

n° 133 Trimestriel 2006

L'ÉCHO

L'écho

des

employés et cadres

LE REJET DE LA PRÉCARITÉ





2 Editorial

Rose BOUTARIC

4 Entre le CNE, le CPE et le contrat seniors, c'est le CDI qui est encerclé

Jean-Claude MAILLY, Secrétaire général de la Confédération FORCE OUVRIERE

11 Il faut arrêter à tout prix les exonérations de cotisations sociales

Pierre CONCIALDI, économiste à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)

14 Plus on s'éloigne de l'emploi stable, plus le risque de pauvreté s'accroît

Plus on s'éloigne de l'emploi stable, plus le risque de pauvreté s'accroît

18 La précarité, quand elle devient générale, brise les familles

Lucien DUQUESNE, ATD Quart Monde

22 Avoir un emploi stable n'est plus une garantie contre la précarité

Alain MESNOUA, travailleur social

25 Commerce : la précarité sous toutes ses formes

Françoise NICOLETTA, Secrétaire de la Section fédérale du Commerce

Brice BELLON, Secrétaire adjoint de la Section fédérale du Commerce

Christophe LE COMTE, Secrétaire adjoint de la Section fédérale du Commerce

27 La Fonction Publique n'échappe pas à la précarité

Gérard NOGUES, Secrétaire général de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO

L'ECHO DES EMPLOYES ET CADRES

Commission Paritaire N°778D73 ISSM 1248-167X

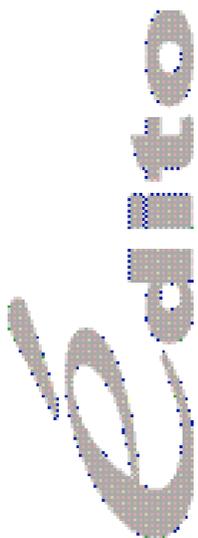
Directeur de la publication : Rose Boutaric

Rédaction : 28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS

Tél. : 01 48 01 91 91

Conception, réalisation & impression :  01 45 35 11 00

Photo : DS



Le 28 mars et le 4 avril derniers, plus de trois millions de manifestants sont descendus dans les rues pour exiger le retrait du CPE. A cette occasion, lycéens, étudiants et salariés ont vraisemblablement écrit une nouvelle page de l'histoire sociale de la France, tant il est vrai que la taille des cortèges restera dans les annales.

Dans les milieux patronaux, comme au sein du gouvernement, on ne comprend pas comment une telle lame de fond a pu surgir, alors que le CPE n'est pas le premier contrat précaire. Même le principe d'une période d'essai de deux ans durant laquelle le salarié peut être jeté comme un kleenex, n'est pas nouveau. Six mois plus tôt, le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) avait déjà ouvert la voie.

En fait, tout se passe comme si le CPE s'apparentait au contrat de trop, à la goutte d'eau qui fait déborder le vase déjà bien rempli de la précarité. En un peu plus de deux décennies, la précarité s'est installée par petites touches et sous l'impulsion des gouvernements successifs, au cœur du monde du travail :

- Les contrats à durée déterminée, théoriquement limités à un surcroît temporaire d'activité ou à un remplacement, sont devenus le mode privilégié de recrutement de nombreuses entreprises.
- Véritable “Contrat Dernière Embauche”, le CDD seniors constitue, pour sa part, un coup de canif de plus contre le CDI.
- A force d'avoir été subventionné, le travail à temps partiel perdure et constitue un moyen de contourner le SMIC mensuel dont les femmes sont les premières victimes.
- La précarité n'est d'ailleurs pas qu'une affaire de contrat de travail ; elle revêt aussi une dimension salariale. Le travail précaire est, en effet, celui où la proportion de bas salaires est la plus forte, jusqu'à favoriser l'apparition, en France, de “working poors”, ces travailleurs qui, bien que salariés, vivent en dessous du seuil de pauvreté.

Encouragé par tout le système d'exonérations de cotisations sociales, le travail précaire agit comme un mal qui gangrène notre protection sociale. Ainsi,



les cotisations d'assurance chômage sur les CDD et l'intérim représentent 1,71 milliard d'euros, alors que l'indemnisation des salariés sortants s'élève à 8,2 milliards d'euros ; soit une différence de 6,5 milliards d'euros, dont les employeurs sont les bénéficiaires.

Lorsque nous avons décidé de consacrer ce numéro de L'écho des employés et cadres, à la précarité, le CPE n'existait que dans les rêves des libéraux ; c'était avant l'annonce de la mesure par Dominique de VILLEPIN. Nous avons choisi de décortiquer la précarité sous plusieurs angles : juridique, avec Francis KESSLER, et économique, avec Pierre CONCIALDI, mais aussi en donnant la parole à un représentant du secteur associatif, témoin privilégié des ravages produits, Lucien DUQUESNE. Juxtaposés avec ceux de militants syndicaux du secteur public comme du privé, leurs témoignages permettent d'avoir une vision complète du phénomène et font de cet Echo, un numéro instructif.

Certes, l'annonce de la fin du CPE constitue une indiscutable victoire à mettre au crédit de la jeunesse et des travailleurs. Dans une certaine mesure, ce succès constitue une réponse aux combats menés par les salariés en 2003 contre la réforme Fillon, en 2004 pour la défense de la Sécurité sociale comme à celui mené par les étudiants contre la réforme LMD des diplômés et que le gouvernement de l'époque avait traité par le mépris.

Mais il reste encore beaucoup à faire pour en finir avec la précarité. Les deux mois de mobilisation qui viennent de s'écouler sont dorénavant un point d'appui pour mener d'autres combats et il ne fait guère de doute que notre organisation peut être fière d'avoir pesé de tout son poids pour que le CPE ne s'applique pas.

A l'évidence, cela nous rend plus forts pour demain.

Merci à toutes et à tous.

Rose BOUTARIC
Secrétaire général

Jean-Claude MAILLY

“Entre le CNE, le CPE et le contrat seniors, c'est le CDI qui est encerclé”



*Jean-Claude MAILLY,
Secrétaire général
de la Confédération
FORCE OUVRIERE*

L'Echo : La mobilisation contre le CPE n'est-elle pas implicitement un rejet plus général de la précarité ?

De fait, la précarité est au cœur de la plupart des dossiers sociaux et le CPE en est la plus récente manifestation. C'est en effet une opération de longue haleine car lorsque les représentants du gouvernement expliquent que la précarité de l'emploi des jeunes est déjà un fait, c'est vrai ! C'est bien sûr pour nous présenter le CPE comme une solution et en exagérant, de surcroît, la proportion de jeunes au chômage pour dramatiser encore les choses.

Mais la précarité n'est pas une opération récente. Si on constate aujourd'hui que la précarité s'est installée, c'est le résultat d'une politique qui remonte à plusieurs décennies. Elle se caractérise par une constante : la remise en cause du droit du travail, avec comme corollaire, l'individualisation des relations de travail et l'assouplissement des règles juridiques. Bref, c'est la flexibilité à outrance. Corollairement, il y aurait toujours la tentation sous des formes diverses d'association capital-travail de gommer la tension pour imposer le consensus. Contre les mouvements de masse, la réponse était l'individualisation des rapports de travail, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, tout ce qui pouvait repousser l'application des garanties collectives, moyen d'intervention traditionnel et efficace des syndicats.

En même temps que le CNPF, dans les années 70, innove dans de nouveaux modes de gestion du personnel, les gouvernements succes-

sifs, avec une certaine continuité, nonobstant les changements de majorité, vont s'attacher à créer de nouvelles formes d'entrée dans la vie professionnelle. Toutes ont un aspect dérogatoire par rapport à la norme du contrat à durée indéterminée. Sans recenser les plus de trente formes de contrats spécifiques inventés au cours des années, on peut se souvenir, s'agissant des jeunes :

- des contrats à durée déterminée pour jeunes chômeurs lancés par Raymond BARRE en 1977 (pacte national pour l'emploi),
- des Stages d'Insertion à la Vie Professionnelle (SIVP) rémunérés en dessous du SMIC, créés par Pierre MAUROY en 1983,
- des Travaux d'Utilité Collective (TUC), créés en 1984 par Laurent FABIUS, de 20 heures par semaine payés à 50 % du Smic,
- des Contrats Emploi Solidarité (CES) de 2 ans maximum, promus par Michel ROCARD en 1989 (de 20 heures par semaine également),
- des Contrats d'Insertion Professionnelle (CIP) mis en œuvre par Edouard BALLADUR en 1993 avec 80 % du SMIC (et retirés rapidement devant la mobilisation étudiante),
- des Emplois Jeunes lancés en 1997 par Lionel JOSPIN, réservés au secteur public et à la tranche des 26-30 ans,
- des Contrats Jeunes en Entreprise et des Contrats d'Insertion dans la Vie Sociale (CJE et CIVIS) élaborés par Jean-Pierre RAFFARIN,
- et enfin du Contrat Première Embauche (CPE) de Dominique de VILLEPIN.

