



Proposer, lutter, gagner... pour combattre les licenciements plutôt que réclamer des primes

Sommaire

- ✓ Combattre les licenciements ou réclamer des primes?..... Pages 2/3/4
- ✓ Nielsen: les salariés confrontés à cette question..... Page 5/6
- ✓ Un sondage sur les 35 h révélateur..... Pages 7/8/9/10

Combattre les licenciements ou réclamer des primes?

Larges extraits de l'article « Les licenciements, ça se combat » de A. Morin dans « Economie et Politique » de nov/dec 2010

Le rôle des experts dans la procédure de licenciement

L'association pour l'innovation sociale « Inov's » a organisé un colloque le 2 décembre dernier à Lyon, sur le thème le rôle des experts et des acteurs sociaux dans la procédure de licenciement. Il s'inscrit dans la poursuite des élaborations visant à la sécurisation de l'emploi et de la formation.

• Il a mis en lumière les besoins de coopération entre les syndicats et élus des comités d'entreprise, les experts comptables et autres experts économiques, les avocats, les psychologues et sociologues du travail, ainsi que les inspecteurs du travail.

La recherche d'efficacité pour mettre en échec un plan de licenciements ou des suppressions d'emploi a focalisé les débats sur 2 points essentiels :

A) La démarche à impulser pour faire reculer la fatalité, favoriser luttes et interventions à partir des analyses économiques alternatives à celles assénées par les directions d'entreprise et pour conquérir des pouvoirs nouveaux.

B) L'exploitation des points d'appui juridiques existants :

- 1) la procédure a-t-elle été respectée ?.
- 2) L'analyse des raisons économiques du projet de licenciement pour démontrer qu'il est sans cause réelle et sérieuse.
- 3) La recherche des carences du PSE.
- 4) **Avec des propositions alternatives du comité d'entreprise, renforcer l'idée qu'il est possible de faire autrement !**

Quelle intervention des experts pour permettre aux élus des comités d'entreprise et aux salariés de mieux maîtriser les informations pour les utiliser?

Première condition pour l'efficacité : essayer de mettre d'accord tous les acteurs sur une même démarche :

La lutte contre les licenciements ou la valise avec des primes négociées ?

« Vu l'état actuel du syndicalisme en France, du niveau de formation des élus, en particulier ceux des C.E. et des syndicats, vu la

pression idéologique de la part du politique et du patronat, il ne doit pas y avoir beaucoup d'entreprises ou des militants qui partent avec l'idée que l'on peut défendre et sauver l'emploi », s'inquiète Daniel Gilly un conseiller Prud'homal.

Face à ce poids de la fatalité, quels sont les rôles et les moyens de chacun pour le faire reculer ?

- Le rôle des experts est fondamental : souvent une discussion avec les élus du personnel, permet de gagner chez eux cette détermination, Parfois, il faut avec leur accord, que l'expert s'adresse directement aux salariés.

- Le rôle des structures syndicales à tous les niveaux. Pour Bruno Bouvier, responsable régional CGT, celles-ci « ont un travail de conviction à mener en permanence sur l'idée que l'on peut s'opposer aux choix idéologiques de l'employeur et imposer une autre logique... En tout état cause il ne faut pas culpabiliser ceux qui se battent souvent dans des conditions très difficiles ».

• Pour Marie Thérèse responsable CGT de l'Ain « Cette bataille pour l'emploi c'est un choix politique... pour mener cette bataille de l'emploi, le choix d'experts est fondamental... Ces batailles pour l'emploi ont aussi un rayonnement important pour le territoire et le département. Elles favorisent la montée des idées de résistance à la fatalité des suppressions d'emplois et sur la question de droits nouveaux, notamment pour permettre de faire valoir les propositions alternatives...

La consultation du CE : un enjeu de lutte

Le rapport de l'expert-comptable consacré à l'état de procédure de consultation du comité d'entreprise a un objectif essentiel :



contester le non-respect de certains droits du comité d'entreprise.

Elle peut permettre aux élus de saisir leur avocat ou de saisir l'inspection du travail.

