



Le CPE ne réduit pas le chômage : il casse les droits des salariés !

Mobilisation générale

Le Contrat première embauche (CPE) constitue une attaque frontale contre le droit du travail : les jeunes, déjà précarisés pour entrer dans le monde du travail, vont l'être encore plus. Qui peut croire que cette mesure est susceptible de s'attaquer au chômage des jeunes ?

Elle ne vise qu'à permettre au patronat d'avoir des salariés licenciables sans aucun motif pendant deux ans. Le gouvernement réfléchit déjà à une nouvelle étape : élargir cette mesure à tous les salariés de toutes les entreprises !

Cette mesure, contrairement à ce que dit Villepin, ne vise pas à réduire le chômage. Le frein à l'embauche ne se situe pas dans le contenu du contrat de travail : les entreprises embauchent quand elles en ont besoin ! Le CPE constitue un effet d'aubaine au détriment d'autres contrats de travail. Si on leur propose des salariés jetables, sur qui pendant deux ans, le chantage quotidien s'exercera, les patrons ne peuvent que s'en satisfaire !

L'Union syndicale Solidaires s'inscrit dans l'appel unitaire pour faire du mardi 7 février une grande journée d'action contre le CPE.

L'Afpi laboratoire du MEDEF

Les responsables de l'Afpi sont-ils des visionnaires ? On peut se poser la question en observant d'un côté les diverses tentatives du gouvernement de détruire le code du travail et en constatant d'un autre côté une propension chez les responsables de l'Afpi de faire comme s'il n'existait pas.

Les nouveaux contrats CPE (contrat première embauche) permettent de fragiliser les salariés, de mener un chantage à l'emploi dont certains chefs à l'Afpi sont depuis longtemps coutumiers.

Pour l'heure, il reste illégal d'avoir recours à la vacataire pour des activités régulières en apprentissage ou en formation continue. Et il est tout aussi illégal de remplacer un vacataire par un autre vacataire comme on jette un kleenex usagé pour en prendre un neuf.

En tout état de cause nous posons les questions : est ce le rôle de l'entreprise de mettre des salariés en difficultés ? S'agit t'il d'une technique de management ?

Opacité

L'opacité cache souvent des pratiques bien peu avouables, souvent aux limites de la légalité. De ce point de vue l'afpi apparaît comme un établissement pionnier et n'a pas attendu les CPE (contrat première embauche) pour pratiquer la précarité à une large échelle, pour embaucher des stagiaires pour faire un travail à la place de leurs responsables. Ces emplois gratuits sont une aubaine pour l'afpi, mais nos experts en management ne se privent pas de mépriser le travail réalisé ou de soumettre une éventuelle indemnité à un résultat commercial.

La section SUD de l'afpi dénonce l'opacité et les conditions dans lesquelles se sont déroulées le licenciement de notre collègue formateur en français histoire géo. Le licenciement ne fut même pas évoqué dans la réunion de début d'année au chapitre des mouvements dans l'équipe. Appartient il à une responsable du CFAI d'informer les formateurs de l'afpi du « départ » d'un de leur collègue ?

Démission du secrétaire du comité d'entreprise

Déclaration de M. LE MEUR au CE du 26 janvier

Le comité d'entreprise de décembre a, de fait, repoussé la demande de recours à un expert comptable en vue de l'examen annuel des comptes. Le comité d'entreprise se prive ainsi d'un moyen essentiel de suivi et de compréhension de la gestion économique, financière et social de l'entreprise.

Le résultat de ce vote encourage la direction à gérer l'entreprise dans l'opacité la plus totale pour les salariés.

L'expérience démontre la volonté de cette direction de faire fonctionner le comité d'entreprise à minima. En remettant des documents d'information si succincts qu'ils sont inexploitable il est, par exemple, impossible de suivre en détail l'activité de l'entreprise ou de suivre l'évolution des effectifs.

Aussi, privé d'un des seuls moyens (voire du seul) de recueillir les éléments nécessaires à l'intelligence des comptes et refusant toute figuration, je me vois contraint de démissionner du poste de secrétaire du comité d'entreprise.

Je continuerai à assurer toute ma charge de représentant élu du personnel. De même je continuerai à défendre tous les droits qu'a le comité d'entreprise à être informé et consulté au nom et pour les salariés.

Recours à l'expertise comptable

Pourquoi ?

L'entreprise est une entité constituée par l'ensemble de ses salariés. En France, chaque salarié a droit à une information complète sur la gestion économique financière et sociale de l'entreprise. Cette information se fait par l'intermédiaire du CE. L'expertise comptable en est un élément essentiel, d'autant plus important que la pratique de la direction en matière d'information est opaque.

Sans l'expertise comptable, nous n'aurions pas su que les moyennes de salaires sont en baisse depuis des années.

Participation 2004

En 2005 l'expertise comptable nous a appris que les résultats de l'année 2004 ouvraient les droits à la participation. Les experts ont de plus validé le mode de calcul le plus avantageux pour les salariés et permis la réintégration dans les résultats d'un abandon de créance.

Rappelons que le 25 mai 2005 la direction affirmait que les résultats ne donnaient pas lieu à participation

Chers abonnements !

L'expertise comptable a révélé que l'entreprise a réglé pour 12000€ d'abonnement à des revues en 2004.

Question : quel est le rapport avec les cartons de revue « Fusions » qui transitent du hall au local poubelle ?

Bilan de la formation 2005 et plan de formation 2006 des salariés

Que des ratés !

- les réunions de CE sur le Bilan et le plan de formation doivent obligatoirement se tenir en novembre et décembre. La réunion de décembre a été zappée.
- Les documents que doit remettre la direction au CE sont remis hors délai (la veille au lieu de trois semaines avant)
- Sur les 8 documents à remettre au CE, la direction n'en a remis qu'un seul à moitié incomplet.
- La direction n'est pas capable d'écrire plus de 4 lignes, qui plus est de langue de bois, dans le document présenté sur les orientations de la formation des salariés de l'AFPI en 2006.
- Le CE doit obligatoirement émettre des avis sur le bilan et le plan de formation. Ces avis ne lui ont pas été demandés.

Plan assurance qualité ou flicage

Début 2004, annonce d'une formation démarche qualité pour les salariés. Le budget est de 15000 ou 30000€ pour 1 ou 2 jours de formation, fin 2004 rien

Début 2005, même annonce de formation qualité, fin 2005 toujours rien.

Début 2006, nouvelle annonce d'une formation au plan assurance qualité dont la teneur si l'on s'en tient à la présentation du directeur consiste à numériser les feuilles d'appréciation remplies par les stagiaires pour en permettre une exploitation statistique. On voit bien là toute l'utilisation qu'en feront certains chefs en mal d'arguments pour dévaluer les salariés sous leur responsabilité.

**Réunion d'information et de débat jeudi 2 février à
12h 30 dans une salle de l'AFPI.**

Venez nombreux