Que le Premier Ministre constate aujourd'hui que la précarité des jeunes est un fait, répond à un



constat : celui d'une déréglementation continue du droit du travail. Ajoutons qu'à chaque fois, ces contrats s'accompagnaient d'exonérations de cotisations sociales importantes. On ancrerait ainsi l'idée, dans l'esprit des employeurs, qu'un jeune est difficilement employable, sauf contrat spécifique et aides publiques massives. Or, ils sont employables mais sont également vite au chômage.

L'Echo : Quelle est l'ampleur de la précarité dans le monde du travail aujourd'hui ?

Quel que soit l'angle sous lequel on se place, on ne peut qu'être frappé par l'ampleur de ce phénomène.

Ainsi, sur le plan juridique, on considère qu'un travailleur précaire est celui qui n'est pas sous le régime du CDI qui est -et doit rester- la norme. Selon l'INSEE, il y avait en France, l'an dernier, plus de trois millions de précaires, majoritairement composés des salariés en CDD (1 700 000) et des intérimaires (550 000). Mais la précarité n'est pas qu'une question de statut, elle est aussi économique. Avec plus de trois millions et demi de travailleurs payés en dessous du SMIC et un salaire médian aux alentours de 1 300 euros nets mensuels, le constat est sans appel : la préca-

rité est devenue un phénomène de masse dans le monde du travail et est en passe de devenir la norme pour certaines catégories de la population active (jeunes en recherche d'emploi, femmes, etc.). Pire encore, non seulement la proportion de salariés précaires est très forte, mais elle augmente d'année en année, ce qui traduit une tendance de fond renforcée par les difficultés conjoncturelles.

Nous sommes à un tel niveau que la France est le troisième pays, derrière l'Espagne et l'Allemagne, en nombre d'emplois à durée limitée ; loin devant l'Angleterre ou le Danemark dont le MEDEF nous chante les louanges...

Il n'est d'ailleurs pas anodin de constater que la précarité se développe au même rythme que le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté ou le nombre de bénéficiaires du RMI. Les libéraux peuvent toujours soutenir que les formes précaires de travail permettent d'insérer des exclus dans le monde du travail, c'est exactement l'inverse qui se produit. La précarité empêche l'insertion économique de ceux qui cherchent un emploi et fragilise ceux qui en ont déjà un.

L'Echo : Quelle pression particulière subit le salarié précaire dans son travail ?

Un travailleur précaire subit une pression particulière dans la mesure où il est placé dans une situation de vulnérabilité accrue qu'il n'a pas choisie. Ainsi, le salarié en CDD ou l'intérimaire vit dans la crainte de la fin de son contrat et est prêt à accepter beaucoup de la part de son employeur pour espérer une embauche en CDI. Du reste, les patrons l'ont très bien compris et certaines branches comme le commerce, l'hôtellerie/restauration ou la grande distribution, ont fait de la précarité un mode de management à part entière. Dans un tel système, le salarié cumule précarité de l'emploi et précarité de salai-



re et, s'il veut pouvoir accéder un jour à un CDI, il sait qu'il doit courber l'échine en acceptant les heures supplémentaires (payées ou pas !), le travail le week-end, sans se plaindre de ses conditions de travail ou de son salaire.

En fait, le lien de subordination entre l'employeur et le salarié devient démesuré puisque le salarié se voit contraint de renoncer à une partie de ses droits. Et encore ! Je ne parle même pas de la liberté syndicale et du droit de grève qui ne sont plus que des droits virtuels...

Avec une telle épée de Damoclès, il n'est pas étonnant de voir de nombreux salariés en situation de grande souffrance à leur travail, tant la pression qui s'exerce sur eux est forte. Malheureusement, certains employeurs font leur miel de cette situation et n'hésitent pas à rêver d'une société où tous les travailleurs seraient précaires.

La présidente du MEDEF, elle-même, a osé déclarer que la précarité était "*constitutive de la nature humaine*" ! Quant aux récentes mesures gouvernementales, qu'il s'agisse du CNE ou du CPE, elles

visent à élargir la précarité avant de la généraliser en étendant le mécanisme de la période d'essai de deux ans à tous les contrats de travail, via un contrat de travail unique.

L'Echo : Et dans sa vie quotidienne en dehors de son emploi ?

Vu la place occupée par le travail, il est bien évident que la précarité au travail entraîne une précarité des conditions de vie. Pour se loger, chacun sait que les bailleurs rechignent à louer leur logement à un travailleur précaire jugé peu solvable. Quant à l'accession à la propriété, l'exigence de revenus élevés et stables constitue une exigence rédhibitoire pour les banques avant le moindre prêt. En fait, le travailleur précaire doit déjà se battre dans tellement de domaines essentiels de la vie quotidienne que certaines activités, notamment les loisirs en général et les vacances en particulier, passent souvent à la trappe.

Fatalement, la vie familiale finit aussi par être fragilisée. De nombreuses structures spécialisées dans l'aide

sociale ont constaté que le processus d'exclusion commence souvent par la perte de son emploi puis, par effet de contagion, par l'explosion de la structure familiale. C'est ce qui fait qu'on voit, dans la distribution des repas, des personnes seules avec des enfants qui n'arrivent plus à subsister. Pire encore, certaines d'entre elles sont salariées mais gagnent tellement peu qu'elles font partie de ce que l'on appelle les travailleurs pauvres.

Quant à l'accès à la santé, il est aussi limité car les salaires des travailleurs précaires les rangent dans la catégorie grandissante des assurés sociaux qui renoncent à certains soins (notamment dans le dentaire ou l'optique) par nécessité économique.

Quand la vie quotidienne devient une telle course d'obstacles, le stress s'installe de manière durable et il ne faut pas s'étonner de voir surgir des signes de désespoir et de révolte.

L'Echo : Dans le système actuel d'aides gouvernementales en direction des entreprises, le meilleur moyen pour un patron d'en bénéficier est de cumuler contrats précaires et bas salaires. N'est-ce pas là un système absurde ?

Voilà bientôt vingt ans que le système des allègements de cotisations sociales perdure. Quand on analyse le mécanisme, on comprend beaucoup de choses :

- Sur le plan salarial, moins le travailleur est payé, plus l'aide financière est importante en vertu des allègements sur les bas salaires constamment prolongés et augmentés.
- Sur le plan statutaire, la quasi-totalité des contrats aidés sont des formes précaires d'emploi (contrats de professionnalisation, contrats d'accompagnement vers l'emploi, contrats d'avenir, etc.), ce qui finit par constituer

une sorte de dumping en défaveur du CDI.

Comment, dès lors, s'étonner que les contrats précaires se multiplient et que les salaires demeurent faibles ? Pour un employeur, embaucher un salarié en CDI et le payer deux fois le SMIC ou plus, est la meilleure façon de ne bénéficier d'aucune aide, alors que le recours aux contrats précaires sous payés est encouragé par les mesures gouvernementales. A l'évidence, le système marche sur la tête. Année après année, la collectivité verse des milliards d'euros aux entreprises sous forme d'allègements de cotisations, sans effet positif sur l'emploi. Et je ne parle même pas des conséquences sur nos régimes de protection sociale !

L'Echo : Quel est le coût de la précarité sur notre système de protection sociale en général et sur l'assurance chômage en particulier ?

Lorsque les négociations UNEDIC se sont ouvertes en novembre, nous avons fait une conférence de presse à vocation didactique. Nous avons expliqué que le chômage se divisait, à nos yeux, en trois catégories : le chômage d'exclusion qui ne permet pas au chômeur de retrouver rapidement un emploi, le chômage de restructuration, suite aux licenciements économiques qualifiés comme tels ou déguisés. Et puis FO distingue également ce que nous appelons le chômage de précarité, qui résulte directement de la forme prise par certains contrats de travail.

Nous avons dénoncé ainsi l'usage abusif des CDD et des contrats d'intérim. Certains employeurs se sont ainsi fait une spécialité d'alterner contrats de travail volontairement limités dans le temps et périodes de chômage pour renvoyer le salarié à l'assurance chômage. Pendant les périodes de faible activité, l'employeur n'a ainsi pas à supporter les salaires de ses employés.