Cela peut concerner :

1 : l'ampleur d'un plan de licenciement quand il cohabite avec la modification de contrats de travail,

2 : les dispositions sur les licenciements économiques et **les ruptures conventionnelles**

3 : le périmètre d'activité sur lequel le chef d'entreprise se fonde pour montrer que le licenciement serait incontournable,

4 : l'exigence de non-concomitance de l'examen des obligations des partie 1 partie 2 du code du travail

5 : la consultation C.E. et CHSCT

Ruptures conventionnelles pour contourner la loi

Le droit des "licenciements économiques" ne s'applique pas à la rupture conventionnelle. Ce qui ouvre la porte à de nombreuses fraudes : **des paquets de neuf licenciements pour éviter d'aller à une consultation et un PSE...**

D'un autre côté, l'accord interprofessionnel à l'origine de la loi dit que la rupture conventionnelle ne doit pas empêcher le PSE.

Comment faire d'un point de vue juridique pour éviter que les patrons contournent la loi sur le plan de licenciement en privilégiant les ruptures conventionnelles?

Pour l'instant cela reste une affaire prud'homale quand il y a litige. Avant même le licenciement. La seule voie qui reste est elle celle de la saisine du directeur de l'inspection du travail puisque c'est lui qui homologue la rupture conventionnelle?

De quel secteur d'activité s'agit-il ?

Quand les difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité sont mises en avant, comment apprécier de quel niveau d'activité il s'agit? Groupe ? Secteur d'activité du groupe?

Des employeurs cherchent à multiplier le nombre de secteurs d'activité dans les groupes car il est alors facile de trouver ou

d'organiser un prétendu manque de compétitivité.

Selon Philippe de Waquet, juriste de la cour de cassation, il n'y a pas lieu de distinguer entre des activités qui pour être différentes, relèvent du même groupe (*la jurisprudence penche tantôt d'un côté tantôt de l'autre*).

Cette faille juridique est exploitée de plus en plus souvent pour justifier les licenciements. Les directions présentent des critères d'organisation, de marché, ou économiques pour définir l'activité désignée...

Cela se discute devant les juges prud'homaux et la qualité des rapports des experts peut se révéler déterminante.

Licenciements : une bataille d'informations

L'employeur doit communiquer aux instances deux types d'informations et consulter sur :

1. le motif économique des licenciements envisagés, à quel niveau ceux-ci doivent être appréciés, les critères permettant d'élaborer l'ordre des licenciements et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (livre 3 ou partie 1) .

2. la réorganisation - ou - et ses aspects économiques, notamment compressions des effectifs (livre 4 ou partie 2).

Ces informations sont généralement concomitantes. La plupart du temps, à la place d'informations économiques et financières l'employeur se contente de renvoyer aux informations transmises pour la partie 2.

Même concomitantes, les informations/consultations

-- doivent être distinctes et respecter les délais les moins courts ;

-- s'il n'est pas obligatoire qu'elles fassent l'objet de réunions séparées du C.E, l'ordre du jour, les informations communiquées par l'employeur et les consultations qui en résultent doivent faire l'objet de deux procédures réellement distinctes.

Au fond, c'est la concomitance de ces procédures qu'il faut combattre. Elle vise à enrayer l'intervention des salariés sur les choix et les critères de gestion de

l'employeur en les plaçant dans la seule possibilité de corriger seulement les conséquences de ces choix et critères de gestion.

Articuler les consultations CE- CHSCT

Quand un projet appelle la consultation du CE et du CHSCT, le C.E. ne peut pas donner son avis (jurisprudence) tant qu'il ne dispose pas de celui du CHSCT.

La saisine du CHSCT, voire d'un expert en la matière, a pour objectif de faire en sorte que les représentants du personnel soient informés au mieux face à un projet aussi grave qu'un licenciement pour pouvoir donner un avis motivé.

Quand il y a recours à un « expert agréé CHSCT », **trois axes essentiels à son rapport ont été préconisés :**

Est-ce que les licenciements :

1-- ne seraient pas de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés ?

2-- ne se traduiraient pas par la détérioration importante des conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés qui restent en place ?

3-- Ne risqueraient-ils pas d'occasionner une grave atteinte à la santé des salariés licenciés, notamment en termes de désarroi, de traumatisme et d'atteintes psychiques et ou psychologique ?

L'expert-comptable argumente :

a)- à partir de la jurisprudence sur l'absence de causes réelles et sérieuses aux licenciements.

b)- sur la base d'une analyse économique et financière, notamment au travers des bilans et comptes de résultats de l'entreprise, voire du groupe et/ou secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise qui envisage de licenciement.

La jurisprudence fait que la réorganisation de l'entreprise est toujours un **motif économique de licenciement** si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité mais aussi quand la réorganisation mise en œuvre pour prévenir les difficultés économiques **à venir et leurs conséquences pour l'emploi, sans être subordonné à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.**

Face aux réactions multiples, les services de la Cour de Cassation précisent que ces arrêts ne modifient en rien la jurisprudence antérieure. Les difficultés économiques futures et leurs sources devront être établies, des mesures d'anticipation, dont la G. P. E.C, devront avoir été prises.

