

# COLLECTIF PREMIERE EMBUCHE

<http://premiereembuche.blogspot.com>

Textes, réflexions et analyses autour  
du Contrat Première Embauche  
et du mouvement étudiant 2006

Sans prétendre faire la leçon, nous espérons que ces analyses nourriront les réflexions et le débat autour du Contrat Première Embauche. Le Collectif Première Embûche Nanterre est ouvert à toutes et tous : étudiant-e-s, enseignant-e-s, personnels administratifs, techniques, et tous les autres jeunes et moins jeunes.

Nous attendons vos contributions à l'adresse : [cpenanterre@no-log.org](mailto:cpenanterre@no-log.org)  
et vos commentaires sur <http://premiereembuche.blogspot.com>



Sommaire des textes du Collectif Première Embûche - Nanterre publiés dans cette brochure

**UNE TENDANCE ACTUELLE (REFUSER LE DROIT AU SALAIRE POUR LES JEUNES LE PLUS LONGTEMPS POSSIBLE) ET SA CRITIQUE**

Par Nicolas Castel (page 5)

**LE CPE DANS SON CONTEXTE**

Par Julien Bordier (page 7)

**LE CHOMAGE DES JEUNES : UN DIAGNOSTIC MALHONNETE !**

Par Mathieu Grégoire (page 10)

**DROIT DU TRAVAIL, DROIT AU TRAVAIL... MISE AU TRAVAIL**

Par Julien Bordier (page 13)

**CPE, LA DOUBLE PERTE**

Par Mathieu Grégoire (page 17)

**JEUNE CLASSE LABORIEUSE ET TRES DANGEUREUSE**

Par Louis-Marie Barnier (page 20)

**EVA : LE PROJET DE MARTINE AUBRY POUR 2007**

Par Pierre Placo (page 22)

**LA GREVE, APPRENTISSAGE DE LA DEMOCRATIE**

Par Fabien Robertson (page 25)

**LE CONTRAT « PAS ENCORE (MON FILS) »**

Par Etienne Nouguez (page 27)

Retrouvez ces textes et des versions téléchargeables sur le site du Collectif Première Embûche :  
<http://premiereembuche.blogspot.com>



## UNE TENDANCE ACTUELLE (REFUSER LE DROIT AU SALAIRE POUR LES JEUNES LE PLUS LONGTEMPS POSSIBLE) ET SA CRITIQUE

Après avoir mesuré toute l'inconséquence du « chômage des jeunes » (*cf.* papier 1) et bien que d'un point de vue sociologique ou anthropologique toute division entre les âges n'est finalement qu'arbitraire et symbolique, intéressons-nous à ce grignotage du droit au travail et au salaire qui touche les jeunes et les moins jeunes (il est d'ailleurs idiot de parler de « *guerre des générations* », puisque aujourd'hui, le retraité, comme le jeune ou le cadre de moins en moins dynamique pour cause de stress en prennent tous pour leur grade).

**Reprenons une étude des sociologues Christian Baudelot et Roger Establet développée dans l'ouvrage *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*.** En comparant la jeunesse de 1968 à celle de 1998, ils cherchent à comprendre pourquoi pour les jeunes générations d'aujourd'hui, les relations qu'entretient le monde de l'entreprise avec les jeunes divergent radicalement des relations « harmonieuses » qu'ils connaissent *en général* au sein de leur famille. Cette divergence est contemporaine, « il n'en a pas toujours été ainsi ». Pour faire simple, jusque dans les années 1975, les plus jeunes pouvaient se sentir aussi bien reconnus dans l'entreprise que dans la famille.

### Comment expliquer cela ?

Cette harmonie reposait sur le *salaire* et l'évolution des rémunérations tout au long de la vie active. Comment cela fonctionnait ?

Pendant les « *années de croissance* », on pratiquait ce qu'on appelle communément « le coup de pouce au salaire d'embauche », ceci impliquait :

1. les *écarts* de salaires entre classes d'âge étaient limités
2. en même temps les aînés étaient toujours mieux payés et le salaire continuait d'augmenter tout au long de la carrière.

Ainsi l'expérience des anciens était aussi valorisée que les certifications scolaires plus hautes des jeunes. Il n'y avait pas de mise en concurrence explicite : « l'avantage de ce compromis équilibré fondé sur l'embauche à salaire croissant était double : l'expérience des anciens était respectée, et la valeur des jeunes reconnue. »

Autour de 1975, ce modèle salarial d'embauche à salaire croissant est fortement remis en cause. Les salaires d'embauche entrent dans une période de stagnation ou de récession. Un décrochage va s'opérer entre le salaire des plus jeunes et celui des plus anciens.

**Arrêtons-là avec ce récit qu'on peut trouver un peu trop lisse et donnons en contrepoint le scénario contemporain qu'on propose aux jeunes et aux moins jeunes.**

On passe aujourd'hui de ce système doublement intégrateur à un système salarial doublement « désintégrateur » :

1. Des « vieux » salariés trop chers doivent dégager de l'entreprise. Il faut diminuer les pensions des retraités ou les futures pensions des futurs retraités qui « coûtent » également trop chères. Dans ces deux cas, c'est l'expérience, le travail (contraint et libre) des salariés qu'on dévalorise ou qu'on refuse de reconnaître.

2. Les jeunes (bien que leur niveau de formation soit de plus en plus élevé, sauf peut-être en grec et en latin...) doivent être embauchés pour des salaires le plus proche des *minima*, ou pour des salaires bien inférieurs aux *minima* avec une subvention de l'Etat pour l'employeur. Dans ces deux cas, on refuse de reconnaître leur plus ou moins haute formation (et, pour la plupart par exemple, leur maîtrise des outils informatiques). D'autant qu'ils sont bien souvent surqualifiés pour ce qu'on daigne leur proposer...

Bien que l'expression soit fallacieuse, on peut au moins dire et redire que le « *coût de la main d'œuvre* » sera toujours trop cher pour tous les propriétaires d'un quelconque capital à faire fructifier et, dans ce contexte, on privilégiera toujours des mesures du type CPE, « SMIC jeune », stages non rémunérés, aide aux employeurs, etc. (cf. papier 2)

Evidemment tout ceci avec les lamentations habituelles patronales (et parfois même syndicale), avec les injonctions d'hommes politiques sans projet autre que destructeur d'un lien social toujours à réinventer. C'est « *la faute à la mondialisation* », « *on ne peut pas faire autrement* », « *on est plus dans les trente glorieuses* », « *le salaire joue contre l'emploi* », « *il faut que tout le monde se retrousse les manches* », c'est « *la crise* ».

**La « crise » justement, tout jeune de moins 30 ans, la connaît bien : il est né avec.**

Mais il sait également qu'il ne peut pas la prendre au sérieux. Nos sociétés sont de plus en plus riches, génèrent de plus en plus de richesses (pour le meilleur comme pour le pire...). Et on ne lui fera pas croire que notre société est dans une situation pire qu'au sortir de deux guerres mondiales lorsque nos systèmes de protection sociale se généralisaient !

**La dynamique essentielle de toutes ces contre-mesures, c'est qu'elles proposent aux jeunes une entrée dans le salariat non pas par la grande porte, mais par la petite fenêtre des latrines !**

Revendiquer le droit au salaire ou un statut de salarié à part entière « *parce que vous le valez bien* » plutôt qu'un statut de « jeune salarié » sous tutelle (patronale et étatique) « *en attendant mieux, en attendant que vous ayez fait vos preuves...* » Qu'est-ce que ça veut dire ?

Evidemment, il ne s'agit pas de dire que le salariat c'est « *vraiment trop chouette* » (celui-ci mêle toujours aliénation et émancipation, temps contraint et temps libre, il présente de nombreuses inégalités, discriminations, etc.) Revendiquer un droit au salaire ou un statut de salarié, c'est insister sur le fait que c'est par un statut solide et non dévalorisé qu'on se donne les moyens de construire un projet de vie, de tisser du lien social et aussi dans une certaine mesure de sortir de l'assujettissement salarial (par la possibilité d'avoir des périodes de chômages, de formations, de loisir, de "parentalité" et enfin de retraite, sans avoir de problème de ressource). C'est également pouvoir disposer d'une partie de son temps pour le milieu associatif, pour réfléchir à des modes de production et de consommation non destructeurs de l'environnement, etc.

Finalement c'est ouvrir l'espace des possibles européens (puisque l'enjeu ne peut plus être seulement national). C'est se donner la possibilité de faire des choix alors que de nombreux acteurs politiques affirment qu'il « *n'y a pas de choix* », qu'il « *n'y a pas d'alternative* » et donc « *pas* » de POLITIQUE.