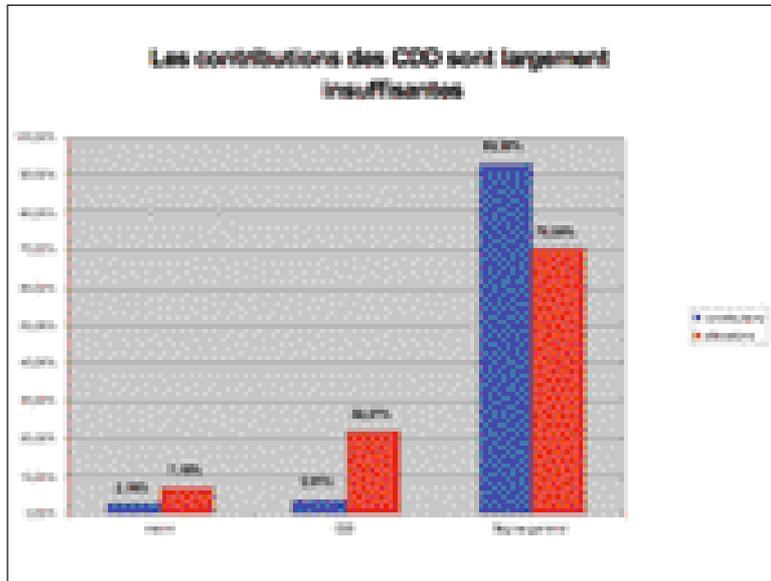
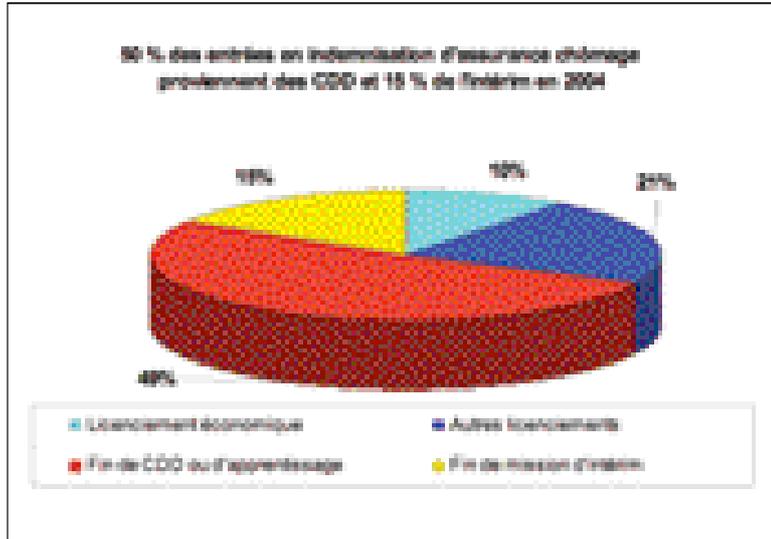
Par ailleurs, il y a une véritable explosion du nombre d'allocataires en activité réduite : mi-temps, tiers-temps, etc. Je précise bien qu'il ne s'agit pas de temps réduit choisi, mais bien imposé par l'employeur. Il faut savoir que 50 % des entrées en indemnisation aux ASSEDIC résultent d'une fin de CDD. Si l'on ajoute à cela le fait que 15 % des entrées sont liés à l'intérim, on comprend que le chômage de précarité qui en résulte pèse sur les finances de l'UNEDIC.

Il faut, pour compléter la situation, ajouter que près de 70 % des emplois retrouvés sont à durée déterminée. Cela veut dire que s'installe de manière structurelle, un type d'activité en yo-yo : travail-chômage-travail, etc. portant sur une partie grandissante de la population salariée.

Et, effectivement, cela a un coût. Les contributions des employeurs usant du CDD sont largement insuffisantes. Alors que les allocations chômage des salariés sortant d'un CDD représentent 22 % des dépenses du régime, les contributions des employeurs ne représentent que 4 % environ des ressources du régime (cf. graphiques). Cela veut bien dire que les employeurs entretiennent un volant de précarité qu'ils font financer par l'ensemble du système d'assurance chômage. Ils ont, en quelque sorte, transformé l'UNEDIC en outil de financement de la flexibilité imposée aux salariés. Financièrement, cela représente 1,71 milliards d'euros de rentrées (CDD + intérim) pour le versement de 8,2 milliards d'euros, soit un hiatus de 6,5 milliards et ce, d'année en année.

L'Echo : Est-ce la raison qui a amené FO, lors des négociations UNEDIC de la fin 2005, à proposer l'instauration d'une sur cotisation patronale sur les contrats précaires ?

Bien entendu. Dans la mesure où il est clair que c'est le chômage de précarité qui creuse le trou de la



Sécurité sociale, il fallait poser clairement le problème : celui qui crée le dommage doit réparer ! Ce qui explique que nous n'étions pas forcément demandeurs d'une hausse générale des cotisations mais bien d'une contribution spécifique sur le travail précaire, ce que l'on a traduit parfois par la "taxation de la précarité". En fait, il s'agissait d'obtenir que l'on braque les projecteurs sur cette situation, ce que d'une certaine façon, nous avons fait. Toutes les organisations syndicales ont ensuite repris la revendication. On connaît la suite : le négociateur

patronal est revenu sur ses engagements de négociation, ce que nous avons qualifié d'acte déloyal, justifiant notre désaccord final.

L'Echo : FO a refusé de signer, dans le contexte actuel, l'accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors ; pourquoi ?

Pour deux raisons. Tout d'abord, il s'agissait d'une négociation entre employeurs et salariés. Nous avons négocié le retrait de certaines dispositions prévues dans le texte soumis par le MEDEF, comme la prise en compte du compte épargne temps, la suppression de la prime d'ancienneté, ce que nous ne pouvions pas accepter.

Ces dispositions étant retirées, nous aurions pu admettre la mise en place d'un contrat permettant aux salariés âgés de compléter le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite complète pour les salariés au RMI ou en ASS. Cette disposition n'aurait pu être admise que dans ce type de situation, bien entendu. Au lieu de cela, la mise en place d'un CDD seniors s'apparentait à un véritable emploi/vieux, ce que nous ne pouvions admettre.

Chacun comprend, en effet, qu'entre le CPE, le CNE et le CDD seniors, c'est le CDI qui est encerclé et, peu à peu, laminé.

Le deuxième argument, c'est que le gouvernement a annoncé avant même la fin des négociations que l'accord éventuel entre les interlocuteurs sociaux pourrait servir de tremplin au lancement du plan d'action pour les seniors. Cela voulait dire un passage devant le Parlement des amendements éventuels, etc. Quelle garantie qu'un texte élaboré par les partenaires sociaux sortirait inchangé du processus parlementaire ?

Trois syndicats ont décidé finalement de signer -nuitamment et en marge d'une autre négociation- le texte en question, ce que nous ne pouvions faire, y compris compte tenu du contexte actuel.

L'Echo : Quelles sont les revendications de FO sur l'emploi des seniors ?

La revendication numéro un est le maintien des seniors dans l'emploi ! Que l'on cesse de faire des plans sociaux où il est clair qu'on y inscrit en priorité les salariés les plus âgés sous prétexte qu'ils coûtent plus cher que les autres ! De ce point de vue, la suppression de la contribution Delalande, qui frappait les licenciements de salariés âgés, et qui figure donc parmi les mesures prises dans le cadre du plan emploi, va clairement à rebrousse-poil d'une véritable politique en faveur des salariés âgés.

La négociation aurait pu conduire à négocier un véritable cadre de maintien dans l'emploi des salariés âgés en fixant des objectifs aux branches, en termes de pourcentage de salariés, de délais de mise en œuvre, etc.

Elle aurait pu aussi s'ouvrir sur une discussion concernant les adaptations des postes de travail réservés aux seniors, l'évolution des carrières, étant entendu que cela relèverait des branches professionnelles. Enfin, FO aurait souhaité la réactivation des mécanismes de retraite progressive, qui permettaient de gérer les fins de carrière tout en tenant compte des spécificités de chaque branche.

L'Echo : Contrats spécifiques pour les jeunes, les plus de 57 ans, pour les chômeurs de longue durée, etc. ; cette accumulation de mesures ne traduit-elle pas une certaine vision communautariste du salariat ?

Communautariste, peut-être pas, dans la mesure où ce terme renvoie à une conception de la société qui intègre les critères ethniques, religieux, etc. comme base de l'organisation sociale.

J'en reviens à ce que je disais au début de cette interview, à savoir

que nous vivons une nouvelle tentative d'aller vers une individualisation encore plus grande des relations de travail.

Ce qui est au cœur du CNE, du CPE, des trente et quelques modalités spécifiques d'embauche, c'est bien évidemment le contrat de travail. Or, le contrat de travail est la garantie des droits des salariés. Mais, en même temps, cette garantie ne se conçoit pas sans le code du travail ! Or, le CDI est au cœur du code et représente 87 % des contrats de travail dans le privé. Chaque CNE, CPE, c'est un peu comme une pomme qu'on pèlerait sans s'arrêter ! A la fin, il ne resterait rien du code.

Cette accumulation de mesures est, en fait, dans la droite ligne de l'individualisation des relations de travail de chaque salarié qui aurait son contrat à lui, avec ses objectifs à lui, etc. Ce n'est pas contradictoire avec les projets de contrat de travail unique. Chaque employeur pourrait lui ajouter, dans la pratique, des modalités spécifiques selon les besoins de l'entreprise.

