE VILLEPIN

Monsieur le Premier ministre,

Un mois après l'annonce brutale par le groupe EADS de la fermeture de la Sogerma, à Mérignac, en Gironde, et quelques jours seulement après votre venue sur les lieux, les signes de l'accélération du démantèlement de ce site industriel semblent se multiplier.

Le sacrifice de cette entreprise est pourtant profondément injustifié : la Sogerma est un fleuron de l'industrie en Aquitaine. Si l'on prend en compte la sous-traitance de cette entreprise, ce sont plusieurs milliers d'emplois qui sont menacés. Son activité, la maintenance aérienne, est porteuse d'avenir. Elle est déterminante pour garantir la sécurité du transport aérien : à ce titre, elle est d'intérêt national. Sa maison-mère, EADS, est un groupe industriel en parfaite santé : ses profits se sont élevés à 1,7 milliard d'euro en 2004 et seraient proches de 3 milliards d'euro en 2005. Le drame de la Sogerma, c'est encore celui d'un système économique concentré sur la seule satisfaction des intérêts des actionnaires !

Cette catastrophe humaine, sociale et économique, pourrait être évitée : comme actionnaire de référence et comme client incontournable du groupe EADS, l'État dispose des moyens nécessaires pour imposer d'autres choix de gestion aux dirigeants de cette entreprise.

C'est bien pourquoi vous avez pu annoncer, lors de votre visite, le « maintien d'une activité sur le site », avertissant même que « 300 emplois, ce n'est pas suffisant et qu'il fallait aller vite, parce qu'il y avait des compétences à préserver ».

L'espoir suscité par ces annonces est aujourd'hui déçu par la mise en place, par la direction d'EADS, d'un plan de méthodologie. Ce plan ne garantit en rien ce minimum, pourtant déjà contestable, sur lequel vous étiez engagé. Alors que le mois de juin 2006 est un moment crucial pour les salariés de la Sogerma, les représentants des salariés ont été exclus des deux groupes de travail chargés d'étudier, dans le cadre de ce plan, la réindustrialisation de ce site.

C'est pourquoi je vous demande, Monsieur le Premier ministre, de prendre ce dossier en responsabilité directe, afin notamment d'exiger des dirigeants d'EADS le maintien de la totalité des emplois industriels aujourd'hui menacés. Je vous demande d'exiger que les représentants des salariés soient associés aux travaux des groupes de travail mis en place par EADS : leurs projets de développement de l'entreprise doivent pouvoir être entendus.

Le plan de méthodologie d'EADS ne laisse qu'un seul mois de travail et fait craindre que l'entreprise entame dès maintenant sa fermeture. Au vu de l'intérêt général que représente la Sogerma, il est donc nécessaire d'allonger ce temps de réflexion. C'est pourquoi je vous demande de convoquer une table ronde réunissant l'État, les dirigeants d'EADS et de cette entreprise, les élus locaux et les représentants des salariés, avant la fin du mois, afin d'étudier toutes les possibilités de réindustrialisation de ce site. Je relaie en cela la demande formulée par les responsables communistes girondins auprès du préfet de la Gironde. ...



LA JEUNESSE VEUT CROIRE EN SON AVENIR

INTERVIEW DE BRUNO VANDAMME, SECRÉTAIRE NATIONAL DE LA JOC

La JOC a réalisé une enquête auprès de 31 000 jeunes. Enthousiastes pour rentrer dans la vie active, ils sont pessimistes pour l'avenir de la France, donc pour leur avenir. Pouvez-vous en expliquer les raisons ?

BV : Les raisons sont multiples. La jeunesse n'est pas uniforme et chacun est marqué par sa réalité propre, son parcours. A priori, les jeunes sont plutôt optimistes, 71 % des jeunes se disent optimistes quant à leur propre avenir, pourtant, ils sont 67 % à être pessimistes quant à l'avenir des jeunes et 72 % s'affirment pessimistes pour l'avenir de la France. Le chômage, la précarité de manière générale, les discriminations sont le quotidien de nombreux jeunes. La société leur montre qu'elle n'a pas confiance en eux. C'était notamment le message renvoyé par la création du contrat première embauche, le fameux CPE. Dans ces conditions, comment les jeunes peuvent-ils prendre confiance en eux, croire en l'avenir ? Actuellement, on ne leur permet même pas de montrer qu'ils ont du talent.

Le chômage des jeunes est extrêmement élevé, à votre avis, que faut-il changer pour un accès normal à l'emploi ?

BV : Il faut commencer par réfléchir ensemble, demander leur avis aux jeunes, ne plus agir sans les consulter.