A partir de ce constat, le colloque a abordé 3 pistes de contre offensive :

1 Démontrer que la compétitivité n'est pas menacée ou n'a pas décliné, voire, que l'objectif principal est la recherche de la **rentabilité financière,**

2 Montrer à partir informations précises, détaillées, datées et quantifiées, y compris au travers d'éléments potentiels et prévisionnels vérifiables, qu'il n'y a pas de difficultés prévisibles suffisamment précises, de nature à porter atteinte à la pérennité de l'entreprise et des emplois, susceptible de justifier le projet de licenciement actuel

3 Vérifier que les mesures d'anticipation, d'adaptations, de formations ont été prises avant de présenter le projet, pour éviter des suppressions d'emplois.

P. S.E : Chercher la carence

Cette partie ne vise qu'un seul objectif : la carence du PSE doit être démontrée pour que la nullité de la procédure et des licenciements puissent être posée.

Les départs volontaires » sont souvent mis en avant, alors qu'ils engendrent des emplois en moins. Il est clair qu'un départ dans le cadre d'un projet de licenciement collectif, moyennant une indemnité supra légale, **c'est tout, sauf l'expression d'une volonté individuelle et non équivoque du salarié ,de mettre librement un terme à son contrat de travail !**

C'est pourquoi *l'idée que dans la procédure, il y aurait un temps pour défendre l'emploi et un autre temps pour gérer les licenciements via des indemnités supra légales est dangereuse* car cela induit que dans le cadre de la phase consultative, la 1ere réunion du CE devrait porter sur le comment défendre l'emploi et la deuxième réunion du CE qui se tient 14, 21 ou 28 jours après, pourrait porter sur le « *comment rompre les contrats de travail* ». ...

Nielsen : une entreprise dont les salariés sont confrontés à la question : combattre les licenciements ou négocier les chèques valise!

Interview de C. Mimiague Délégué Syndical Local CGT de Nielsen

1) Question : pouvez vous situer votre entreprise Nielsen ?

R Nielsen est une entreprise de services spécialisée en direction des entreprises de la grande distribution (évaluation de leurs performances sur le marché ; analyse des dynamiques du marché ; diagnostic marketing et de vente).

Le dernier bilan social fait état de :

- 629 salariés au siège dont 82% de cadres (féminins à 56%)
- 448 enquêteurs regroupés sous différents statuts mais tous très précaires (rémunération mensuelle moyenne : 417 euros). 9/10 sont des femmes et 7/10 ont plus de quarante ans.

La société Nielsen est depuis longtemps leader de son activité à travers le monde. Avec plus de 4 milliards de dollars de CA. C'est même Monsieur Arthur-Charles Nielsen aux Etats-Unis qui, a créé, au moment de la crise de 1929, l'activité d'Etudes de Marchés pour permettre aux entreprises en grande difficulté de mieux approcher leurs débouchés. Nous sommes présents dans plus de 100 pays.

2) Q : vous êtes confrontés à un plan de licenciements. Est-ce le premier? Comment la direction essaie-t-elle de le faire passer?

La direction de l'entreprise a pris l'habitude de gérer les salariés à coups de plan de licenciements et cela bien avant le rachat avec effet de levier (LBO) en 2006.

L'endettement de 8.5 milliards de dollars pour un CA annuel de 4.5 milliards de dollars produit annuellement des frais financiers de plus de 600 millions de dollars, soit environ 13% du CA.

L'offshoring en Inde par un contrat de partenariat avec TCS (Tata Consulting Services) voit partir de nombreux emplois de plus en plus qualifiés pouvant aller jusqu'à BAC + 4/5. Les nouvelles technologies abolissant quasiment toutes les frontières, l'entreprise se comporte de plus en plus comme une industrie, à Gouvernance Mondiale avec des sites de production à bas coûts.

Nous étudions les habitudes de consommation à travers la planète, au nom d'un prétendu « lissage des cultures », pour permettre que les contrats se négocient au plus haut et se répercutent en cascades. De ce fait, il devient possible pour l'entreprise d'externaliser des métiers à haute Valeur Ajoutée.

Le groupe se porte bien, mais c'est l'accroissement de la rentabilité qui est recherché.