C'est aussi d'ailleurs, une des raisons de notre méfiance à l'égard de la "Sécurité sociale professionnelle" avancée par certains. Elle se caractériserait par le maintien du salaire en tout ou partie (on ne peut qu'y être favorable) et le maintien d'un contrat de travail. Le salarié serait éventuellement ainsi, selon les possibilités, mis à disposition de tel ou tel utilisateur, selon les besoins. Or, un contrat de travail, c'est un salarié et un employeur et les obligations mutuelles qui en résultent. On aurait ainsi des obligations, avec un contrat... sans employeur !

Cela s'apparente au louage d'ouvrage, toujours interdit par la loi. Que la gestion de cette "Sécurité sociale professionnelle" soit confiée aux maisons pour l'emploi, à l'ANPE ou autre agence, importe peu : rappelons que le contrat de travail est aussi la base de la protection sociale obligatoire.



C'est donc, au-delà du traitement discriminatoire réservé aux jeunes, tout le fondement de notre opposition au CPE et, bien sûr, au CNE. De fait, nous sommes à un carrefour. Selon l'évolution des choses, nous parviendrons à maintenir le socle du travail et des conventions collectives, ou bien nous risquons d'aller rapidement, et sans doute beaucoup plus loin, vers un système de relations sociales à l'anglo-saxonne où chacun est renvoyé à sa propre initiative, y compris en matière de retraite, d'assurance maladie, etc.

Je dis, à l'occasion, que je ne veux pas parler d'un "modèle social français" dans les débats, etc. et que le seul modèle que je connaisse est le modèle républicain, fondé sur la fraternité, autrement dit, la solidarité. C'est ce qui s'oppose, bien sûr, à l'individualisation des rapports sociaux comme aux communautarismes de toutes origines et c'est sur cette base que Force Ouvrière poursuivra son action. Ajoutons que les employeurs auront de plus en plus de mal à avoir des salariés motivés s'ils individualisent et précarisent leur situation.

Francis KESSLER

“Il faut arrêter à tout prix les exonérations de cotisations sociales”



*Francis KESSLER,
Maître de conférences
de droit privé à l'Université
Paris I Panthéon-Sorbonne*

L'Echo : A côté du CDI, on dénombre aujourd'hui plus de dix sortes de CDD. Comment expliquer une telle prolifération ?

L'explication résulte probablement dans la conception même du CDD en France. Il ne peut y avoir recours au CDD que dans des cas précisément déterminés par la loi. Depuis maintenant presque trente ans, il y a une alternance entre des moments où le législateur restreint l'utilisation du CDD et d'autres où l'on facilite le recours par l'employeur au CDD, au nom de la flexibilité dans l'emploi de la main-d'œuvre et/ou au nom des politiques de l'emploi (selon laquelle il vaut mieux avoir un CDD que pas de contrat du tout). Nous sommes dans une phase du dernier type avec, en plus, une multiplication des dispositifs censée traduire le volontarisme étatique en matière d'emploi. Paradoxalement, cette prolifération n'est peut-être même pas toujours tellement profitable à l'entreprise, en tout cas à la petite entreprise -celle sans juriste permanent-, puisqu'il y a toujours un risque d'une “mauvaise utilisation” ou d'une incompréhension des règles de droit qui peuvent créer un risque de requalification en CDI.

L'Echo : En multipliant les aides financières et les allègements de cotisations sociales pour les formes précaires d'emploi, les pouvoirs publics n'alimentent-ils pas eux-mêmes le système ?

Ces aides reposent toutes sur l'idée -pour ne pas dire le dogme- qu'il n'y a pas d'embauchage parce que le coût du travail est trop élevé et

qu'en abaissant le coût global du travail, l'emploi va reprendre. Or d'abord, cela n'est que partiellement vrai et seulement pour certains emplois. De plus, il ne faut pas être grand mathématicien pour comprendre qu'il est ridicule d'entamer, au moyen de subventions publiques, une compétition par le coût du travail avec des pays à très bas coût du travail. Enfin, c'est non seulement saper les finances de la Sécurité sociale, qui n'a pas besoin d'une telle évasion de cotisations, mais remettre en cause la légitimité de la contribution patronale aux assurances sociales. Les cotisations sociales ne sont pas des charges indues par l'entreprise. Il faut arrêter à tout prix les exonérations de cotisations sociales. En ce qui concerne les aides publiques, les solutions à une plus grande efficacité des aides financières, par exemple sous forme d'engagement de garantie d'emploi, sont difficiles à mettre en œuvre. L'entreprise située en France n'est souvent pas maîtresse de sa stratégie ; demander un remboursement vingt ans après que les subventions ont été versées, ne me semble pas raisonnable. Néanmoins, des clauses de remboursements en cas d'objectifs non atteints en matière d'emploi devraient être la règle ; ou mieux encore, il conviendrait d'affecter les remboursements au reclassement de ceux qui ont perdu l'emploi.

L'Echo : En France, il y a 3,5 millions de personnes qui touchent un salaire inférieur au SMIC mensuel. Le M de SMIC a-t-il encore une réelle portée juridique ?

Le SMIC garde non seulement une fonction essentielle de référence, mais il est absolument indispen-



sable au vu de l'indigence des négociations collectives en matière de rémunération minimale ; combien d'accords prévoient des salaires inférieurs au SMIC ?! Tant qu'il n'y aura pas de négociation collective sérieuse sur les salaires et rémunérations pour toutes les personnes au travail, le SMIC reste indispensable, même s'il n'est pas suffisant. Il appartient au législateur de veiller à ce que le SMIC reste la norme ; c'est là la fragilité du SMIC, il dépend du pouvoir politique. Aux organisations syndicales de bien informer le citoyen sur les dérogations au SMIC, en communiquant de façon compréhensible.

L'Echo : Avec le développement des contrats précaires, les mesures dérogatoires au droit commun se généralisent, que ce soit en matière salariale ou de statut. L'exception n'est-elle pas en passe de devenir la règle ?

La réponse me semble devoir être très nuancée : même si le modèle de l'emploi à vie semble globale-

ment disparaître, il y a précarité et précarité. Il me semble que nous sommes dans une phase où la segmentation du travail est en train de s'accélérer et de changer de nature. A la dualité traditionnelle grandes entreprises et Fonction Publique d'une part, à l'emploi stable, sinon "à vie", et petites entreprises d'autre part, est en train de se substituer une nouvelle ligne de fracture entre le statut choisi des cadres de haut niveau, des "potentiels" ou des "spécialistes" -à tort ou à raison considérés- rares sur le marché du travail. Dans ce cas, la précarité est souvent choisie (ces salariés sont "chassés") ou du moins acceptée (organisation du travail en "missions" successives), en tous cas non stigmatisée et le plus souvent bien rémunérée. Ainsi, souvent le salarié joue de sa précarité lors d'une négociation individuelle des revenus ; la précarité est alors toute relative. Certains reçoivent même des "hello compensations" (le jargon anglais est à la mode en la matière aujourd'hui), des "primes de bienvenue" ou encore les clauses de leurs contrats de travail organisent un "golden parachute", une indemnité conventionnelle de rupture de contrat de travail.

A cela, s'oppose le travail précaire subi, celui des emplois n'exigeant pas de qualification trop poussée, mal rémunérés où les salariés sont interchangeables, ou des emplois "délocalisables". La frontière entre les deux mondes peut sembler à ce jour étanche, mais elle ne l'est pas forcément dans le temps. Les services aux personnes, secteur connaissant actuellement souvent encore des situations de précarité, pourraient ainsi voir un renversement de tendance du fait de la pénurie possible de travailleurs aux qualifications adaptées. On notera tout de même que quel que soit le type de précarité, il existe une individualisation de la négociation des conditions de travail qui, évidemment, fragilise les plus faibles. Seule la négociation collective peut remédier à cette situation.



Retraite - Prévoyance - Complémentaire Santé - Épargne - Assurance

Voir l'avenir avec sérénité. Avec un partenaire qui soit un allié solide.
1^{er} groupe interprofessionnel français de retraite et prévoyance complémentaires des salariés et des retraités, avec plus de 7 millions de personnes assurées.

Un soutien. Créé depuis plus de 50 ans par de grandes entreprises pour améliorer la protection sociale de leurs salariés.

Une caution. Géré paritairement par plus de 700 administrateurs, implantés régionalement et tous acteurs de la vie économique et sociale.

Une présence régionale forte. Près de 3 000 salariés experts, un réseau de 80 implantations régionales, et 250 permanences ponctuelles sur tout le territoire français.



L'avenir, c'est mieux avec 
www.ag2r.com

Pierre CONCIALDI

“Plus on s'éloigne de l'emploi stable, plus le risque de pauvreté s'accroît”



*Pierre CONCIALDI,
économiste à l'Institut
de Recherches Economiques
et Sociales (IRES)*

L'Echo : Depuis quelques années, on a vu émerger ce qu'on appelle “les travailleurs pauvres”. D'où vient ce terme et à quoi correspond-il économiquement ?