**Nicolas Castel** - 18 février 2006  
Chargé de TD en sociologie  
Doctorant IDHE Paris X Nanterre

## LE CPE DANS SON CONTEXTE

### Qu'est-ce que « notre » système salarial ?

Le système salarial, jusque dans les années 1970, mêlait embauche à salaire croissant et évolution du salaire sur toute la carrière. Or ce système explose précisément à l'époque où le "jeune" argument politique est créé. On passe alors à un système salarial doublement désintégré : les vieux trop chers doivent virer (non reconnaissance de leur expérience) et les jeunes (bien que leur niveau soit de plus en plus important) peuvent être embauchés pour des salaires proches des minima.

Il faut donc d'abord contrer l'argument des politiques qui consiste à dire que *"c'est plus les 30 glorieuses, on est dans la crise, c'est la merde, serrons nous la ceinture, il faut que tout le monde se retrousse les manches, aille hi aille ho, au boulot, et hop !"*. Affirmer cela c'est réduire l'espace des possibles, c'est dire qu'il n'y a pas de choix : qu'il n'y a pas de démocratie<sup>1</sup>.

### La « lutte contre » le chômage du gouvernement

On peut préciser cette idée en se posant des questions sur la manière dont le gouvernement mène sa « lutte » contre le chômage et en se demandant si cette politique ne serait pas plutôt une entreprise de réduction de l'espace des possibles : une politique de mise au travail quel qu'il soit<sup>2</sup>. Plusieurs lois, projets de lois, décrets et ordonnances vont dans ce sens. On pourrait appeler ça une « *mise au travail forcée* ».

Le gouvernement Villepin se vante de faire baisser le chômage et les médias présentent comme un fait la baisse du nombre de chômeurs. Encore faut-il rappeler ce que représentent les radiations des listes du chômage et la pression exercée sur les chômeurs.

### Pressions et radiations

**Les radiations** - Il y a eu 188 709 radiations (151 537 pour absence au contrôle, 37 552 pour fin de droits) des listes d'indemnisation en octobre 2005 et 201 065 en novembre. Or en octobre on comptait 21 700 chômeurs de moins qu'en septembre. En faisant donc la différence entre les radiations et les reprises d'emploi... on arrive à 167 009 chômeurs de plus !

**La pression sur les chômeurs** - Comme dit plus haut, on peut être radié des listes pour une simple absence. Ceci n'est qu'une forme des pressions que subissent les chômeurs. D'une part les chômeurs sont mis sous pression par les médias et les politiques qui les présentent comme des fraudeurs et des « inactifs »...

Ils et elles sont aussi et surtout mis sous pression par les modalités de contrôle de leur indemnisation. Nous avons tous des amis qui ont des anecdotes sordides à nous raconter à ce sujet<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> On peut se reporter à : RANCIERE, Jacques, 2005, *La haine de la démocratie*. La fabrique, 106 p.

<sup>2</sup> Pour trouver une critique contemporaine du salariat en système capitaliste on peut se reporter à : Groupe Krisis, 2004, *Manifeste contre le travail*. 10/18 Poche, 110

<sup>3</sup> On peut lire par exemple un récit très évocateur à l'adresse : <http://www.dibim.net/forum/viewtopic.php?t=306> - Voir aussi le site du journal CQFD : [www.cequifautdetruire.org](http://www.cequifautdetruire.org)

## **La « mise au travail forcée »**

**CPE** – Le Contrat Première Embauche facilite l'embauche et la débauche de la jeunesse, c'est-à-dire sa mise en précarité et l'impossibilité de défendre ses droits sur son lieu de travail (puisque soumis à une menace de licenciement injustifiée permanente pendant 2 ans... comment alors être enceinte, monter une section syndicale, tomber malade, réclamer des protections ?). Si il est probable que le CPE permette un certain nombre de création d'emplois, on peut légitimement se demander si l'objectif à atteindre est le travail des jeunes à tout prix (précarité généralisée) ou la construction d'un marché du travail qui offre à tous et toutes, jeunes et moins jeunes, des protections efficaces (protection sociale et Code du travail).

**CNE** – Le CPE est clairement une généralisation du CNE, imposée cet été par ordonnance<sup>4</sup>. Le Contrat Nouvel Embauche permet à une entreprise de moins de 20 salariés d'embaucher en CNE, c'est-à-dire de pouvoir licencier « un CNE » sans motif pendant 2 ans. Le reste des « ordonnances Villepin » allait aussi dans ce sens : Chèque Emploi Entreprise, exonérations de cotisations patronales, Chèque Emploi Entreprise, Contrat Insertion Défense... Cela signifie la destruction des protections du salarié-e qui existaient, et répond aux ambition du MEDEF en matière de « refondation » du code du travail<sup>5</sup>. Le CPE est donc bien dans la continuité du CNE...

**L'apprentissage à 14 ans** – A la suite des révoltes sociales de novembre 2005, le gouvernement a mis sur le tapis l'apprentissage à 14 ans : c'est-à-dire en un sens, l'abrogation de la loi sur le travail des enfants. L'idée est bien de mettre au pas « les inadaptes » qui brûlent des voitures en leur imposant la violence du marché du travail. L'Etat a donc dans une main la répression (800 personnes sont parties en prison) et dans l'autre le travail... Il n'est pas manchot mais il a deux mains droites.

**RMA** – Le RMA est un contrat qui permet aux Régions d'imposer le travail à des allocataires du RMI. Pour le même montant, l'allocataire doit travailler 18h par semaine, son RMI est versé à son employeur qui lui reversera. Le RMAste n'a bien sûr pas les protections classiques liées au contrat de travail...

## **CPE, salariat et démocratie**

Il est important de savoir précisément ce qu'est le CPE. Il est facile de trouver des réponses et des informations auprès des syndicats. Mais insistons ici sur ce statut de "*sous-salarié-e*" sous tutelle qui annonce le remplacement du statut de salarié-e tout court.

En ce qui concerne les jeunes scolarisé-e-s, cette mesure leur permettra simplement de travailler avec un minimum de droits sans rien changer aux statistiques du chômage et au chômage des jeunes, puisque les "*scolarisé-e-s*" n'y sont pas dénombré-e-s.

Il paraît important d'insister sur le fait que : c'est bien sur la base d'un statut solide, et non dévalorisé, qu'on se donne les moyens de construire un projet de vie. Pour éviter le débat

---

<sup>4</sup> Il faisait parti de ce qu'on appelle les « Ordonnances Villepin ». Gouverner pas ordonnance permet de faire adopter une loi sans la soumettre au vote de l'Assemblée Nationale.

<sup>5</sup> Voir : [www.medef.com](http://www.medef.com)

parlementaire le premier ministre a utilisé le fameux « 49-3 », et, pour éviter de goûter à la colère de la jeunesse il a reporté le vote de sa loi sur le téléchargement par Peers-to-Peers...

Enfin, précisons pour terminer que ce gouvernement montre clairement qu'il entend diriger par la force alors qu'il se revendique « démocratique ». Le « débat » de fond est inexistant. Il faudrait donc bien commencer par lui opposer des mobilisations importantes qui s'appuient sur une légitimité démocratique.

**Julien Bordier** - 18 février 2006  
Chargé de TD de sociologie / AES  
Doctorant IDHE Paris X Nanterre

## LE CHOMAGE DES JEUNES : UN DIAGNOSTIC MALHONNETE !

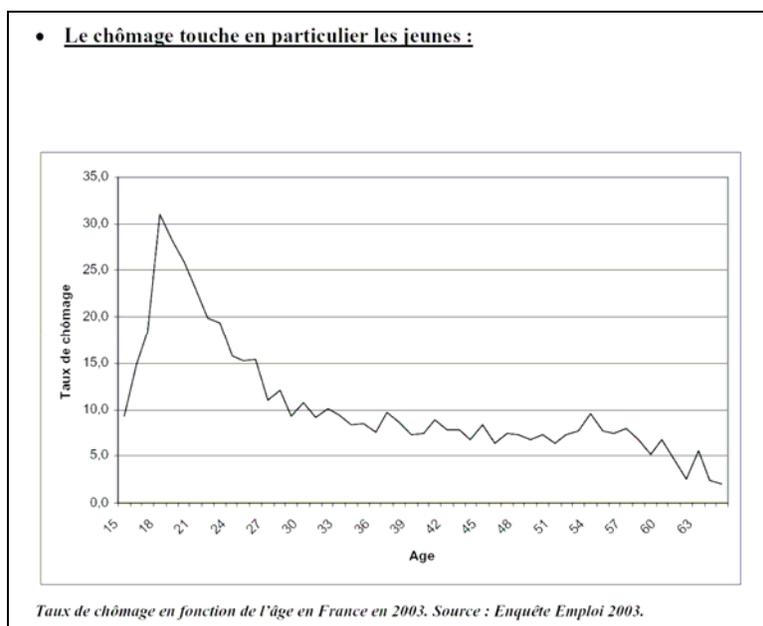
La principale raison que le gouvernement avance pour justifier de la mise en place du Contrat Première Embauche est le chômage des jeunes qui attendrait un niveau insupportable. « *Un jeune sur quatre est au chômage* », « *La France est le leader européen du chômage des jeunes* » entend-on un peu partout. S'il convient de prendre toute la mesure du problème de l'intégration de la jeunesse dans la vie active, il faut aussi se méfier d'un discours catastrophiste en la matière.