Les PSE se succèdent au rythme d'environ 1 par an, au motif de perte de compétitivité, alors que l'EBITDA progresse. Ces licenciements ont pour effet de remplacer une population vieillissante et expérimentée par une population jeune et plus diplômée que l'on pressure au maximum.

Au final l'entreprise voit une baisse tendancielle de ses effectifs mais de façon moindre que le nombre des licenciements.

Nous n'avons évidemment pas de GPEC, ni d'efforts fait par la direction pour assurer la formation professionnelle qui reste le parent pauvre de la société.

Nous venons de nous battre contre l'allongement à 42 annuités pour l'accès à la retraite à taux plein car 25, voire 30 ans d'activité chez Nielsen suffisent déjà largement.

En ce qui concerne les PSE, l'entreprise met en avant systématiquement le volontariat, manière de faire passer en douceur les licenciements.

• ? Par ailleurs, nous avons un accord cadre appelé ARAE pour la consultation du CE en la matière. Ce cadre est contraignant.

Mais comme nous l'avons vu l'an dernier, lorsque les salariés s'en mêlent, nous arrivons à faire entendre notre voix. En effet, s'appuyant sur le rapport de l'expert qui indiquait qu'il lui était impossible de rendre un avis tant la Direction de Nielsen France était incapable de lui fournir les documents pertinents pour pouvoir se prononcer, les élus du CE ont refusé de donner un avis nécessaire à la poursuite normale de la procédure. Ce qui a conduit la direction à poursuivre le CE et son secrétaire devant le TGI en référé heure par heure. Mais c'est la direction qui a été condamnée de telle façon qu'elle a préféré ne pas faire appel.

3) La situation de la société justifie-t-elle ce plan de licenciement?

Non, comme je viens de le dire, certainement pas!

Le groupe au niveau monde se porte très bien et même en France les derniers résultats sont bons.

En 2009 le bénéfice après impôt est de plus de 5 millions d'euros. L'EBITDA progresse et d'ailleurs la difficulté pour l'entreprise est de profiter de la législation française alors que sa situation ne lui permet pas.

Le comité d'entreprise va-t-il engager une expertise? Les délégués syndicaux sont actuellement en négociation pour discuter d'un plan de départs volontaires.

La direction sait qu'elle ne peut plus risquer un passage devant le tribunal suite à sa condamnation de 2010 sur son PSE. Il lui reste à espérer faire passer son PSE sous couvert de volontariat.

Elle demande aux DS de ne pas nommer d'expert pour analyser ce plan, de ne pas s'y opposer, et qu'il n'y ait pas de contentieux ni de prud'hommes.

Pour mener à bien son plan, c'est à dire toujours avec l'objectif de supprimer 43 postes, elle consacre un budget strictement identique à celui qu'elle présentait l'an dernier .

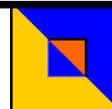
4) Et comment les salariés vivent-ils la situation?

• Le stress est très fort dans notre entreprise. D'ailleurs la dernière enquête montrait une progression de celui-ci en juillet-août 2008 avant les deux derniers PSE.

• La médecine du travail constate des cas de dépression souvent chez de jeunes salarié-es et les démissions ne sont pas rares. Il y a un tourn-over naturel mais il est augmenté par le stress.

• L'année dernière les salariés ont réagi très fortement avec un mouvement de ras-le-bol et une grève de 3 jours avec une manifestation devant la préfecture. Les gens vivent très mal toute cette situation. De plus la "méritocratie" exclut quasi chaque année les deux tiers des salarié-es en matière de hausse de salaire.

• Ils continuent pourtant à défendre l'entreprise mais la situation est critique. La réaction de l'an dernier à été vécue très positivement : enfin les syndicats servent à quelque chose, il y a des possibilités d'action. Mais tout est si fragile.



Un sondage révélateur sur les 35h

l'employeur en les plaçant dans la seule possibilité de gérer seulement les conséquences de ces choix et critères de gestion.

Articuler les consultations CE- CHSCT

Quand un projet appelle la consultation du CE et du CHSCT, le C.E. ne peut pas donner son avis (jurisprudence) tant qu'il ne dispose pas de celui du CHSCT.

La saisine du CHSCT, voire d'un expert en la matière, a pour objectif de faire en sorte que les représentants du personnel soient informés au mieux face à un projet aussi grave qu'un licenciement pour pouvoir donner un avis motivé.

Quand il y a recours à un « expert agréé CHSCT », **trois axes essentiels à son rapport ont été préconisés :**

Est-ce que les licenciements :

1-- ne seraient pas de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés ?