La question de la pauvreté laborieuse n'est pas véritablement nouvelle. La forte hausse du salaire minimum au lendemain de l'explosion sociale de mai 1968, l'indexation de ce salaire minimum sur la croissance, puis la politique de revalorisation du travail manuel menée dans les années 70, constituent autant de signes de la faiblesse des bas salaires et des risques de pauvreté qui y étaient naguère associés. Néanmoins, il est vrai que cette question avait été éclipsée par la montée du chômage et qu'elle est revenue ces dernières années dans le débat.

Dans les travaux américains qui se sont les premiers intéressés à cette question, est considérée comme travailleur pauvre toute personne qui a été présente au moins la moitié de l'année sur le marché du travail et qui vit dans une famille pauvre. Cette définition mêle donc des caractéristiques personnelles (être un travailleur) et familiales (vivre dans une famille pauvre), dans la mesure où la pauvreté est appréhendée au niveau des ménages. Avec cette définition, il y aurait, en 2000, entre 1,5 et 3,5 millions de travailleurs pauvres, selon le seuil de pauvreté retenu (50 % ou 60 % du revenu médian) et les sources utilisées. La fourchette est large en raison de la forte concentration des pauvres dans le bas de la distribution des revenus.

L'INSEE a proposé une définition plus restrictive en réservant la dénomination de travailleur pauvre aux personnes qui ont également été dans l'emploi au moins un mois dans l'année. Dans cette approche, on distingue donc les travailleurs pauvres des chômeurs pauvres. Même si cette distinction peut être utile d'un point de vue analytique pour comprendre les facteurs qui poussent à la pauvreté, elle présente l'inconvénient de disqualifier, en quelque sorte, les chômeurs en tant que travailleurs. Or, les personnes qui recherchent du travail ont toutes vocation à être des travailleurs.

La population de travailleurs pauvres ne se confond pas avec celle des travailleurs à bas salaire, ces derniers étant définis, de façon conventionnelle, comme ceux dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian, soit aujourd'hui un peu moins de l'équivalent d'un SMIC mensuel net à temps complet.

Le risque de pauvreté est, bien sûr, plus élevé pour les salariés à bas salaire. Mais une bonne part d'entre eux échappe à la pauvreté grâce aux autres revenus du ménage (salaire du conjoint, prestations sociales par exemple). D'autres salariés qui ne sont pas à bas salaire peuvent, en revanche, vivre dans un ménage pauvre, parce qu'il n'y a pas d'autre revenu dans le ménage ou parce qu'il y a de nombreux enfants.

Un indice permet de prendre la mesure du décalage entre bas salaires et travailleurs pauvres : si la population des travailleurs pauvres est majoritairement masculine (60 %), celle des travailleurs à bas salaire est à près de 80 % féminine.



L'Echo : Comment expliquer cet appauvrissement du salariat ?

Les deux questions -des bas salaires et des travailleurs pauvres- renvoient à des problèmes tout aussi préoccupants mais qui ne sont pas de même nature. Plus précisément, le développement des bas salaires représente sans doute le symptôme le plus visible aujourd'hui des inégalités entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi, notamment pour l'emploi à temps complet. La plupart (près de 80 %) des salariés à bas salaire sont des femmes travaillant à temps partiel. Le développement de ces bas salaires a d'abord été encouragé par les exonérations de cotisations sociales sur les emplois à temps partiel mises en œuvre à partir de 1992. La mise en place progressive d'exonérations de cotisations sur les bas salaires a contribué à renforcer ce processus.

En revanche, la question des travailleurs pauvres résulte, pour une large part, d'un mouvement plus général de dévalorisation du travail observé depuis vingt ans. La politique de "modération salariale" engagée depuis plus de vingt ans, a fortement pesé sur l'évolution des salaires. Depuis la fin des années 1970, le pouvoir d'achat des salaires nets a augmenté, en moyenne, de 5 % à 10 % selon les indicateurs retenus, soit environ 0,2 % par an. En d'autres termes, les salaires ont augmenté bien moins vite que la moyenne des revenus. La politique de "maîtrise" des dépenses sociales s'est aussi traduite par un rétrécissement des protections sociales. Globalement, pour les ménages d'actifs qui ne disposent que de leurs salaires et des prestations sociales pour vivre, le niveau de vie relatif (en comparaison de la moyenne des ménages) a fortement régressé depuis vingt ans.

Il s'agit là, rappelons-le, d'évolutions moyennes et tous les salariés n'ont pas été logés à la même

enseigne. Ceux qui disposent d'un patrimoine ont pu amortir, dans une certaine mesure, ces évolutions. Depuis la fin des années 80, les revenus de la propriété ont connu une croissance exceptionnelle. La masse totale de ces revenus représente aujourd'hui l'équivalent de près de 45 % de l'ensemble des salaires nets perçus ; ce pourcentage était inférieur à 25 % il y a vingt ans. Depuis une vingtaine d'années, la sécurité économique passe ainsi davantage, de fait, par les revenus de la propriété.

À l'opposé, pour ceux qui sont venus grossir les rangs des salariés à bas salaire, ces évolutions moyennes ont d'autant plus pesé sur leurs conditions de vie. En 2002 (dernier chiffre connu), plus de 3,5 millions de salariés -soit environ un salarié sur six- percevaient un bas salaire et cette proportion a fortement augmenté au cours des quinze dernières années, passant de 11,4 % en 1983 à 16,2 % en 2002.

L'Echo : Quel est le poids des formes précaires de travail dans cette paupérisation ?

La population des travailleurs pauvres comprend une petite fraction -environ 20 %- de travailleurs indépendants, dont une moitié d'agriculteurs ou d'aides familiaux travaillant sur des exploitations agricoles. Même si ces chiffres doivent être pris avec précaution, en raison de la sous-estimation des revenus dans ces professions, ils témoignent de la persistance de poches de pauvreté, dans le monde rural en particulier.

Cependant, la grande majorité (environ 80 %) des travailleurs pauvres est formée de salariés : parmi ces derniers, le taux de pauvreté est de 6 % en moyenne. Ce taux est plus faible pour les salariés qui occupent un CDI à temps complet (4 %) et s'accroît avec la précarité des contrats de travail. Pour les salariés en CDI à temps partiel, le taux de pauvreté est de 9 % et il atteint 18 % pour les

autres salariés (CDD, stages, autres formes particulières d'emploi). Plus on s'éloigne de l'emploi stable pour se rapprocher des zones d'emploi précaire et flexible ou des alternances entre chômage, emploi et inactivité, plus le risque de pauvreté s'accroît. Il y a donc clairement une corrélation entre la précarité de l'emploi et le risque de pauvreté.

Néanmoins, la pauvreté n'épargne pas les salariés ayant occupé toute l'année un emploi en CDI à temps complet : ces salariés représentent un peu plus du quart des salariés pauvres.

L'Echo : Les libéraux prétendent que la précarité permet d'intégrer dans l'emploi des publics en difficulté. Qu'en est-il ?

Avec la persistance d'un chômage et d'un sous-emploi massif, les libéraux -patronat en tête- n'ont cessé de blâmer le niveau des coûts salariaux et les rigidités supposées de l'emploi comme étant les principaux freins à l'emploi.

Pourtant, les comparaisons internationales montrent qu'il n'existe aucun lien empirique entre la flexibilité de l'emploi (la liberté de licenciement par exemple) et les performances du marché du travail (notamment le niveau de l'emploi). Parmi les pays européens qui ont de bonnes performances d'emploi, certains sont caractérisés par une rigidité du contrat de travail : c'est, par exemple, le cas de la Suède où le licenciement est fortement encadré. D'autres, comme le Royaume-Uni, ont au contraire beaucoup de flexibilité. Face à ces constats, même l'OCDE a été obligée de reconnaître qu'il est impossible de mettre en lumière un impact positif sur le chômage, des réformes encourageant la flexibilité du marché du travail.

S'agissant des personnes les plus éloignées du marché du travail, l'idée a souvent été avancée que ces emplois précaires pourraient

constituer un marchepied vers l'emploi stable. Là encore, les évaluations de ces dispositifs ne permettent pas de conclure positivement. Après un emploi précaire, il y a aujourd'hui plus de risque d'enchaîner un autre emploi précaire qu'il y a dix ans. De même, on observe une persistance accrue du phénomène des bas salaires : la probabilité de sortir des bas salaires ou du chômage a diminué depuis vingt ans. Autrement dit, loin de résorber le chômage et de favoriser l'emploi, le développement de la flexibilité du marché du travail et les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires ont conduit au développement de ce que l'on appelle les "trappes" à bas salaires.

L'Echo : Quel est le coût de la précarité pour la collectivité nationale ?

Avec des emplois de plus en plus précaires, il s'agit pour le patronat d'externaliser le plus possible le coût de la main-d'œuvre et de ne payer que le temps de travail le plus directement productif. Le coût de la précarité est alors reporté sur la collectivité ou directement supporté par les individus concernés, avec, à terme, des incidences également en terme de coût pour la collectivité. Il n'existe pas, à ma connaissance, de chiffres précis de ces coûts. Néanmoins, on peut en identifier quelques grandes composantes.