La déconstruction des statistiques du chômage permet de relativiser le diagnostic du chômage des jeunes (si le gouvernement n'a pas encore gagné sur le CPE, il faut bien admettre qu'il a gagné la bataille du diagnostic qui n'est presque jamais mis en doute).

**Le chômage des jeunes est présenté par les défenseurs du CPE (et il faut bien le dire par beaucoup d'autres) comme étant un phénomène massif et intolérable. Qu'en est-il réellement ? Sommes-nous vraiment le leader européen du « chômage des jeunes » ?**

### Le diagnostic gouvernemental

Pour les tenants du CPE le chômage touche plus particulièrement les jeunes. Le graphique suivant (tiré du communiqué de presse du premier ministre présentant le CPE) est particulièrement évocateur. On y voit bien que le taux de chômage des jeunes est bien plus élevé que pour les plus de 25 ans. La pointe au dessus de 30% pour les personnes âgées de 19 ans est même particulièrement impressionnante.



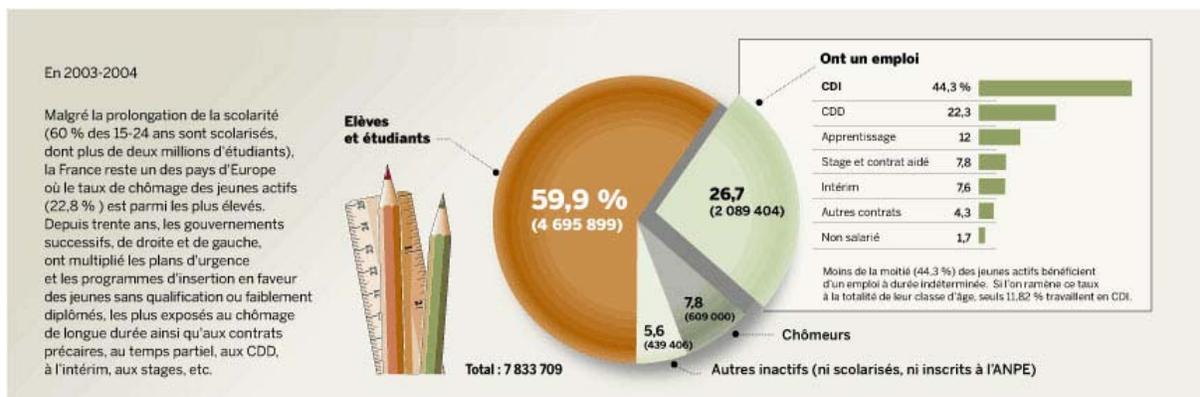
Tout ceci est parfaitement vrai. On pourra toujours dire que les chiffres du chômage sont manipulés par le jeu des radiations administratives (voir autre papier) mais :

- 1/ cela ne jouerait que marginalement sur le taux observé,
- 2/ cela jouerait dans le sens d'une atténuation de l'ampleur du problème (or c'est l'argument inverse qui est utilisé).

**Plus que de la manipulation des chiffres, le diagnostic gouvernemental relève de la manipulation des cerveaux (disponibles)! En effet, une telle présentation est parfaitement malhonnête. Pourquoi ?**

Parce qu'elle présente sur une même série des données qui ne sont pas comparables. Le taux de chômage des moins de 25 ans ne peut être comparé au taux de chômage des plus de 25 ans dans la mesure où les populations de référence sont totalement hétérogènes. Le taux de chômage se définit comme le rapport du nombre de chômeurs par la population active. La question qu'il faut donc se poser est de savoir combien représentent les chômeurs « jeunes » et combien représentent la population active « jeune » ? Or toute une partie de la population des jeunes est scolarisée et, à ce titre tenue pour « inactive » dans les statistiques (même si un étudiant travaille ici ou là, il sera considéré comme inactif).

Le taux de chômage des jeunes est donc le rapport du nombre de jeunes au chômage sur une population active très réduite dans la mesure où elle ne prend pas en compte les jeunes scolarisés.



*Le graphique ci-dessus montre qu'il y a 609 000 jeunes chômeurs sur 7 833 709 jeunes !*

Cela ne veut pas dire que le chômage des jeunes ne soit pas une réalité. Cela veut simplement dire que le taux de chômage des jeunes ne peut pas être comparé à celui des plus de 25 ans et qu'il est malhonnête de construire des schémas comme celui que fournit le communiqué de presse du premier ministre. Cela n'a AUCUN sens.

**Le taux de chômage des jeunes n'a de sens que quand on prend en compte la composition de la population active « jeunes ».** Au Royaume-Uni par exemple le taux de chômage des jeunes est deux fois moins élevé qu'en France. En 2004, le taux de chômage s'élevait à 12,1% au Royaume Uni contre 22,0% en France (source : Eurostat). Est-ce que cela veut dire qu'il y a deux fois plus de jeunes au chômage en France qu'au Royaume-Uni ? Non ! La proportion de jeunes au chômage est assez proche dans les deux pays : 7,6% au Royaume-Uni, 8,1% en France.

**D'où vient cette différence ?** La différence s'explique en premier lieu par le fait que les jeunes britanniques sont plus nombreux se trouver dans la catégorie « actifs » alors que les jeunes français sont plus nombreux à être scolarisés donc classés dans la catégorie « inactifs ».

En d'autres termes, si on mettait toute la jeunesse hors des facs pour la faire entrer sur le marché du travail, il y a fort à parier que le taux de chômage des jeunes baisserait aussi rapidement qu'artificiellement.

Enfin, pour répondre à l'argument selon lequel nous serions champions d'Europe du chômage des jeunes, il faut noter qu'avec 8,1% de jeunes au chômage la France se situe dans la moyenne des 25 de l'Union Européenne (8,2%)<sup>6</sup>.

On peut donc se demander si le « chômage des jeunes » est un phénomène *spécifique* qu'il faut traiter *spécifiquement*. Il y a des jeunes au chômage, comme il y a des « vieux » (de plus de 25 ans) au chômage. La différence de taux de chômage observée entre ces deux groupes tient moins à la « jeunesse » des « jeunes » qu'au fait qu'ils sont massivement scolarisés... Mais le procédé rhétorique du chômage des jeunes reste bien utile pour grignoter le droit du travail et des salariés de ce pays là où ils sont les plus fragiles.

**Mathieu Grégoire** - 18 février 2006  
Chargé de TD en sociologie  
Doctorant IDHE Paris X Nanterre

---

<sup>6</sup> Source Eurostat, [http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?ref\\_id=CMPTEF03310&tab\\_id=19](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=CMPTEF03310&tab_id=19)

## DROIT DU TRAVAIL, DROIT AU TRAVAIL... MISE AU TRAVAIL

Comme nous le voyons bien dans les différentes discussions que nous pouvons avoir autour du CPE et comme le montrent les textes publiés ici, on ne peut se passer dans ce débat d'une réflexion sur le salariat.

La conception du salariat telle que nous la connaissons peut être réfutée. Nombreux sont ceux et celles qui l'ont fait, or leurs pensées prennent le chemin des poubelles de l'histoire. L'objet de court texte n'est pas de faire un historique de la réflexion anti-salariat, mais cette dernière sera utilisée ici comme un parti pris. Ce texte cherchera à mettre en évidence, à travers deux exemples, que le travail salarié a bien dû s'imposer comme forme dominante de l'activité humaine. Il tentera également à montrer – à travers quelques références – qu'il existe une opposition à la culture du travail salarié – historique et actuelle – et qu'elle peut occuper une place importante dans les débats actuels.

### La culture du travail

Ceux et celles qui ont étudié Weber l'auront bien compris : la « folie rationnelle » du « vivre pour travailler » s'est construite sur des bases idéologiques. Mais sortons ici de la simple étude et adoptons l'œil de l'anthropologue sur deux documents, extraits de manuels scolaires datant du début du siècle.