C'est pour ces raisons que nous avons choisi d'interroger 31 000 jeunes en décembre et janvier. Mais il faut aller plus loin, susciter de vrais débats. C'est dans cette optique que le JOC a organisé plus de 200 tables rondes à travers la France. Des solutions locales sont à inventer. Toujours dans cette dynamique, la JOC est à l'initiative des États Généraux pour l'emploi des jeunes. Ils se dérouleront à La Défense les 30 septembre et 1^{er} octobre 2006. 1 500 jeunes de tout horizons y participeront. Ils pourront débattre et amender des propositions

La JOC a réalisé une enquête sur les jeunes et l'emploi, de décembre 2005 à janvier 2006 auprès de plus de 31 000 jeunes suivi de plus de 200 tables rondes
www.joc.asso.fr

Bruno Vandamme, a accepté de répondre à nos questions.

concrètes. Le but est qu'elles soient adoptées à la fin du week-end par l'ensemble des jeunes et des partenaires présents (syndicats, politiques, etc.). Nous sommes conscients que la recette miracle n'existe pas. Tout le monde tombe d'accord sur les mêmes constats, il est temps d'agir ! Cela ne peut passer que par la concertation.

Cliquer sur le lien ci-dessous pour voir la suite de l'interview

<http://217.167.240.36/dscgi/ds.py/GetRepr/File-2516/html>

C'EST CONFIRMÉ:

LE CNE SE SUBSTITUE À DES CONTRATS EXISTANTS PLUS STABLES

Précarité . Une étude de la DARES et l'ACOSS montre que 90% des CNE (Contrat Nouvelle Embauche) se substituent aux CDI et CDD !

Une étude officielle, réalisée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du ministère de l'Emploi et l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) dément catégoriquement les propos gouvernementaux sur les créations d'emplois liées au CNE.

Le CNE protège les employeurs

Le gouvernement se vante qu'un tiers des nouveaux contrats signés depuis les ordonnances d'août 2005 correspondrait à des créations d'emplois rendues possibles par le CNE. En fait, l'enquête démontre que seulement 10 % des CNE conclus entre octobre et mars, soit environ 44 000, correspondent à de véritables créations d'emplois.

Le CNE se substitue donc aux contrats classiques CDI et CDD nettement plus protecteurs pour les salariés.

Selon le document de la DARES et de l'ACOSS, 70 % des embauches effectuées sous CNE seraient intervenues de toute façon sans ce dispositif, à parts égales entre CDD et CDI et 20% des CNE conclus relèvent de simples anticipations de recrutements programmés.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme encore Dominique de Villepin ces contrats ne s'inscrivent pas dans la du-

rée. Selon la DARES et de l'ACOSS, il restait fin mars 340 000 salariés en CNE sur les 440 000 contrats signés depuis le mois d'août. Cela correspond à 30% de CNE rompus avant 6 mois. Trente huit pour cent des interruptions de CNE résultent d'une décision de l'employeur contre 45% à l'initiative des salariés non seulement précarisés mais souvent pressurisés.

Le patronat défend l'existence du CNE. La CGPME a menacé mardi, de descendre dans la rue en cas de remise en cause du CNE. Dès la mi-mai, le MEDEF avait résolument écarté toute négociation visant à modifier ce dispositif garantissant aux employeurs une totale impunité aux entreprises, sauf évidemment jugements des tribunaux des prud'hommes, lesquels ne sont sollicités habituellement que dans une minorité de cas de licenciements. Les syndicats entendent utiliser l'étude de la DARES et de l'ACOSS dans la bagarre contre les contrats précaires.

Pour la CFDT même le chiffre de 44 000 créations d'emplois dues au CNE, avancé par l'étude, " ne fait pas la pesée, quand on voit le nombre de salariés qui se retrouvent dans la précarité à cause du CNE ". Réclamant un " bilan plus approfondi " la CFDT propose de faire le bilan à la rentrée Pour la CGT: " Le bilan du contrat nouvelles embauches confirme que le CNE constitue une " véritable esbroufe " en terme de création d'emplois, se réduisant à un outil de " pression " sur les salariés. "

SPS: CONVERTIR LES EMPLOIS PRÉCAIRES EN CDI

SPS (filiale bordelaise de Safran ex Snecma moteur et concevant les moteurs d'Ariane-) : La CGT engage une action juridique pour la requalification de contrats précaires en CDI.

Cette action se développe dans une période où la direction met en place le plan CATA (cessation d'activité des travailleurs de l'amiante). La loi interdisant l'emploi d'intérimaires lors d'un plan social, la direction SPS se sert de l'ATA comme d'un plan social déguisé.

-1- Blocage de la direction

Malgré de multiples interventions en DP, CE, DS, mouvements de grèves, pour l'embauche en CDI des CDD et Intérimaires (70), la direction de SPS reste mutique et refuse de procéder à la requalification de précaires en CDI.

Contraints par les différents refus de la DG SPS, les salariés avec la CGT ont donné suite à leur démarche en introduisant le dossier en Prud'hommes. Ce dossier collectif est déposé par le syndicat en son nom en formation de "Référé" Prud'homale au regard de l'urgence de la situation sociale et morale des salariés concernés.