Il y a d'abord les coûts engendrés par les dispositifs qui contribuent, comme on l'a vu, à l'entretien et au développement de la précarité. On peut considérer que les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires entrent dans cette catégorie. Le coût de ces mesures s'élève aujourd'hui à plus de 20 milliards d'euros. Certes, une large partie de ces exonérations est compensée par l'Etat et ne se traduit pas par un manque à gagner pour la Sécurité sociale. Mais cela signifie que le financement des prestations sociales est reporté sur la fiscalité et donc sur les ménages. Il y a également les coûts des dis-





positifs de prise en charge de la précarité et du chômage. Pour l'indemnisation du chômage, l'exemple du régime des intermittents du spectacle constitue une illustration extrême de ce type de coût. Globalement, l'ensemble des dépenses du Régime d'Assurance Chômage s'élève à plus de 30 milliards d'euros. Il faudrait encore y ajouter les coûts "indirects" des dispositifs de prise en charge des personnes sans ressources ou exclues de l'indemnisation du chômage. Entrent dans cette catégorie notamment les dispositifs de garantie minimale de revenus (ASS, RMI) ou de soutien fiscal des revenus (Prime pour l'Emploi). On pourrait aussi y inclure des prestations plus spécifiques (prise en charge de la CMU, allocation logement) et, plus généralement, l'ensemble des prestations sous condition de ressources. Les coûts se chiffrent alors en dizaines de milliards d'euros. Il y a enfin des coûts plus diffus mais bien réels, notamment lorsqu'on songe aux conséquences de la précarité sur la santé. Les coûts psychologiques sont énormes. Le taux de suicide en fournit une illustration, certes extrême, mais

significative. Aujourd'hui, les taux de suicide varient de 10/100 000 chez les intellectuels et les cadres d'entreprise, à 173/100 000 chez les sans emploi, soit un écart de 1 à 17. Par ailleurs, on connaît les conséquences de la précarité sur les accidents de travail.

Plus globalement, il faut souligner que, même si la précarité est une situation dont on sort, ou dont il est possible de sortir, c'est un événement qui laisse des traces durables. Ceci peut engendrer une vulnérabilité à long terme et donc provoquer une dégradation ultérieure de l'état de santé, pour les individus concernés mais aussi pour leur famille (et donc les enfants). Ces effets diffus sont, certes, difficiles à chiffrer mais ils sont bien réels et surtout de plus en plus massifs.

L'Echo : Que pensez-vous des dispositifs fiscaux en direction des bas salaires comme, par exemple, la Prime pour l'Emploi ?

Deux types d'argument sont avancés pour justifier la mise en place de ces dispositifs. Le premier s'appuie sur l'idée que ces mesures fiscales incitent à la reprise d'emploi et seraient ainsi favorables à l'emploi. Mais il n'y a pas de miracle : l'impôt négatif accroît les incitations pour certains types d'emplois, mais les réduit nécessairement pour d'autres. Toutes les études montrent que, au bout du compte, l'impact sur l'emploi total reste tout à fait marginal. L'effet principal de l'impôt négatif est donc un effet de redistribution, à la fois en termes d'emploi et de revenu.

Côté emploi, il s'agit de favoriser davantage les petits boulots à temps partiel, qui constituent pourtant une des causes de la montée de la précarité dans notre pays. Les modifications récentes de la Prime pour l'Emploi accentuent encore davantage ces incitations.

Côté revenu, la Prime pour l'Emploi donne, certes, un coup de pouce

aux plus bas salaires mais, dans le même temps, c'est un dispositif qui déresponsabilise encore plus les entreprises et fait supporter aux contribuables le coût des plus bas salaires. Avec l'impôt négatif, le salaire n'a plus vocation à faire vivre les salariés : le travail est réduit à l'état de simple marchandise. La dynamique ainsi enclenchée peut avoir des effets pervers tout à fait dévastateurs pour les salariés.

La création de la Prime pour l'Emploi apparaît, en fait, comme le prolongement logique des politiques d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires. Face aux limites rencontrées par ces politiques pour favoriser l'emploi et résorber le chômage, il aurait fallu, dans cette logique libérale, abaisser encore davantage le coût des bas salaires en diminuant le salaire net. Cela n'était pas acceptable pour le gouvernement socialiste qui a mis en place ce dispositif. Mais la création de tels dispositifs fiscaux est susceptible d'ouvrir, à terme, la voie à une dérégulation complète des bas salaires. De la même façon que les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les employeurs, les subventions fiscales aux bas salaires encouragent la création d'emplois à bas salaires. Loin de résorber la précarité, ces subventions l'encouragent.

Lucien DUQUESNE

“La précarité, quand elle devient générale, brise les familles”



*Lucien DUQUESNE,
ATD Quart Monde*

L'Echo : Pouvez-vous nous présenter l'association ATD Quart Monde ?

Le mouvement international ATD Quart Monde a été créé en 1957 par Joseph WRESINSKI (1917-1988), dont l'enfance a été marquée par les privations et l'humiliation de la pauvreté.

Les premiers membres du mouvement ont été les habitants du camp de sans abris de Noisy-le-Grand que Joseph WRESINSKI avait rejoint. ATD Quart Monde n'est donc pas une association d'entraide, mais un mouvement où se rassemblent, s'expriment et agissent, en partenariat avec d'autres citoyens de toutes convictions philosophiques, religieuses ou politiques, des personnes et familles subissant et refusant la grande pauvreté.

390 volontaires permanents, de 40 nationalités, ont choisi de s'engager dans la durée et à plein temps auprès de populations très démunies dans 20 pays. Avec des milliers de bénévoles, ils animent des programmes visant à permettre à ces populations de s'allier avec d'autres citoyens, afin de pouvoir accéder à leurs droits fondamentaux et d'apporter leur réflexion sur les questions qui les concernent directement comme sur les grands problèmes de société.

ATD Quart Monde attache une très grande importance à la culture et anime notamment des bibliothèques de rue avec les enfants, des temps de partage du savoir, l'été, dans les quartiers au cours de “semaines de l'avenir partagé”, des universités populaires rassemblant, avec d'autres, des adultes vivant

dans la pauvreté... Le mouvement Taporî a été créé pour développer un courant d'amitié entre des enfants de tous milieux à travers le monde, de même que le mouvement Jeunesse Quart Monde.

Nous sommes convaincus qu'aucune société ne peut se vanter de ses progrès si les plus démunis en son sein n'en sont pas bénéficiaires et n'ont pas été associés dès le départ à leur réalisation. C'est un projet de société et même de civilisation : l'humanité avance lorsque tout est mis en œuvre pour que plus un seul être humain ne vive dans l'inhumanité.

C'est pourquoi le mouvement ATD Quart Monde agit résolument auprès de l'opinion et des pouvoirs publics. En France, il a contribué activement à la loi de 1998 contre les exclusions. A l'ONU, il a contribué à ce que l'extrême pauvreté soit reconnue comme une violation des Droits de l'Homme.

L'Echo : Avez-vous constaté, ces dernières années, une augmentation des gens qui font appel à ATD Quart Monde ?

Ce sont surtout les associations assurant des services qui ont vu augmenter le nombre de personnes sollicitant leur aide. En France, les distributions de nourriture ont plus que décuplé en 20 ans ! Ce qui était conçu comme un dépannage est devenu la norme... Les centres d'hébergement sont aujourd'hui saturés au point que certains responsables de ces centres ont honte des conditions dans lesquelles ils sont contraints d'accueillir des personnes seules ou avec enfants. Tout le monde se

rend compte qu'il y a davantage de personnes dans les rues des villes, dans le métro, qui demandent de l'aide.

Mais surtout, ce que nous disent ceux qui vivent dans la pauvreté et qui participent, par exemple, aux universités populaires Quart Monde, c'est que leur vie est de plus en plus difficile et que le regard porté sur eux par l'opinion et par les pouvoirs publics est de plus en plus dur et excluant. Nous le constatons chaque jour. Cela se traduit par le refus de certaines municipalités -alors qu'il manque 3 millions de logements sociaux en France- de respecter la loi SRU qui les contraint à en avoir 20 % sur leur commune. C'est également ce maire d'une commune du Val d'Oise qui, voulant récupérer un terrain pour en faire un espace vert, refuse de se préoccuper du relogement des familles qui y sont installées -sans titre, certes- mais depuis de nombreuses années, jusqu'à 30 ans pour certaines. Elles doivent partir en errance, les enfants n'étant plus scolarisés... Et que penser d'une loi dite "pour l'égalité des chances" qui, pour faire face à l'absentéisme scolaire, menace les parents d'amendes, voire de suspension des allocations familiales ? Le collectif d'associations Alerte, dont ATD Quart Monde fait partie, a déclaré : *"Suspendre les allocations familiales ne ferait que renforcer les détresses des familles démunies et n'au-*

rait aucun effet sur les familles aisées". Selon la CNAF, *"ce sont encore les familles les plus vulnérables qui vont être mises à l'index"*. Ce qui est inquiétant, c'est qu'il n'est tenu aucun compte de ces réactions...