**Une page du « Deuxième livre de récitation et de morale. Cours moyen. Livre de l'élève. » Paris, Larousse, 1919. (Collections Bibliothèque I.N.R.E.F.)**

*DEUXIEME LIVRE DE RECITATION  
Septembre*

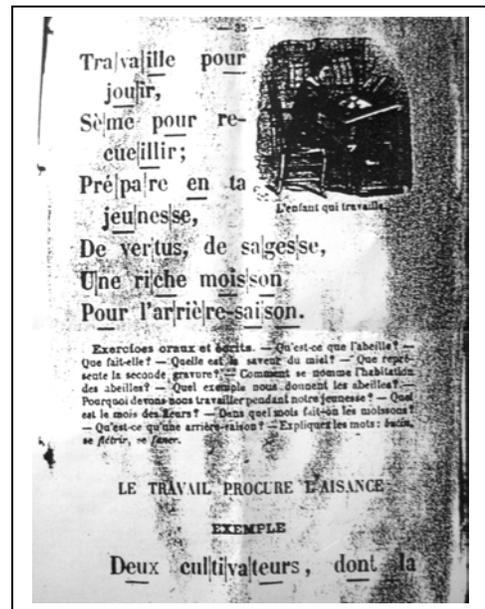
*1. – Au travail !  
A l'œuvre, amis, et sans relâche !  
Et puis chantons pour alléger la tâche !  
Sans la peine point de plaisir.  
Le sort mesura nos loisirs ;  
Mais ceux qui travaillent longtemps,  
Entre tous, sont fiers et contents.  
A l'œuvre, amis, et sans relâche !  
Et puis chantons pour alléger la tâche !  
En famille, au repas du soir,  
La joie avec nous vient s'asseoir ;  
Une voix dit au travailleur :  
« Le pain qu'on gagne est le meilleur. »  
A l'œuvre, amis, et sans relâche !  
Et puis chantons pour alléger la tâche !*



Une page de « La nouvelle Lecture rationnelle »,  
de F.A. Noël. Librairie Gedalge, 1901.  
(Collections Bibliothèque I.N.R.E.F.)

*Travaille pour jouir,  
Sème pour recueillir ;  
Prépare en ta jeunesse,  
De vertus, de sagesse,  
Une riche moisson  
Pour l'arrière saison.*

*Exercices oraux et écrits – Qu'est-ce que l'abeille ?  
Que fait-elle ? – Quelle est la saveur du miel ?  
Que représente la seconde gravure ?  
Comment se nomme l'habitation des abeilles ?  
Quel exemple nous donnent les abeilles ?  
Pourquoi devons nous travailler pendant notre jeunesse ?  
Quel est le mois des fleurs ? – Dans quel mois fait-on les moissons ?  
Qu'est-ce qu'une arrière saison ? Expliquer les mots : butin, se flétrir, se faner.*  
**LE TRAVAIL PROCURE L'AISSANCE.**



On peut clairement observer dans ces lignes une forme de propagande en faveur du travail. Certes ce n'est pas directement le travail salarié qui est sanctifié, mais à quelle autre forme de travail pourrait-on bien former la jeunesse du début du XXème siècle ?

On pourrait évidemment trouver de nombreuses autres traces de cette « propagande travailliste », dans de nombreux autres documents et sous bien d'autres formes. Mais ces pages de manuels scolaires semblent bien représenter la volonté pédagogique et/mais réactionnaire que pouvait adresser l'esprit de la IIIème République à la société française, de laquelle nous héritons...

Ces extraits ont été choisis parce qu'ils se suffisent à eux même, pour terminer cette première partie autant leur laisser le dernier mot : *Quel exemple nous donnent les abeilles ? - Mais ceux qui travaillent longtemps, Entre tous, sont fiers et contents. - LE TRAVAIL PROCURE L'AISSANCE.*

### Contre le travail salarié

A ceux et celles qui expliquent que le travail est la seule voie émancipatrice des hommes, des femmes et des enfants, on peut répondre par l'analyse étymologique du mot travail. *Travail* vient du latin *tripalium*. *Tripalium* est le nom d'une torture romaine qui consistait à empaler le condamné sur trois pieux. Quant au mot *négocié*, qui renvoie au travail commerçant, il vient du grec *negos* qui signifie *non repos*. Bien entendu nous ne sommes plus dans des sociétés esclavagistes, mais on voit que les terminologies choisies – et qui perdurent – sont éloignées de l'idée que l'on se fait d'une activité salvatrice et engageante.

Il est important de mentionner que les formes les plus autoritaires du mouvement ouvrier ont toujours glorifié le travail salarié. En effet la fierté du prolétaire c'est d'être un travailleur, c'est à dire le contraire d'un feignant. Cette culture du travail existe toujours, les « socialistes » britanniques se nomment « travaillistes » par exemple. Aujourd'hui, quels syndicats ou partis

remettent en cause frontalement et radicalement la question du salariat ? Aucun. A partir de là, on peut se demander si les lignes politiques qu'ils défendent ne seraient pas dans une certaine mesure convergente avec celle du patronat militant que représente le MEDEF en particulier. Il paraît donc important pour conclure de donner quelques références qui pourraient enrichir une réflexion globale contre le système salarial, ou au moins montrer que cette réflexion peut encore avoir une place aujourd'hui.

**En 1883, Paul Lafargue écrivait « Le droit à la paresse ». Emprisonné, il écrivait dans sa préface :** « Les socialistes révolutionnaires ont à recommencer le combat qu'ont combattu les philosophes et les pamphlétaires de la bourgeoisie; ils ont à monter à l'assaut de la morale et des théories sociales du capitalisme; ils ont à démolir, dans les têtes de la classe appelée à l'action, les préjugés semés par la classe régnante; ils ont à proclamer, à la face des cafards de toutes les morales, que la terre cessera d'être la vallée de larmes du travailleur; que, dans la société communiste de l'avenir que nous fonderons *pacifiquement si possible, sinon violemment*, les passions des hommes auront la bride sur le cou: car *toutes sont bonnes de leur nature, nous n'avons rien à éviter que leur mauvais usage et leurs excès*, et ils ne seront évités que par leur mutuel contre-balancement, que par le développement harmonique de l'organisme humain (...) »

**En 1921, le peintre russe Kazimir Malevitch écrit « La paresse comme vérité effective de l'homme ».** Il veut y réhabiliter la paresse et l'oisiveté « mère de la vie », il écrit : « Le travail doit être maudit, comme l'enseignent les légendes sur le paradis, tandis que la paresse doit être le but essentiel de l'homme. Mais c'est l'inverse qui s'est produit. C'est cette inversion que je voudrais tirer au clair. »

**En 1996, un collectif écrivait le « Manifeste des chômeurs heureux ».** Ceux et celles qui lisent l'Allemand peuvent le lire à l'adresse : <http://www.diegluecklichenarbeitslosen.de>. Ils et elles y revendiquent un droit d'objection de conscience au travail salarié.

**En 2002, le groupe allemand Krisis publiait une édition française du « Manifeste contre le travail ».** Ils y écrivent en introduction : « Un cadavre domine la société, le cadavre du travail. Toutes les puissances du monde se sont liguées pour défendre cette domination : le pape et la Banque mondiale, Tony Blair et Jörg Haider, les syndicats et les patrons, les écologistes d'Allemagne et les socialistes de France. Tous n'ont qu'un mot à la bouche : travail, travail, travail ! ». On peut le lire en ligne à l'adresse : [http://infokiosques.net/article.php3?id\\_article=27](http://infokiosques.net/article.php3?id_article=27)

**En 2003, un film était projeté dans quelques rares salles « Attention danger travail ! ».** Ce film présente différents documentaires sur le travail salarié, des entretiens avec des « réfractaires au marché du travail » et des interviews d'hommes politiques et patrons qui condamnent ces derniers. Le site du film : [www.rienfoutre.org](http://www.rienfoutre.org).

On pourrait continuer à enrichir cette liste<sup>7</sup>, notamment avec davantage de références historiques, mais ce papier est déjà long. Il paraît essentiel aujourd'hui de poser la question de la précarisation, et de se référer ainsi au cadre « normal » (ou normalisant) du CDI comme base de revendication. Mais cette référence ne doit pas devenir une exclusive bornée et simpliste. Si la question du CPE permet de ré-engager une réflexion autour de ce que certain-e-s appelaient et appellent « l'esclavage salarié », tout n'est pas perdu...

**Julien Bordier** - 23 février 2006  
Chargé de TD de sociologie / AES  
Doctorant IDHE Paris X Nanterre

---

<sup>7</sup> Une première bibliographie à l'adresse : <http://www.homme-moderne.org/rienfoutre/divers/biblio.html>

## CPE, LA DOUBLE PERTE

On a en France l'habitude de classer hiérarchiquement les contrats. Le CDI serait ainsi meilleur – par nature – que le CDD. L'idée d'un contrat unique, qui est sous-jacente dans les CNE/CPE, est vendue comme celle d'un « juste milieu » qui permettrait de lutter contre le dualisme du marché du travail : puisque les uns cumulent tous les avantages et les autres toute la précarité, il suffirait de trouver une voie moyenne pour « égaliser » les situations.

Nous voudrions montrer ici que le CPE, malgré les références aux modèles nordiques de flexi-sécurité, constitue un double recul par rapport au CDD et par rapport au CDI pour le salarié. Il constitue inversement une nouvelle arme pour l'employeur par rapport au CDI et par rapport au CDD.

**Pourquoi ?** Avant de répondre à cette question il faut rappeler brièvement comment le CNE/CPE est « vendu » par ses défenseurs.

