

Précarité : Réflexions et pistes d'actions

POUR UN EMPLOI STABLE

Emplois précaires / Temps partiels

La précarité tend à devenir la norme d'emploi : le nombre d'embauches en intérim a explosé en 10 ans ainsi que celui sous CDD. Dans le même temps, le recrutement sous CDI n'a que faiblement augmenté. Pour accroître leur rentabilité, les entreprises éclatent le salariat et les lieux de travail, multiplient les formes d'emplois précaires, recourent au travail non déclaré. Il s'agit d'ajuster au plus près les effectifs par rapport à la charge de travail dans l'objectif de devenir le plus productif possible. Les salariés sont gérés de la même façon que les stocks : c'est la politique du flux tendu. Suivant cette même logique, on assiste dans l'ensemble des secteurs publics à une « explosion » du recours à des personnels hors statuts (là où celui-ci existe encore) et à une externalisation à outrance de certaines tâches.

Dans le même temps, le travail à temps partiel, loin de répondre aux aspirations de certain(e)s salarié(e)s, est surtout utilisé comme un instrument de flexibilisation. Le travail partiel contraint est imposé à un nombre croissant de salariés (surtout des femmes) – ainsi exclus des statistiques du chômage mais toujours dans une totale insécurité financière et sociale (sans compter que ce travail partiel est parfois imposé par des contraintes extérieures à l'entreprise liées aux charges domestiques ou au manque d'infrastructures pour la garde d'enfants).

La revendication immédiate d'un emploi stable à temps complet et correctement rémunéré pour toutes et tous est prioritaire. Elle doit permettre de fédérer les chômeurs, les précaires,

les salariés actifs du privé et du public et les retraités autour d'un nouveau choix de société basé sur une nouvelle répartition des richesses.

L'emploi à temps plein en CDI et/ou statutaire doit constituer la norme d'embauche : il faut se battre pour l'abolition progressive de toutes les formes de travail précaire et leurs transformations en emplois stables à temps complet avec prise en compte des qualifications acquises. Le temps partiel doit être réservé aux seul(e)s salarié(e)s qui en font la demande pour convenances personnelles (avec la garantie d'un retour à un temps complet quand celles-ci en expriment la volonté).

La bataille pour de véritables emplois est l'affaire de toutes et de tous, personnels directement concernés comme collègues de travail dans une situation plus stable. Cette lutte constitue un axe d'intervention syndical majeur. Elle passe par un travail d'information en direction des personnels précaires et de soutien à leurs actions, par une volonté de favoriser le développement des liens entre l'ensemble des personnels (stables ou non) – en particulier à travers l'élaboration de revendications communes.

Principaux éléments revendicatifs :

l'abrogation de toutes les facilités légales et fiscales favorisant un recours au travail précaire et au temps partiel imposé.

la possibilité pour tout salarié à temps incomplet qui le souhaite de pouvoir travailler à temps complet.

la requalification des contrats particuliers dérogeant au droit commun en emplois stables à temps complet.

la suppression du travail temporaire et du contrat de chantier.

un encadrement strict du recours aux CDD – qui doit être

exceptionnel, momentané, limité à des motifs réglementairement définis (remplacements arrêts maladie, formation, maternité...) et soumis aux représentants du personnel.

une durée minimale d'une semaine à temps plein pour tout CDD.

des sanctions pénales et financières sévères pour les entreprises recourant abusivement aux emplois précaires.

une requalification de tout CDD en CDI en cas de non respect des règles.

la généralisation de la prime de précarité à l'ensemble des formes de CDD.

une égalité de traitement des travailleurs précaires ou/et à temps partiel avec les travailleurs stables de l'entreprise (salaires, droits, formation, garanties collectives...)

un arrêt immédiat des recrutements de précaires dans les fonctions publiques et dans les services publics à statut où l'ensemble des personnels doit bénéficier de garanties statutaires et la titularisation des précaires présents par application du principe : à travail égal, salaire égal et statut égal (lorsque les postes existent : il faut les pourvoir et les pérenniser ; lorsqu'ils n'existent pas : il faut les créer (si aucun statut ne convient ou n'existe, des corps ou cadres d'emplois doivent être créés)).

l'obligation de remettre un contrat de travail écrit à tous les salariés le jour de l'embauche...