L'Echo : Beaucoup d'associations caritatives ont récemment vu arriver une nouvelle population constituée de salariés qui n'arrivent pas à vivre décemment, vu le montant de leur salaire. Avez-vous aussi remarqué ce phénomène ?

Nous avons toujours connu des milliers de travailleurs qui ne pouvaient pas vivre de leur travail. Beaucoup n'étaient pas salariés et étaient considérés comme "indépendants" : c'était, entre autres, tous ces hommes qui "chinaient" et revendaient la ferraille récupérée. Ils existent toujours, mais on en parle peu car ils n'ont jamais été considérés comme faisant partie de la classe ouvrière. C'était et c'est toujours le lot des saisonniers, de ceux qui travaillent pas intermittence selon les besoins de leur employeur (par exemple, dans les poulaillers quand il faut, de nuit, embarquer les volailles dans des camions), de ceux et celles qui travaillent dans le nettoyage ou qui font des ménages sans atteindre le nombre d'heures qui leur permettrait d'avoir un salaire minimum décent.

Souvent, les travaux effectués par ces personnes sont les plus difficiles, les plus sales..., et l'on comprend leur ras-le-bol quand, en plus, elles ne peuvent en vivre. Il n'est pas rare qu'elles dépensent en transport une bonne partie de leurs gains. C'est vrai en ville avec les transports en commun, mais aussi en milieu rural où il est nécessaire d'avoir un moyen de locomotion. Les logements sont tellement rares et chers que beaucoup de personnes qui travaillent vivent dans leurs voitures ou dans des



caves, quand elles n'ont pas la "chance" d'être hébergées par des parents ou des amis.

On peut se demander si le fait d'avoir "accepté", en période de croissance, que des travailleurs ne puissent pas vivre de leur travail, n'a pas ouvert la porte, aujourd'hui, en période de crise économique, à une augmentation importante du nombre de salariés gagnant moins que le seuil de pauvreté (fixé à 645 € par mois en France). Les partenaires sociaux ne devraient plus jamais accepter que des travailleurs, même en très petit nombre, ne puissent faire vivre leur famille avec ce qu'ils gagnent. Cela doit faire partie du combat syndical.

L'Echo : On parle aussi beaucoup de femmes seules ou avec enfants. Qu'en est-il ?

L'Observatoire National de la Pauvreté confirme, en 2005, une plus grande pauvreté des femmes. Il l'explique par le fait qu'elles sont largement majoritaires parmi les chefs de famille monoparentale et parmi les personnes âgées vivant seules et n'ayant jamais travaillé. Il l'explique aussi par les écarts persistants de salaire entre les hommes et les femmes, celles-ci représentant 80 % des travailleurs à bas salaire. Le Samu social de Nanterre a vu doubler le nombre de femmes accueillies (22 % contre 11 % il y a quelques années) et les associations d'entraide ont toutes observé ce phénomène. Il existe sûrement plusieurs explications. Ce qui est sûr, c'est que la précarité, quand elle devient générale, brise les familles. L'homme qui ne travaille pas en est souvent humilié devant sa femme et ses enfants. Les tensions deviennent si fortes qu'elles peuvent aboutir, en l'absence de soutien dans la durée, à l'éclatement de la famille, à la séparation du couple, mais aussi au placement des enfants. Des femmes se retrouvent devant des choix impossibles : par exemple, lorsque des intervenants sociaux leur suggèrent de se séparer de leur conjoint pour éviter le



placement de leurs enfants (quand le conjoint est considéré comme dangereux pour ceux-ci) ; par exemple, aussi, lorsqu'elles doivent "choisir" de se déclarer seules avec leurs enfants (alors qu'elles vivent en couple) pour pouvoir conserver l' "API", l'Allocation de Parent Isolé, qui est plus intéressante financièrement que le RMI. Ces "choix" n'en sont pas car ils sont dictés par la grande précarité.

L'Echo : Que pensez-vous du raisonnement libéral selon lequel notre système d'aide sociale maintient les gens dans une logique d'assistanat qui les empêche de s'intégrer ?

Pour vous répondre, j'ai envie de reprendre les paroles d'un homme vivant du RMI, alors qu'il aurait nettement préféré travailler. Il disait :



“Au lieu de nous donner du travail, on nous drogue avec des mesures d'assistance. Après, on nous reproche d'être des drogués de l'assistance !”. Cet homme exprime bien le malentendu qui prévaut sur cette question.

L'aide sociale est nécessaire. C'est l'honneur d'une société de soutenir ceux de ses membres qui sont en grande difficulté. Mais le danger est réel que le système mis en place devienne le réceptacle permanent de ceux et celles qui n'arrivent pas à suivre. En ce sens, oui, le système peut maintenir les gens dans l'assistanat, du moment qu'il n'est pas pensé pour qu'ils puissent en sortir. C'est pour cela que les concepteurs du RMI avaient veillé à ce que ce droit soit assorti d'un autre droit, celui à l'insertion. Hélas, l'insertion n'a pas fonctionné, non pas tant du fait des bénéficiaires du RMI qu'à cause de la

pénurie des propositions d'insertion. Dans de nombreux départements, l'argent qui devait servir à l'insertion a été dépensé pour autre chose.

Le raisonnement libéral est fallacieux. Il critique le système d'aide sociale qui maintient les gens dans l'assistance, alors qu'il est lui-même l'un des principaux responsables de l'enfermement d'un grand nombre dans l'assistance. En effet, loin de faire reculer chômage et pauvreté, le libéralisme, tel qu'il s'exerce aujourd'hui, accentue les inégalités, renforce la course à la performance, en privilégiant les forts au détriment des plus faibles. Il met en échec la démocratie car il crée une société de l'argent roi au détriment d'une société de l'éthique fondée sur le primat de l'égalité de tous les êtres humains.

C'est pourquoi il est tellement essentiel que l'Etat assume sa responsabilité de garant de l'accès de tous aux droits fondamentaux ; essentiel également que les partenaires sociaux, spécialement les syndicats, dialoguent entre eux, au niveau national et territorial, pour contrer le libéralisme destructeur et trouver les moyens de l'accès de “tous” à l'emploi.

L'Echo : Au final, quel regard portez-vous sur le système français de solidarité nationale ?

Je me demande si l'on ne va pas dans le mur avec l'idée qu'on se fait généralement de la solidarité vis-à-vis des personnes en grande précarité. L'une d'elles, lors d'une rencontre avec le Président de la République, lui a dit : *“On ne demande pas à être plus ni mieux aidé ; on veut pouvoir vivre comme tout le monde !”*. Au fond, cela veut dire qu'il faut en finir avec cette conception qu'il y aurait d'un côté les citoyens “normaux” qui relèvent des politiques publiques et, de l'autre côté, ceux qui ne peuvent que relever de mesures spécifiques d'aide ou de solidarité.

Les politiques publiques doivent valoir pour tout le monde. Ce serait possible si elles étaient conçues, dès le départ, dans cet esprit et en prenant comme points de repère les difficultés et les attentes des personnes les plus éloignées du droit commun. La vraie solidarité nationale devrait essentiellement consister à tout mettre en œuvre pour que chaque citoyen, quel qu'il soit, soit pris en compte par les politiques publiques qui prévalent pour tous. Tel est le contenu de l'appel solennel signé par les partenaires sociaux (dont FO) et le collectif d'associations Alerte, le 26 mai 2005. C'est tout le sens de la loi contre les exclusions de 1998. Son article premier énonce : *“La lutte contre les exclusions [...] est une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la nation”* et *“la loi tend à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance”*. Aujourd'hui, beaucoup reprochent aux bénéficiaires de la solidarité nationale d'être des profiteurs, des fainéants, des “drogués de l'assistance”. Mais n'est-ce pas le système lui-même, public ou caritatif d'ailleurs, à qui il faudrait reprocher d'enfermer les gens dans l'assistance quand il ne crée pas les conditions qui devraient conduire vers *“l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux”* ?

Alain MESNOUA

“Avoir un emploi stable n’est plus une garantie contre la précarité”



*Alain MESNOUA,
travailleur social*

L'Echo : Quel est votre emploi et ses principales caractéristiques ?

Je suis Coordinateur général dans une association caritative. Ce poste comprend la gestion, l'animation et l'encadrement des équipes d'urgence sociale qui interviennent le soir et la nuit :

- l'équipe du centre de distribution de repas (distribution entre 17h00 et 21h00, 7 jours sur 7) ;
- l'équipe de “La Chapelle”, hébergement d'urgence en dortoir, ouvert de 20h00 à 8h00, 365 jours par an, avec une capacité d'accueil de 50 personnes (prioritairement des personnes âgées d'au moins 40 ans) ;
- l'équipe de l'accueil de nuit, dont le lieu est un accueil de jour (Espace Solidarité Insertion) qui reste ouvert la nuit pour accueillir les personnes n'ayant pas trouvé de place dans le dispositif d'hébergement d'urgence.