Le CPE constitue un « deal » nouveau entre salarié et employeur : certes, le salarié peut perdre son emploi à tout moment pendant les deux premières années de consolidation. Cependant, la période de consolidation n'est pas exactement une période d'essai dans la mesure où elle est assortie de nouveaux droits. De plus, l'idée centrale est que ces droits augmentent à mesure que le temps passe. L'employeur doit en effet payer 10% de la somme des salaires bruts déjà versés lors de la rupture du contrat (8% vont au salarié, 2% au service public de l'emploi). Si la rupture advient au bout de 10 mois de période de consolidation, l'employeur doit par exemple payer l'équivalent d'un salaire brut complet. A cela s'ajoute quelques « avantages » assurés par l'Etat (450 euros pendant deux mois pour ceux qui n'ont pas le droit aux ASSEDIC, le locapass...)

**Comment interpréter ce nouveau contrat ? En quoi diffère-t-il du CDI et du CDD ?**

**Beaucoup ont insisté (à juste titre) sur l'enfer que constitue une période d'essai de 24 mois. L'absence d'obligation de motivation de la rupture du contrat est évidemment un élément majeur du débat. Nous voudrions néanmoins ici analyser le CPE d'un point de vue un peu différent, en le comparant aux avantages respectifs du CDD et du CDI.**

**Partons de la situation actuelle :** Aujourd'hui (avant le CNE), un employeur qui emploie un salarié en CDI paye le salaire du salarié et les cotisations afférentes. Lorsque le salarié est licencié il peut avoir le droit aux ASSEDICS en plus d'éventuelles primes de licenciement... Les salariés en CDD touchent le même salaire plus une prime de précarité (de 10% du salaire brut). Au terme de leur contrat, les salariés en CDD peuvent de la même manière avoir le droit à l'indemnisation chômage.

**Certes le CDI apparaît à beaucoup comme le contrat le plus avantageux car le plus protecteur. Néanmoins, pour certains travailleurs (en particulier parmi les jeunes), le CDD peut être préféré dans certaines conditions.** Ainsi, voit-on certains refuser des CDI, leur préférant la liberté de changer d'employeurs, de métier, d'activité... A l'image des « sublimes »

du 19<sup>ème</sup> siècle, et dans un rapport « libertaire » et « intermittent » au marché du travail, ils ne souhaitent pas dépendre d'un seul employeur et préfèrent travailler six mois ici, trois mois là.

Encore une fois il ne s'agit pas de faire l'apologie du CDD mais de dire qu'avec une prime de précarité de 10% et la possibilité de toucher des indemnités chômage au terme du contrat, il présente des « avantages » pour certains. Quant au CDI, son caractère protecteur suffit à expliquer son attrait.

Liberté d'un coté, protection de l'autre : voilà les avantages respectifs du CDD et du CDI. A chacun de ces avantages sont attachées des contraintes particulières pour l'employeur (la prime de précarité ou le coût du licenciement).

**Ce sont ces deux avantages que le CPE/ CNE fait perdre au salarié.** Ce n'est en effet, qu'*a posteriori* que l'employeur décide laquelle de ces deux contraintes il choisit. Après un temps t qu'il aura lui-même fixé, soit il décide de se séparer de son salarié et paye les 10% qu'il aurait de toute manière payé s'il l'avait embauché en CDD ; soit il poursuit plus longtemps sans rien payer (comme si le salarié était en CDI).

Tout se passe dans le CPE comme si le salarié avait signé un contrat sans savoir s'il s'agit d'un CDI ou d'un CDD (ni le terme de celui-ci). Le point fondamental du CPE est la capacité de rétroactivité qu'il offre à l'employeur : quand il le désire, l'employeur choisit s'il préfère les contraintes du CDD ou les contraintes du CDI.

**De son coté, le salarié perd tout : les avantages qu'il aurait tiré d'un CDI et les avantages qu'il aurait tiré d'un CDD.** De fait, il ne sait pas vraiment quel type de contrat il a signé. Il ne connaît pas son terme, ni même s'il a un terme. C'est donc une double perte. Par rapport au CDI, le salarié perd toute protection. Du jour au lendemain il peut faire l'objet d'une rupture de contrat. Il est ainsi à la merci de son employeur. Mais la situation n'est guère plus favorable par rapport au CDD. Certes, il peut toujours compter sur la philanthropie de son patron, mais le salarié perd d'une part la certitude d'un revenu pendant une période donnée (peut-être vaut-il mieux pour lui savoir préalablement qu'il en a pour trois mois, plutôt que de se faire mettre à la porte sans s'y attendre au bout de trois mois) ; mais il perd d'autre part sa liberté.

Avec le CPE, le rapport « intermittent » ou « libertaire » au marché du travail s'évapore. Plus prosaïquement, le salarié qui ne compte pas moisir toute sa vie dans un boulot pourri se trouve dans une situation délicate. La solution pour quitter l'employeur sera de déposer sa démission (et non d'attendre sagement la fin du CDD). Et une démission équivaut à l'absence de tout droit aux allocations chômage. Se faire virer sera ainsi un service que l'on demandera à l'employeur que l'on veut quitter. Il faudra donc bien que l'employeur accepte de rendre ce service (qui lui coute 10% des salaires bruts versés).

**La relation salariale s'inverse donc totalement au profit de l'employeur qui a le pouvoir permanent de requalifier le contrat** (de choisir s'il préfère les contraintes du CDI ou du CDD). Cela a pour effet de mettre le salarié sous un double feu : potentiellement en CDI, potentiellement en CDD (selon le bon vouloir de son employeur), il n'est à l'abri ni des contraintes de l'un, ni des contraintes de l'autre. Il ne lui reste ni protection, ni liberté, mais seulement ses larmes pour pleurer.

**Mathieu Grégoire** - 23 février 2006  
Chargé de TD en sociologie  
Doctorant IDHE Paris X Nanterre

## JEUNE CLASSE LABORIEUSE ET TRES DANGEUREUSE

La nouvelle mesure du gouvernement s'adresse aux moins de 26 ans. Pour eux, la période d'essai s'étendrait désormais sur deux ans, durant lesquels le licenciement pourrait s'opérer sans préavis ni motif. Après le décret d'août 2005 (décret annulé par la suite) sur le non-décompte des salariés en dessous de 26 ans, associé à l'extension des contrats d'alternance et apprentissage à des centaines de milliers de jeunes, cette nouvelle mesure participe à un objectif : prolonger dans l'entreprise le statut social d'adolescent en créant le statut de « jeune salarié ».

**Le décret d'août 2005 instaurait un nouveau décompte des effectifs pour calculer les seuils légaux : seuls étaient décomptés les salariés de plus de 26 ans. Le seuil de 20 salariés pour l'élection de délégués du personnel, de 50 salariés pour un comité d'entreprise se transformait en un seuil de 20 salariés de plus de 26 ans, etc.** L'effet en matière d'emploi de ces mesures est plus que discutable<sup>8</sup>. L'effet social en est par contre très clair. Les petites unités que représentent Mac Do, Pizza Hut ou autres, secteur à fort emploi jeune, perdant toute possibilité d'avoir des élus et donc un droit syndical, seraient ainsi redevenus des zones de non-droits. Le mouvement de radicalisation des jeunes s'opposant aux conditions de travail dans la restauration rapide aurait ainsi été jugulé. La possibilité s'éloignerait de créer un lieu où de nombreux étudiants découvrent la vie au travail, la situation de subordination ainsi que son autre dimension, une communauté de salariés agissant collectivement et de façon organisée.

**Là où des collectifs de salariés ont réussi à imposer des droits égaux devant les employeurs, cette loi ouvrait la voie à des droits différenciés suivant l'âge.** Non décomptés, ces jeunes salariés seraient très vite devenus non électeurs, puis non électifs. Le taux d'accident du travail est déjà plus élevé pour les jeunes : y participe l'impossibilité pour ce jeune salarié de refuser une tâche dangereuse. Mais cette réflexion pourtant largement partagée n'a pas été prise en compte par le gouvernement. La précarité de certains salariés émette déjà souvent ces collectifs de travail, par ces statuts précaires empêchant de se coordonner pour résister. Une nouvelle différenciation au sein de ces collectifs ne peut que lui porter tort...

**Si ce premier décret d'août 2005 a été refusée par le Conseil d'Etat le 23 novembre 2005, au motif de contradiction avec les orientations européennes de représentation des salariés, elle trouve pourtant une suite avec ce Contrat Première Embauche dans sa tentative d'instaurer ce nouveau statut jeune.**

Le Contrat Première Embauche se traduit par la possibilité pour le jeune d'être à tout moment remercié sans motif. Cette possibilité offerte à l'employeur de prendre des mesures sans avoir à se justifier aux yeux de ses salariés officialise ce « fait du prince » si souvent de mise dans les entreprises. Elle confirme la nature plus « féodale » du droit du travail, qui limite aux portes de l'entreprise toute dimension citoyenne de liberté d'expression. Car c'est là l'effet le plus direct sur ces jeunes : **le CPE se traduit par l'obligation pour les jeunes de se taire**, durant ces deux années, sous peine de se voir exclu de l'entreprise. Et si cette période ne suffit pas à calmer le sang bouillant de la jeunesse, un nouveau contrat dans une autre entreprise peut y arriver...

