



Paris, le 26 Septembre 2007

«Droit du travail : Quelles évolutions possibles ? »

Intervention de **Marc Deluzet**, syndicaliste

Aux problèmes du chômage, trois réponses sont apportées depuis longtemps : allègement des charges, réduction du temps de travail et contrats aidés. Ces modifications ont conduit à un maquis de types de contrats. Toutes ces mesures ne suppriment pas le chômage surtout des jeunes et des seniors.

Les différences de protection sociale, de régime de retraite suivant les secteurs professionnels, ont une forte implication sur l'embauche. Et les entreprises évoluent, s'externalisent ou sous-traitent, créent des filiales, cet aspect éclaté amène à un recrutement plus spécialisé, une individualisation des besoins et une obligation à se déplacer. La mobilité de fonction et de lieu profite aux plus qualifiés, elle pénalise les moins bien formés qui craignent de ne pas s'adapter, de perdre leur logement et d'être rejetés. Des solutions sont possibles : Pour les salariés : revendiquer leur droit à la formation et établissement d'un « passeport » comportant aussi bien les formations que les expériences professionnelles afin de les amener à gérer leur carrière et leur mobilité. Les entreprises auront intérêt à former leurs employés pour les garder. Pour les chômeurs : la précarité de l'emploi et les CDD ne favorisent pas la syndicalisation, mais les CDI non plus. Il faut responsabiliser les entreprises qui usent des stages et des CDD et les amener à assurer un suivi des salariés après licenciement jusqu'à la reprise d'un emploi. Pour les jeunes : un accompagnement de recherches et de formation, apprentissage et contrat aidé, allocation correspondant au SMIC, le tout géré par un organisme public de l'emploi.

Débat : Il existe des offres d'emploi mais sous-payés et une forte tendance à employer des personnes à moindre coût d'où abus des stages. Les diplômés qui enchaînent les stages se sentent frustrés individuellement cela n'entraîne pas de solidarité, pas plus que les CDD d'où la perte de pouvoir des syndicats. D'un système de qualification on est passé à un système de logique de compétences (très subjectif). Si les employés sont plus mobiles grâce à ce passeport qui recense leurs formations et leurs compétences, cela induira un rapport de force avec l'entreprise. Et en cas de plan social, les salariés qui anticipent en partant chercher un emploi doivent être assurés de bénéficier de ce plan social en cas d'échec. Les meilleurs partiront les premiers d'où l'intérêt pour l'entreprise d'assurer la formation de ses employés. Il y a beaucoup à faire, il est nécessaire que salariés et chômeurs soient solidaires et que le mouvement syndical reprenne sa place.