2-- ne se traduiraient pas par la détérioration importante des conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés qui restent en place ?

3-- Ne risqueraient-ils pas d'occasionner une grave atteinte à la santé des salariés licenciés, notamment en termes de désarroi, de traumatisme et d'atteintes psychiques et où psychologique ?

L'expert-comptable argumente :

a)- à partir de la jurisprudence sur l'absence de causes réelles et sérieuses aux licenciements.

b)- sur la base d'une analyse économique et financière, notamment au travers des bilans et comptes de résultats de l'entreprise, voire du groupe et/ou secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise qui envisage de licenciement.

La jurisprudence fait que la réorganisation de l'entreprise est toujours un **motif économique de licenciement** si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité mais aussi quand la réorganisation mise en œuvre pour prévenir les difficultés économiques à **venir et leurs conséquences pour l'emploi, sans être subordonné à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.**

Question : Avez vous le sentiment qu'actuellement en France, la durée hebdomadaire du travail des salariés est ... ?

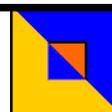
PAR ÂGE	insuffisante	Excessive	Convenable	NSPP
18/24 ans	14	13	72	1
25/34 ans	22	4	74	0
35/49 ans	31	6	62	1
50/64 ans	28	8	62	2
65 ans et plus	42	6	50	2
PROFESSION DU SONDÉ				
Artisan, commerçant, chef d'entreprise *	55	0	45	0
Cadre, profession libérale	31	6	63	0
Profession intermédiaire employé	21	4	74	1
ouvrier	24	6	70	0
ouvrier	26	7	64	3
STATUT				
Travaille à son compte salarié	44	0	56	0
Chômeur*	24	6	70	0
Etudiant	37	5	49	9
Retraité	4	17	79	0
Retraité	38	6	55	1
PROXIMITE POLITIQUE				
Extrême gauche	1	24	75	0
Gauche	18	8	72	2
PS	17	4	77	2
Droite UMP	53	4	43	0
FN	59	9	32	0

Q : Selon vous, un allongement de la durée hebdomadaire de travail aurait des conséquences sur ... la compétitivité des entreprises?

Par âge	Plutôt positive	Plutôt négative	Pas vraiment de conséquences	NSPP
18/24 ans	46	20	27	7
25/34 ans	42	15	37	6
35/49 ans	42	20	33	5
50/64 ans	43	19	32	6
65 ans et plus	50	15	19	16
PROFESSION DU SONDÉ				
Artisan, commerçant, chef d'entreprise *	68	7	20	5
Cadre, profession libérale	59	9	31	1
Profession intermédiaire employé	38	21	35	6
ouvrier	43	20	30	7
	35	22	39	4
STATUT				
Travaille à son compte salarié	62	15	20	3
Chômeur*	41	19	35	5
Etudiant	43	13	32	12
Retraité	46	21	29	4
	50	15	22	13
PROXIMITE POLITIQUE				
Extrême gauche	24	49	21	6
Gauche	36	21	38	5
PS	37	21	35	7
Droite UMP	71	8	16	5
FN	54	16	18	12

Q : Selon vous, un allongement de la durée hebdomadaire de travail aurait des conséquences sur ... le pouvoir d'achat des salariés.

Par âge	Plutôt positive	Plutôt négative	Pas vraiment de conséquences	NSPP
18/24 ans	31	23	42	4
25/34 ans	44	27	29	0
35/49 ans	40	25	33	2
50/64 ans	40	32	25	3
65 ans et plus	53	17	18	12
PROFESSION DU SONDÉ				
Artisan, commerçant, chef d'entreprise *	50	20	30	0
Cadre, profession libérale	51	13	34	2
Profession intermédiaire employé	34	28	38	0
ouvrier	39	28	31	2
	36	31	32	1
STATUT				
Travaille à son compte salarié	53	17	28	2
Chômeur*	39	27	33	1
Etudiant	36	19	43	2
Retraité	32	29	38	1
	52	20	19	9
PROXIMITE POLITIQUE				
Extrême gauche	31	35	34	0
Gauche	29	32	37	2
PS	32	32	33	3
Droite UMP	72	14	11	3
FN	59	19	19	3



Q : Selon vous, un allongement de la durée hebdomadaire de travail aurait des conséquences sur ...la situation de l'emploi.