---

<sup>8</sup> Voir à ce sujet l'article de M. HUSSON sur le site de l'IRES : <http://www.ires-fr.org/files/communications/ordoires.pdf>

Ce statut intermédiaire de la jeunesse accompagne depuis des décennies la construction d'un âge intermédiaire entre l'enfance et l'âge adulte. **Les mesures de formation pour les jeunes salariés, en instituant les contrats dérogatoires tels que les contrats d'alternance ou d'apprentissage, ont institué ce statut précaire, puis l'ont peu à peu étendu** : prévu jusqu'à 20 ans en 1970, il s'étend aujourd'hui jusqu'à 26 ans... Le passage par le sas de la précarité participait aussi à ce maintien dans le statut jeune. Le passage à cet âge « de raison » s'opère, jusqu'à maintenant, principalement par l'intégration dans un emploi stable. Le statut se double alors d'une socialisation dans le cadre du collectif de travail. Par l'instauration de ce CPE, c'est le dernier stade de sortie de cette période transitoire qui se détériore.

Jeune, puis jeune précaire, puis « jeune salarié », le chemin s'allonge pour devenir salarié à part entière, et gagner le droit de participer au collectif des salariés, à ses luttes et aux transformations. Nul doute que la plus grande faculté de la jeunesse à se révolter explique l'extension de ce statut transitoire dans l'entreprise.

**Louis-Marie Barnier** - 24 février 2006  
Docteur en sociologie

## EVA : LE PROJET DE MARTINE AUBRY POUR 2007

Quand certain-e-s veulent nous cantonner à la lutte contre le CPE (et la loi sur l'égalité des chances) sous prétexte de « massifier le mouvement » et de préserver une pseudo-unité... Quand certain-e-s ne jurent que par le CDI sans penser une seconde à ce qu'est le travail salarié... Quand certain-e-s bureaucraties syndicales ou politiques souhaitent se racheter une légitimité en se la jouant « rebelles » et demandent « un emploi stable pour tous ». Nous avons envie de rire ou de pleurer.

Mais quand Martine Aubry présente son projet « Eva » pour la présidentielle de 2007, nous voyons poindre les fausses alternatives qui risquent de se multiplier dans les prochaines semaines. *Eva* ne vient pas d'une officine managériale, *Eva* signifie « Entrée dans la vie active » et est censée tou-te-s nous faire rêver. Martine Aubry l'a présenté le 3 mars 2006 à Lille. Paul Quinio en a exposé la trame dans Libération<sup>9</sup>. Un nouveau combat se profile.

Issu d'un véritable « brainstorming entre éléphants socialistes » selon Libé, Eva est une belle saloperie. Le MJS et l'Unef jubilent : l'« Allocation d'autonomie » c'était leur idée, une idée qu'elle est bien. Eva propose un « droit » : une allocation versée aux 18-25 ans qu'ils-elles soient chômeur-se-s, étudiant-e-s ou précaire-s... Pour tou-te-s ceux-celles qui souhaitaient une extension du RMI aux moins de 25 ans, cela peut apparaître pas mal. Premier bémol : la thune versée « pourrait varier en fonction de l'âge, du revenu des parents ou de la situation du jeune concerné (en cours de formation, au chômage, employé à temps partiel, emploi à temps plein mais peu rémunéré...) ». « Universelle » en principe mais sélective en réalité, cette allocation remplacerait celles qui existent (bourses, APL...).

### « Autonomie financière » contre intégration forcée

« Autonomie ». Quand ce mot est prononcé par un membre du PS, on peut être sûr qu'il s'agit de l'autonomie financière, pas celle qui nous intéresse : la possibilité de décider de nos vies individuellement et collectivement, possibilité qui passe par un refus du monde qu'on nous propose et des évidences qu'il porte en lui. Parmi celles-ci : l'intégration à tout prix et l'insertion par le travail salarié. « Qui dit droits dit devoirs », cette maxime que l'on aime rappeler tant à gauche qu'à droite pour mieux multiplier les seconds, Martine Aubry la reprend dans son projet.

Dans Libération on peut ainsi lire que le « jeune indemnisé » aura l'« obligation de suivre une formation » et devra montrer qu'il est en « recherche d'insertion ». Ensuite elle appelle, comme la droite, l'instauration d'un « service civil obligatoire ».

Tout d'abord nous devons nous demander quelles « formations » seront proposées, pour quels types de boulot et quel est le but de ces formations. Aujourd'hui, aux dires mêmes des agents de l'ANPE, les formations proposées à ceux qui sont peu ou pas diplômés ne sont pas contrôlées (celles et ceux qui sont « formé-e-s » se retrouvent ainsi généralement à effectuer le sale boulot pour des patrons peu scrupuleux) ; quand il y a réelle formation, celle-ci ne s'applique souvent qu'à un poste donné et ne peut être « valorisée » ailleurs. Enfin et surtout, ces formations ne

---

<sup>9</sup> <http://www.liberation.com/page.php?Article=364106>

visent qu'à occuper le jeune : elles ne débouchent sur rien, elles permettent seulement d'afficher des « chiffres positifs » en matière de chômage.

### **Occuper les jeunes, les occuper à tout prix**

L'inactivité est prise en chasse, elle pousse au vice...n'est-ce pas ce que sous-entend l'obligation de « recherche d'insertion » du projet *Eva* ?

Déjà les chômeur-se-s sont traqué-e-s : au bout de trois mois de chômage, ils-elles doivent pointer tous les mois et prouver qu'ils sont dans une démarche de « recherche active d'emplois ». S'ils-elles ne le font, ils-elles ont toutes les chances d'être radié-e-s des listes et ne plus avoir droit à leurs allocations chômage.

Tout est fait pour culpabiliser les chômeur-se-s, coupables de ne pas savoir s'adapter, de ne pas bien présenter, de ne pas être mobile, de ne pas être dynamique... Coupables finalement d'être chômeur-se-s dans un monde où tout est censé passer par le travail. Les « jeunes de banlieues » brûlent des voitures... au boulot ! Et peu importe lequel, ça leur apprendra la vie. A droite comme à gauche, le travail (salariné) est la solution<sup>10</sup>. Comme si les boulots de merdes et l'exploitation la plus brutale pouvaient être désirable. Comme si « s'insérer » signifiait se libérer ou, tout du moins, vivre décemment.

Prouver que l'on est en « démarche d'insertion » reviendra à montrer que l'on accepte de se soumettre aux règles de ce monde. L'Etat jouera le rôle du garant de cet assujettissement : avec l'« allocation d'autonomie » d'*Eva*, il détiendra les clefs de notre survie.

### **« Flexécuriformation »**

*Eva* est, selon Martine Aubry « le premier étage de la fusée » de la future « réforme du statut de l'actif » que proposera le PS en 2007. Dans un meilleur des mondes du travail, le PS souhaite éradiquer le chômage et créer un « parcours professionnel sécurisée » qui combinera travail flexible, allocations entre les contrats et formation.

Le PS, comme la CGT, ne jurent plus que par la *flexécurité* : « Tu as fini ton contrat ! Pas de problèmes... Tu fais une formation obligatoire et tu reviens plus compétitif sur le marché du travail... Finis de faire la gueule parce que t'es au chômage... Un boulot t'attend si tu en veux un peu ! ». Les têtes de la CGT et du PS s'accordent sur la nécessité pour chacun de se calibrer, se re-calibrer sans cesse pour pouvoir continuer à se vendre sur le marché du travail. Comme s'ils-elles ne savaient pas ou ne voulaient pas savoir ce qu'était le travail ou l'exploitation. Comme si la sécurité faisait tout. Comme si la précarité était le seul problème.

Dépasser la précarité, attaquer l'insertion forcée et le salariat

Martine Aubry, pour vanter son projet, affirme que « c'est l'inverse absolu du CPE » qui précarise et « insécurise ».

Que le CPE facilite les licenciements, tout le monde est d'accord ; mais s'en tenir au problème de la précarité c'est oublier la réalité du travail, les prix physique et psychique d'une productivité

---

<sup>10</sup> Voir les textes *Mise au travail* et *Le CPE dans son contexte*.

accrue, c'est oublier ce qu'est le salariat, ce don de soi contre salaire, cette aliénation fondamentale et c'est, finalement, risquer de laisser le champ libre – une fois le CPE retiré, si toutefois cela arrive – à des projets comme EVA qui « sécurise » pour que chacun puisse s'intégrer à la machine capitaliste. A lire les forums anti-cpe des MJS<sup>11</sup>, seule la « réalité » de l'économie compte, pas le vécu, ni les aspirations. Ils clament « Nous ne sommes pas des esclaves » tout en pensant que le CDI ou la *flexécurité* représentent la panacée. Les chaînes du travail moderne sont-elles si finement intégrées qu'elles ne se voient plus ?