Une audience se tient dans les 15 jours suivants le dépôt de la demande. Un tel dossier en Prud'homme "simple" aurait été traité qu'au bout de 2 ou 3 ans.

-2-La DG engage le cabinet d'avocats introduit par le Me-def Girardin. Les conclusions du cabinet d'avocats de la DG, avant la première audience, ne contenaient aucun argument.

Première manœuvre

Ils demandent la récusation de la Présidente du Bureau des Référés, élue sur une liste CGT. Une première à Bordeaux. Demande rejetée par le Président de la Cour d'Appel de Bordeaux.

Deuxième manœuvre

Croyant que le Pénal pesait sur le Référé, la DG, dépose plainte contre la CGT pour utilisation illicite de documents jugés sensibles. Cette démarche est accompagnée de

calomnies de la DG sur ceux ayant accompagné la démarche CGT.

A ce jour, la plainte n'a pas donné lieu à des suites.

Troisième manœuvre

Les parties en présence sont convoquées devant la formation de Référés en séance présidée par un juge "départiteur". A 10 jours de l'audience, la juge (qui a pris des décisions favorables sur des dossiers similaires) devant présider l'audience est changée.

-3- Un positionnement de la justice mi figue mi raisin

En définissant la formation de "Référé" incompétente, la juge ne règle rien dans le débat qui oppose la DG à la CGT et les salariés.

La DG SPS fait de ce dossier un enjeu de politique nationale. A ce jour, la justice ne s'est pas prononcée sur le fond, mais a répondu aux subterfuges de la direction concernant la forme juridique (Référé ou le Fond).

SPS : La CGT engage l'action pour la requalification des emplois précaires en CDI

LE CDD DOIT RESTER UN CONTRAT D'EXCEPTION**CHRONIQUE JURIDIQUE**

Le Code du Travail affirme que toute embauche réalisée pour faire face à l'activité normale et permanente de l'entreprise doit s'effectuer, sauf exception, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée est donc une exception qui ne peut pas constituer un outil permanent de gestion des entreprises. Il ne peut y être recouru que pour répondre à des besoins momentanés objectivement identifiables. La loi limite ainsi les cas autorisés de recours aux CDD à deux grands pôles :

- Les circonstances exceptionnelles : accroissement temporaire d'activité, travaux urgents, acquisition d'un complément de formation ;

- Les situations usuelles : vacance temporaire d'un poste de travail, emplois à caractère saisonnier, emplois pour lesquels les usages propres à certaines branches professionnelles excluent le recours au CDI.

En dehors des cas prévus par la loi, les CDD sont interdits. En cas de fraude, la sanction est la requalification en CDI. Il en est de même lorsqu'il est démontré qu'un salarié embauché en CDD conclu pour un des motifs prévus, occupe en réalité un poste normal et permanent de l'entreprise. Un salarié ne peut jamais être embauché en CDD pour remplacer des salariés grévistes, ni signer un CDD pour surcroît d'activité au cours des 6 mois suivant un licenciement pour motif économique.

La durée des CDD est limitée à 18 mois maximum (sauf rares exceptions), renouvellement compris. En effet, un CDD peut être renouvelé une unique fois aux mêmes conditions sans délai de carence. Au-delà de cette limite, le contrat de travail qui se pour-

suit est automatiquement un CDI. Mais en cas de remplacement d'un salarié ou de contrats saisonniers, le terme est la réalisation de l'objet du CDD.

Il n'est pas interdit pour un employeur d'embaucher un même salarié en CDD successifs pour un même motif et sur un même poste. Cependant, un délai de carence doit être respecté entre deux CDD, calculé proportionnellement à la durée du CDD précédent (renouvellement compris). A défaut de délai de carence, le CDD est transformé en CDI.

La loi et la jurisprudence sont également très strictes sur la forme du CDD : il doit être écrit, comprendre le motif du recours, la durée, la désignation du poste, le nom et la qualification de la personne remplacée, le cas échéant. Sans respect de ces prescriptions, le CDD est requalifié en CDI dès son origine.

Un CDD ne peut pas être interrompu avant son échéance, sauf faute grave et sauf si le salarié justifie avoir trouvé un CDI. Un employeur qui rompt le CDD prématurément peut être condamné à payer les salaires restant dus.

Enfin, il est important de savoir qu'un salarié en CDD a les mêmes droits que les salariés embauchés en CDI. Il bénéficie de toutes les dispositions de la Convention Collective, des usages de l'entreprise et des primes. Sa rémunération ne peut pas être inférieure à celle d'un CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions. Il doit avoir accès à tous les équipements et bénéficie des mêmes avantages sociaux.

Nadège Magnon, Avocate