Par âge	Plutôt positive	Plutôt négative	Pas vraiment de NSPP conséquences	
18/24 ans	24	50	26	0
25/34 ans	27	43	29	1
35/49 ans	29	30	40	1
50/64 ans	30	36	29	5
65 ans et plus	41	31	17	11
PROFESSION DU SONDÉ				
Artisan, commerçant, chef d'entreprise *	50	17	30	3
Cadre, profession libérale	26	28	45	1
Profession intermédiaire	25	39	34	2
employé	32	36	31	1
ouvrier	25	37	38	0
STATUT				
Travaille à son compte	43	19	36	2
salaré	27	36	36	1
Chômeur*	40	35	25	0
Etudiant	18	58	24	0
Retraité	39	35	17	9
PROXIMITE POLITIQUE				
Extrême gauche	22	56	22	0
Gauche	23	46	30	1
PS	24	44	31	1
Droite UMP	55	18	21	6
FN	51	30	19	0

Q : Dans le contexte économique actuel, laquelle des solutions suivantes en matière de temps de travail aurait votre préférence ?

Par âge	Supprimer les 35h, revenir aux 39h	Suspendre temporairement les 35h	Maintenir les 35h telles quelles	NSPP
18/24 ans	13	8	76	3
25/34 ans	35	12	52	1
35/49 ans	31	14	53	2
50/64 ans	30	5	61	4
65 ans et +	54	8	32	6
PROFESSION DU SONDÉ				
Artisan, commerçant, chef d'entr *	52	15	33	0
Cadre, profession libérale	34	16	43	7
Profession intermédiaire	21	12	65	2
employé	32	8	58	2
ouvrier	32	7	60	1
STATUT				
Travaille à son compte	45	19	36	0
salaré	29	9	59	3
Chômeur*	46	5	48	1
Etudiant	5	16	79	0
Retraité	47	8	41	4
PROXIMITE POLITIQUE				
Extrême gauche	11	7	82	0
Gauche	20	9	68	3
PS	19	11	69	1
Droite UMP	55	13	29	355
FN	65	4	31	0

Q : Pensez vous que si la gauche revient au pouvoir elle rétablira les 35h telles qu'elles étaient avant l'élection de N. Sarkozy?

Par âge	Oui	Oui certainement	Oui probablement	Non	Non probablement pas	Non certainement pas	NSPP
18/24 ans	54	12	42	38	24	14	8
25/34 ans	39	12	27	56	39	17	5
35/49 ans	35	12	23	58	31	27	7
50/64 ans	36	14	22	59	28	31	5
65 ans et +	28	11	17	56	28	28	16
PROFESSION DU SONDÉ							
Artisan, commerçant, chef d'entr	17	13	4	70	20	50	13
Cadre, profession libérale	35	8	27	61	38	23	4
Profession intermédiaire employé	35	15	20	62	38	24	3
ouvrier	43	15	28	51	29	22	6
	39	13	26	54	30	24	7
STATUT							
Travaille à son compte salarié	23	10	13	66	22	44	11
	38	14	24	57	34	23	5
Chômeur*	59	17	42	40	23	17	1
Etudiant	57	7	50	36	22	14	7
Retraité	28	9	19	58	29	29	14
PROXIMITE POLITIQUE							
Extrême gauche	55	21	34	43	33	10	2
Gauche	47	16	31	51	32	19	2
PS	49	18	31	49	31	18	2
Droite UMP	25	7	18	68	29	39	7
FN	37	14	23	58	20	38	5

Les jeunes de 18/24 ans sont de très loin les plus optimistes puisqu'ils sont les seuls à penser majoritairement que la gauche revenue au pouvoir rétablira les 35 heures. Seuls les étudiants et les chômeurs font confiance à la gauche pour remettre en cause les choix de N. Sarkozy et son gouvernement.

S'agissant de la proximité politique, même chez les électeurs du PS, la confiance n'est pas de mise. Ils sont autant (49%) à penser que la gauche rétablirait les 35 heures qu'à penser le contraire. Seuls ceux se réclamant de l'extrême gauche sont optimistes.

Ce sondage montre donc que malgré un rejet extrêmement important de N. Sarkozy et de son gouvernement, la confiance n'est pas acquise pour la gauche dans son ensemble.

Un bon projet, qui peut être vécu comme un catalogue de promesses électorales ne suffira donc pas, seul, à renverser ce sentiment profond des populations.

Pour surmonter cette situation et faire en sorte de tromper ces prévisions, il y a besoin que les contenus deviennent des exigences portées par les salariés et les citoyens, exigences se traduisant par des luttes pour les faire rentrer dans la réalité.