**Pierre Placo** - 13 mars 2006  
Etudiant en sociologie  
Paris X Nanterre

---

<sup>11</sup> <http://mjs54.canalblog.com/archives/2006/03/03/1459442.html#comments>

## LA GREVE, APPRENTISSAGE DE LA DEMOCRATIE

Les luttes étudiantes actuelles présentent un fait assez inédit : l'opposition d'un nombre conséquent d'étudiants au blocage, et ce indépendamment de leur position sur le CPE. Il y a là quelque chose d'étonnant pour qui a connu les luttes étudiantes précédentes. Non que, dans ces luttes, tout le monde se satisfasse de l'arrêt de la majorité des cours, mais le mécontentement ne s'exprimait pas avec une telle véhémence. En ce qui concerne notre situation actuelle, si on laisse de côté les tentatives d'instrumentalisation de la part d'organisations étudiantes proches du gouvernement, il y a forcément là quelque chose de légitime. Au moins une inquiétude. C'est la force et la manifestation de cette inquiétude qui sont inédites.

A vrai dire, l'inquiétude des étudiants par rapport à leur avenir est le point commun de tous ceux qui s'opposent sur les questions de la grève et du blocage. Si ce souci de la formation et de la qualité des études les réunit, il ne s'exprime pas du tout de la même manière. Dans un cas, il s'exprime par des actions collectives, et dans l'autre, de manière plus ou moins visible, dans le désir de continuer à suivre les cours normalement malgré ou pendant la mobilisation.

**La question est simple : est-il seulement possible de continuer la tenue des cours, même sans sanction pour les grévistes, sans qu'il y ait blocage ?** Hélas, non. Tout le monde, même les grévistes, rêverait d'actions ponctuelles et spectaculaires, régulières, qui forceraient la décision du gouvernement sans usage de la force. Il s'avère que c'est impossible et il y a deux raisons à cela : la première, c'est que la continuité de la mobilisation est extrêmement difficile si les cours, exposés, travaux, interrogations et partiels reviennent, si chacun est tenu à ses obligations scolaires ; deuxième raison : c'est actuellement que tout se joue, et il faut une mobilisation aussi massive que possible pour atteindre l'objectif premier, à savoir le retrait du CPE. A-t-on jamais vu une mobilisation nationale des universités, dont les revendications soient satisfaites, sans grève et sans blocage ? Hélas non. Il faut mener des actions originales et spectaculaires. Mais sans le blocage, le fait est que la plupart des étudiants n'y participent pas. Il faut un véritable élan collectif et c'est toujours difficile à mettre en place dans les universités. Cet élan, il est présent aujourd'hui. C'est rare. Il faut le démultiplier, et pas le freiner.

Autre chose, qui est tout aussi important : la grève est bien plus qu'un moyen de pression politique et elle n'est pas seulement une contrainte, que certains s'imposeraient et imposeraient aux autres. Si la grève apporte son lot de désagréments (faire 4 heures de train, rater un cours), elle a une capacité indéniable : faire de l'université autre chose qu'un lieu de passage, où l'on vient chercher sa quantité régulière de savoir pour ensuite revenir chez soi. Il s'agit de faire de l'université un lieu public, un lieu de rencontre, un lieu de vie politique, au sens le plus noble que ce terme puisse avoir. Il faut vraiment faire la mesure entre ces désagréments quotidiens et ce qui se joue là, maintenant. Certes, la démocratie telle qu'on la voit en assemblée générale paraît imparfaite, parfois balbutiante et brouillonne, elle répète souvent des erreurs passées. Et alors ? Elle n'a certes pas les contours clairs et ordonnées de la démocratie parlementaire (et encore...), mais elle dispose chacun à la discussion et à l'action commune mieux que n'importe quelle élection... et mieux que n'importe quel cours. Alors, certes, la démocratie, telle que nous la voyons dans les mouvements qui agitent l'université, n'est pas parfaite. Mais aucune ne l'est. Il est difficile de penser qu'une démocratie où les représentants agissent arbitrairement entre chaque

élection soit meilleure et plus raisonnable. Il est illusoire de prétendre qu'elle donne plus de place au citoyen qui sommeille en chacun de nous.

Si on laisse de côté les revendications et les objectifs poursuivis, il faut voir que cette démocratie en train de se faire est un lieu où l'on apprend en commun, où l'on se saisit d'enjeux politiques, où l'on peut enfin sortir de son petit univers restreint et privé. Il y aussi d'autres moyens de rencontrer des enjeux publics, mais peu d'entre eux obligent tant à se saisir d'outils réflexifs et, surtout, à prendre autant au sérieux les enjeux sociaux qui font en principe la matière de nombre des cours d'université.

On peut avoir un rapport scolaire et passif au savoir. On peut réussir de cette façon, on peut sans trop de souci décrocher un diplôme élevé et on peut même trouver un travail de qualité. Mais on aura perdu tout ce qui fait la sève du savoir universitaire, au moins dans les sciences humaines, en droit ou en économie : une réflexion ouverte sur l'homme en société.

L'université française est en difficulté, en crise même. Mais elle garde une certaine supériorité, considérable, sur un ensemble d'autres systèmes qui lui sont opposés : elle offre la chance au plus grand nombre d'approcher et, si possible, de se saisir de ce type de réflexion. L'occupation de l'université est l'occasion d'approcher, par un certain biais, ces enjeux, par la discussion et par l'action en commun, par la coopération et aussi par le conflit. Il faut que les étudiants en profitent. Ceux qui seront restés trop à l'écart seront passés à côté de quelque chose, quelque chose de précieux. Qu'est-ce que rater quelques cours à côté de ça ? Rien, ou si peu.

**Fabien Robertson** - 13 mars 2006  
ATER SSA  
Paris X Nanterre

## **LE CONTRAT « PAS ENCORE (MON FILS) » : UN RITE DE PASSAGE DEVOYÉ**

Dans son entretien avec Anne-Marie Métaillé, « La « jeunesse » n'est qu'un mot », paru en 1978 dans le livre *Les jeunes et le premier emploi* (étrange coïncidence), Pierre Bourdieu revient sur le concept de jeunesse qui, à ses yeux, dissimule derrière les traits de l'évidence naturelle (les jeunes, ça existe !) un pur construit social (à quel âge cesse-t-on d'être jeune ?). « *Ce que je veux rappeler, c'est tout simplement que la jeunesse et la vieillesse ne sont pas des données mais sont construites socialement, dans la lutte entre les jeunes et les vieux.* »

Si la « jeunesse » n'est qu'un mot, c'est en effet qu'elle masque deux problèmes clé : d'un côté l'opposition de génération entre les jeunes qui sont privés du pouvoir sur la société et les vieux qui possèdent (pour une partie d'entre eux) ce pouvoir ; de l'autre l'opposition de classe entre des jeunes (des milieux aisés) qui pourront accéder à l'âge adulte, caractérisé par une situation professionnelle stable et une intégration réussie, et des jeunes (des milieux populaires) qui seront toujours considérés comme des enfants, renvoyés à une éternelle jeunesse faite de contrats précaires.

Nous aimerions analyser en quoi le CPE constitue de ce point de vue un rite de passage dévoyé. En effet, si la période probatoire prévue par le CPE est censée s'appliquer à tous les jeunes pour leur permettre de passer à l'âge adulte (le fameux CDI), elle constitue en fait un sas renvoyant une partie de ces « jeunes » (pas n'importe lesquels) dans la jeunesse, synonyme d'instabilité et d'éternel renouvellement du rite de passage. En ce sens, le CPE incarne bien cette double logique d'opposition entre les « jeunes » et les « vieux » et au sein de la jeunesse entre les « jeunes destinés à devenir vieux » et les « jeunes éternellement jeunes ». Et ce n'est pas un moindre paradoxe que l'éternelle jeunesse tant vantée dans les publicités soit ici synonyme de disqualification.

### **En quoi le CPE constitue-t-il un rite de passage ?**

Les rites de passage sont des institutions présentes dans toutes les sociétés humaines. Ce sont des rituels qui visent à marquer le changement de statut social chez un individu, le plus souvent du fait de son âge (le passage dans une nouvelle tranche d'âge). En soumettant tous les individus ayant atteint un même âge à un rituel, le plus souvent difficile, il s'agit à la fois de créer une solidarité de fait entre ces individus mais aussi de leur imprimer un respect de l'institution qui les a soumis à ce rituel et à laquelle ils entendent s'intégrer. Ainsi, les rites de passage visent à faire intégrer à l'individu les trois principes de fonctionnement d'un groupe décrits par Alain Touraine : le principe d'identité (Nous / les membres du groupe), le principe d'opposition (Eux / ceux qui n'appartiennent pas au groupe) et le principe de totalité (l'existence d'un projet collectif partagé par l'ensemble des membres). Ils se déroulent généralement en trois temps :

- 1) Une séparation de la vie normale ;
- 2) un état intermédiaire entre deux statuts avec mise en place de rites de transformation et de purification;
- 3) une réintégration de la vie normale avec le nouveau statut.