POUR UN REVENU QUI PERMETTE A CHACUN DE

VIVRE DECEMMENT

Depuis plusieurs années, la menace du chômage est brandie comme un alibi par le patronat et par le gouvernement pour peser sur les négociations salariales et faire apparaître comme « indécente » toute revendication en la matière. Dans ce chantage social, le salaire est opposé à l'emploi – alors que c'est en terme de profit et de salaire qu'il convient de raisonner. Année après année, la part des salaires dans la richesse nationale ne cesse de baisser. Ce processus doit être inversé, c'est une question de justice sociale mais aussi d'efficacité économique et de lutte contre le chômage.

Augmenter le pouvoir d'achat, c'est aussi revaloriser les montants des retraites, des indemnités chômage, des minima sociaux... Tout salarié, et plus largement toute personne, quel que soit sa situation (actif, privé d'emploi, retraité...), doit pouvoir disposer des moyens financiers indispensables à une existence décente. En tout état de cause, la mise en place d'un tel revenu doit s'accompagner d'un maintien de système de solidarité et de protections sociales de haut niveau et couvrant toute la population.

Aujourd'hui, alors que les périodes de non activité font partie intégrante de toute existence, que la moitié des chômeurs n'est pas indemnisée, que le nombre des salariés mal couverts ne cesse de croître, que certains minima sociaux font office d'allocation chômage... une réflexion sur l'architecture de l'indemnisation du chômage s'avère indispensable. L'élaboration de propositions concrètes en la matière implique de débattre collectivement sur un certain nombre de questions essentielles – en particulier sur la place occupée par le travail dans notre société et sur le fait de savoir si la revendication d'un revenu garanti d'existence peut être interprétée comme l'acceptation de la relégation hors du salariat d'une partie de la population.

C'est à partir des réponses apportées à ces questions, que Sud Culture Solidaires revendique la création d'un indice de «

revenu de bien-être » qui serait calculé à partir des besoins sociaux fondamentaux à tout citoyen et sur lequel seraient indexés salaires, SMIC, minima sociaux, retraites...

Principaux éléments revendicatifs

En, matière de salaires :

un rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat.

une réduction de « l'éventail » des revenus.

une augmentation prioritaire et forte des salaires les plus faibles.

une forte revalorisation de la valeur du point d'indice et un rééquilibrage vers le haut des grilles indiciaires dans la fonction publique et dans les entreprises publiques et du point ou du taux horaire pour les salariés du privé.

un refus de toute rémunération basée sur le mérite, le rendement, la compétition...

une réduction du temps de travail et/ou une augmentation des régimes indemnitaires au choix des salariés pour les sujétions spéciales liées à la pénibilité de certaines tâches, aux conditions particulières d'exercice de certaines missions, aux contraintes du travail décalé, nocturne, dominical...

une reconstruction plus favorable aux salariés des grilles indiciaires et de salaires garantis ; avec fixation par branche de salaires professionnels par niveau de qualification (avec un indice et un départ de grille a minima égaux au SMIC).

la reconnaissance des qualifications dans les déroulements de carrière ; la garantie d'une progression régulière de celles-ci ; l'assurance de pouvoir atteindre, dès lors que

l'ancienneté requise est atteinte, l'indice terminal du corps, de la catégorie ou de la grille.

le fait qu'aucun salarié ne puisse être payé en dessous du SMIC qui doit être harmonisé par le haut entre ses différentes composantes actuelles, être fortement augmenté et tenir compte de l'évolution réelle du coût de la vie...

En matière d'indemnisation chômage et de minima sociaux :

l'augmentation des cotisations patronales et une « sur-cotisation » pour tout recours à des contrats précaires et au temps partiel ainsi que pour les entreprises procédant à des licenciements boursiers ou d'opportunité.

l'ouverture aux droits à l'allocation chômage au bout de deux mois de travail lors des dix-huit derniers mois (dans la perspective d'une ouverture immédiate sans exigence de durée antérieure de travail).

une durée de versement des allocations qui ne soit plus liée à la durée de travail antérieur mais à la reprise d'un nouvel emploi ou d'une formation rémunérée.

l'accès à des formations qualifiantes de longue durée pour les demandeurs d'emploi, avec une prise en charge des frais de stage et des rémunération garanties.

la prise en compte dans l'intérêt du salarié des différents éléments devant entrer en compte lors du calcul de ses indemnités... celles-ci ne pouvant en aucun cas être inférieures à 80% du salaire d'activité plafonné pour les plus hauts revenus.

la gratuité, en particulier en matière de transport, dans le cadre des différentes démarches indispensables pour la recherche d'un emploi.

une très forte augmentation de tous les minima sociaux.