Le plus souvent, ces rites de passage recèlent une certaine violence, car ils supposent que l'individu « fasse sa mue », abandonne ses caractéristiques passées pour entrer dans le nouveau statut de membre de plein droit du groupe. Le bizutage pratiqué dans certaines écoles en est un exemple paradigmatique, puisque le nouveau venu doit subir un certain nombre d'humiliations avant d'être enfin considéré comme un membre à part entière du groupe (et donc admis à « initier » les novices).

Le CPE peut apparaître à bien des égards comme un rite de passage. Non seulement il concerne tous les membres d'un même groupe d'âge (les moins de 26 ans) mais il vise à les faire passer par les mêmes conditions avant de leur donner éventuellement droit à un même statut. De fait, la période probatoire de 2 ans constitue une séparation de la vie normale de salarié. Pendant cette période (comme pendant la période de stage), le « novice » est privé des droits fondamentaux dont dispose un salarié. Il n'a pas le droit de revendiquer quoi que ce soit, sous peine d'être licencié à tout moment. Il n'est donc pas à proprement parler un véritable salarié. Certes, il vit au contact des autres salariés, dont certains partagent son statut, mais cette présence lui rappelle en permanence « l'écart » qui le sépare de ces salariés de plein droit et la menace qui pèse à tout moment sur lui d'être rejeté dans son statut initial de jeune chômeur. Son passage à l'état de salarié de plein droit de l'entreprise est donc incertain pendant cette période de deux ans.

**Le CPE, remplit de ce fait un double rôle du point de vue de la société comme du point de vue du jeune salarié.** Du point de vue de la société (ou du moins de l'entreprise), le CPE vise à d'abord à assurer une sélection des « aspirants » en déterminant quels sont les jeunes qui ont les capacités de devenir des salariés de plein droit. Par ailleurs, il assure aussi une régulation des comportements de ces individus en leur imprimant la docilité et le respect de l'institution. En effet, les jeunes qui « survivent » à la période probatoire, se sont montrés capables de faire leur mue pour accepter sans protester toutes les règles inhérentes à la société (ou du moins à l'entreprise) dont ils font désormais partie. Ils sont prêts à faire société (commerciale).

**Qu'assure le CPE au « novice » ?** De ce point de vue, le CPE fonctionne véritablement comme un rite de passage puisqu'il « distingue » ceux qui le réussissent. Le jeune salarié qui sort de la période probatoire avec le nouveau statut d'adulte salarié, ne partage plus rien de commun avec celui ou ceux qui ont échoué. Il est un « élu » du CPE et ne peut donc plus comprendre les plaintes de ceux qui n'ont pas su réussir l'épreuve. Certes, il peut partager avec eux un certain nombre de protestations sur le caractère absurde et parfois cynique de cette sélection mais après tout elle endurecit le caractère et pour celui qui a su la passer, elle n'est que provisoire. Et puis surtout elle a fait de lui un homme nouveau qui comprend beaucoup mieux le mérite nécessaire pour prétendre à un vrai statut de salarié.

Pour considérer le CPE comme un rite de passage fonctionnant à plein, il faudrait néanmoins que les règles du « passage » soient légitimes et/ou que le statut sur lequel déboucherait la période probatoire fasse l'objet d'une intense valorisation. Mais que se passe-t-il dès lors que les dés sont pipés et que le nouveau statut ressemble étrangement à l'ancien ?

## **En quoi le CPE constitue-t-il un rite de passage dévoyé ?**

Le CPE en tant que rite de passage légitime dans les statuts et les mentalités illustre la double inégalité fondamentale à tout rite de passage : l'inégalité de l'âge (d'un côté les jeunes qui ne peuvent prétendre être de vrais salariés, de l'autre les adultes salariés de plein droit qui ont réussi la période probatoire) ; l'inégalité de classe (les jeunes peu qualifiés appartenant aux milieux populaires sont « plus jeunes » que les jeunes très qualifiés des milieux aisés). Mais, cette double inégalité pose le problème de la légitimité même du CPE en tant que rite de passage.

D'abord, considérons les populations qui risquent d'être soumises au CPE. Ces populations n'ont bien évidemment pas les mêmes caractéristiques, en termes de diplômes, de secteurs d'activité, de ressources relationnelles... et donc d'accès à l'emploi. De fait, le taux de chômage 1 à 4 ans après la fin des études est de 43,4 % pour un homme avec un niveau de diplôme inférieur ou égal au brevet contre 22,5 % pour un homme ayant un CAP/BEP ou équivalent, 16,1 % pour un homme ayant un bac et équivalent et 11,9 % pour un homme ayant plus du bac (ces taux sont respectivement de 47 %, 27,8 %, 20,6 % et 10,2 % pour les femmes). Ces inégalités de chômage entre les personnes sortant du système scolaire, dont la majeure partie ont moins de 26 ans, montrent la diversité des situations de ces jeunes vis-à-vis du chômage.

### **Le CPE risque de renforcer cette hétérogénéité des situations des jeunes vis-à-vis de l'emploi, parce que son usage par les employeurs peut en faire un CDD ou un CDI de fait.**

Or, et c'est un point important, cette répartition du CPE entre ceux qui en sortent par le haut et ceux qui en sortent par le bas ne sera sans doute pas le fait du hasard mais risque de recouper la dichotomie déjà installée sur le marché du travail des jeunes entre des jeunes très qualifiés dont le statut de salarié est stable et garanti et des jeunes peu qualifiés dont le statut sur le marché du travail est déjà précaire. Pour les jeunes dont les diplômes et les compétences sont activement recherchés par les entreprises, le CPE risque de ressembler à un CDI et dans ce cas la période probatoire n'en sera pas vraiment une. Au contraire, pour les jeunes dont les diplômes ou les compétences sont faiblement reconnus et qui sont présents dans des secteurs traditionnellement pourvoyeurs de CDD, il est probable que le CPE ne soit qu'un CDD déguisé et que la période probatoire ne débouche dans ce cas sur aucun statut pérenne. Dans un tel contexte, le CPE ne joue pas véritablement le rôle de rite de passage, puisque le passage se fait automatiquement pour les uns et pas du tout pour les autres.

Le deuxième aspect concerne les débouchés du CPE. **Le système mis en place à travers le CPE (pour les personnes de moins de 26 ans) et le CNE (pour les employés des entreprises de moins de 20 salariés) et peut-être à terme par le contrat unique, peut conduire à faire de la vie entière du travailleur un rite de passage où l'individu doit en permanence faire ses preuves.** Prenons l'exemple d'un jeune travailleur sorti du système scolaire avec une qualification peu reconnue. Il peut être amené à faire un stage (non rémunéré) dans une première entreprise, un second stage (faiblement rémunéré) dans une autre entreprise qui l'embauche en CPE (progrès majeur : la durée du stage est déduite de la période probatoire !) puis licencié sans motif avant le terme de cette période probatoire, réembauché 3 mois après sur un autre CPE dans la même entreprise puis licencié le jour de ses 26 ans, réembauché en CNE... Ce cas volontairement caricatural et dont l'avenir nous dira s'il est possible permet néanmoins de mettre en avant la limite du CPE/CNE comme rite de passage. En effet, ce qui se dessine, c'est la possibilité pour un salarié d'aller de périodes probatoires en périodes probatoires, sans jamais

faire ses preuves. Le rite de passage ne conduit donc pas à une entrée dans un statut de plein droit mais dans un nouveau rite de passage qui à son tour ne débouchera pas forcément sur ce statut.

**Dès lors que le CPE révèle donc les inégalités de situation entre les « jeunes » et qu'il ne débouche pas sur l'Eldorado qu'il promet, il ne peut fonctionner véritablement comme rite de passage et sa capacité à intégrer les « jeunes » à la société (via l'entreprise) est largement soumise à caution.** Dans ce cas, les contreparties supposées par tout rite de passage (docilité et respect de l'institution) sont elles aussi hypothétiques. Un système qui n'intègre plus est amené à fonctionner comme repoussoir. Dans ce cas, le CPE, loin de favoriser le passage des jeunes à l'entreprise, risque bien au contraire d'assurer un passage à la contestation. L'idée d'une « jeunesse contestataire » ne serait dès lors plus un simple mot.

**Etienne Noguez** – 13 mars 2006  
Chargé de TD en sociologie  
Doctorant IDHE Paris X Nanterre

**Mars 2006 – Auto\*édition**

**Retrouvez ces textes et des versions téléchargeables  
sur le site du Collectif Première Embûche :  
<http://premiereembuche.blogspot.com>**