Durant la période hivernale, je gère une action saisonnière dans le cadre du Plan Grand Froid déclenché par le Préfet de Police. Cette opération consiste en un maillage entre plusieurs structures, afin d'accueillir un plus grand nombre de personnes durant l'hiver sur des places d'hébergement d'urgence ouvertes pour l'occasion. Il s'agit d'un rendez-vous en rue où :

- l'Armée du Salut distribue des repas ;
- le Cœur des Haltes sélectionne les personnes et assure la sécurité à la montée dans le bus ;
- la RATP assure le transport des personnes ;
- la SONACOTRA héberge ces personnes dans un centre situé boulevard Ney dans le XVIII^{ème} arrondissement de Paris.

Mon poste comprend la gestion des équipes concernant les plannings et temps de travail, l'approvisionnement logistique et matériel, l'évaluation des besoins en personnel.

L'encadrement des équipes consiste à veiller au respect des procédures de travail et des règlements internes, ainsi qu'à aider les équipes à travailler selon une dynamique partenariale interne et externe à l'association.

L'animation des équipes a pour but :

- de former les nouveaux membres de l'équipe aux dynamiques d'accueil et au fonctionnement des dispositifs sur lesquels ils travaillent,
- d'aider les équipes à trouver des réponses aux difficultés qu'elles rencontrent, par exemple face à un problème de sur fréquentation,
- de trouver des relais associatifs qui permettent aux équipes d'orienter les publics en surnombre vers des structures en capacité de les accueillir.

Par ailleurs, j'ai également une fonction de veille sociale pour la direction. Je l'informe des changements et évolutions constatés sur le terrain, comme l'arrivée de nouveaux publics en rue ou l'observation de problématiques particulières (flux de publics et nature des flux...). Ces informations permettent à la direction d'être réactive sur des problématiques données et d'interpeller les pouvoirs publics (tenue à jour des données statistiques).



L'Echo : Quels sont les publics touchés par la pauvreté ?

Nous n'avons plus de profils types, toutes les catégories sociales sont représentées (certes à des degrés divers). Cependant, nous pouvons dire que nous distinguons, sur les actions que nous pilotons (premières lignes), une forte proportion de candidats à l'immigration en France, mais aussi tous ceux qui y transitent dans l'espoir d'être régularisés en Grande-Bretagne ou dans les états du Nord de l'Europe. Les femmes représentent environ 30 % de la population globale à la rue.

Les personnes âgées sont en constante augmentation, ainsi que les moins de 25 ans.

Tous ou presque rencontrent de grandes difficultés d'insertion professionnelle, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi ou de stabilisation.

La santé est un facteur déterminant car, outre les problèmes antérieurs qui se chronicisent en rue, on observe l'émergence de nom-

breuses pathologies symptomatiques et psychiques.

L'alcoolisme est malheureusement une constante, l'alcool étant un outil très utilisé pour lutter contre le froid, l'isolement et pour s'anesthésier.

Les personnes souffrant de troubles psychiatriques, l'hôpital ayant perdu sa fonction asilaire, se retrouvent très vite en rue si elles ne bénéficient pas du soutien de la famille et/ou d'une institution spécialisée.

Nous recevons des flux migratoires internationaux hors CEE, internes à la CEE, mais aussi régionaux : "on monte à la capitale".

L'Echo : Y a-t-il une montée en puissance des travailleurs pauvres ?

Ils ont malheureusement toujours existé. Cependant, l'augmentation terrible du marché de l'immobilier pousse dans la rue à la fois les personnes à revenus modestes et ne permet pas à celles qui ont retrouvé un emploi de pouvoir se

loger. Le risque majeur est de voir une grande partie de nos publics ne plus croire dans les possibilités d'insertion sociale que promet l'emploi. En d'autres termes, certaines personnes ne voient plus l'intérêt d'occuper un emploi puisque, par ailleurs, cela ne permet pas forcément d'avoir un logement.

L'Echo : Quel est l'impact de la situation des travailleurs pauvres sur nos conditions de travail ?

C'est une catégorie de personnes qui, en terme d'image, sont encore perçues comme de pures victimes du système. Pour les autres, se pose toujours plus ou moins clairement la question de leur responsabilité dans la situation dramatique dans laquelle ils vivent.

C'est pourquoi les personnes âgées sont un public pour lequel il est plus facile de négocier et d'obtenir des moyens visant au moins à réduire la casse avec, par exemple, l'ouverture de places en ALT (Aide au Logement Temporaire), plus de possibilités entre les HLM et les CHRS (Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale en plus des accords collectifs).

L'impact est plutôt, pour nous, psychologique car nous craignons de ne plus pouvoir agir au-delà de la gestion de cette pauvreté, si même le fait d'avoir un emploi stable n'est plus une garantie d'être à l'abri de la précarité.

L'Echo : Travailler dans une association est différent d'une entreprise, pourquoi une section FO ?

La distinction entre association et entreprise n'est vraie que dans la notion de redistribution de la richesse. Nous n'avons pas vertu à faire du bénéfice, lequel permettrait à certaines catégories de personnel d'augmenter leur revenu.

Par ailleurs, notre distinction se situe également au niveau de la distribution des pouvoirs et res-

ponsabilités qui n'appartiennent pas à des actionnaires majoritaires, mais qui s'expriment dans le cadre des processus démocratiques définis par la Loi de 1901 (adhérents, conseil d'administration composé d'administrateurs, d'un trésorier et d'un président bénévoles...).

Comme une entreprise, nous devons faire rentrer le maximum d'argent dans nos caisses pour financer nos actions, donc pérenniser nos emplois et même les développer pour être en mesure de répondre à l'ampleur des demandes recensées sur le terrain.

Comme une entreprise, nous nous devons d'être aussi efficaces que possible pour nos usagers, mais aussi en terme de gestion (surtout s'agissant de fonds publics). De plus, les logiques de financements actuels nous placent de plus en plus dans des situations d'appels d'offre et de financements aux résultats, entraînant une précarité pour nos salariés.

Nous restons une association concernant notre militantisme, les processus de décision, les choix politiques et stratégiques de l'association et, plus généralement, la distribution des responsabilités et pouvoirs, ainsi que l'absence, bien sûr, dans notre comptabilité, de notions de chiffre d'affaires et de bénéfices. Cependant, s'agissant de l'efficacité des méthodes de travail et de l'organisation des structures, nous devenons peut-être davantage des entreprises du social sous statut associatif.

De plus, notre association compte aujourd'hui plus de cent salariés et il est toujours utile d'avoir des relais extérieurs pour s'assurer que nous conduisons nos actions de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sans perdre nos valeurs au regard des droits des salariés.

Commerce : la précarité sous toutes ses formes

Si le secteur du commerce non alimentaire est en pleine expansion, il n'en est pas moins vrai que les quelque 1 600 000 salariés du secteur sont de plus en plus touchés par la précarité et l'angoisse sociale. Les employeurs du secteur ont utilisé toutes les possibilités offertes par les lois AUBRY, pour annualiser, moduler, individualiser les horaires et les salaires, tout en dégradant les conditions de travail.

Ces conditions de travail engendrées par les ouvertures tardives, le travail des jours fériés et des dimanches, contribuent à accroître la charge de travail, la polyvalence et la précarité des conditions de vie. En effet, réduction du temps de travail rime toujours avec surcroît de travail. Les employeurs du secteur ont peu ou pas embauché, tout en allongeant les amplitudes horaires. Résultat : les périmètres de vente couverts par un(e) vendeur(euse) se sont agrandis. Il n'est pas rare de voir aussi des employés assurer des responsabilités qui ne sont pas les leurs et sans dédommagement : ouvertures ou fermetures des magasins, transport de fonds, gestion des stocks, traitement des réclamations de la clientèle. Il n'est donc pas étonnant de constater un taux de turn over qui arrive à atteindre 40 % dans certaines sociétés.

La modulation mise en place comporte, dans la majorité des cas, pour des temps complets, des semaines pouvant aller de 28 à 44 heures, voire plus. C'est dans les périodes de forte activité -les plus fatigantes et stressantes- que les semaines dites "hautes" s'enchaînent et, bien sûr, sans pouvoir bénéficier de la majoration des heures supplémentaires, puisque les périodes "basses" permettent à l'employeur de les lisser sur l'année à son gré.

Dans notre secteur d'activité, les emplois liés à la vente sont historiquement confiés aux femmes, sauf quand il s'agit de produits qui demandent une technicité plus importante. C'est pourquoi, aujourd'hui encore, le personnel féminin reste dans sa grande majorité cantonné dans la catégorie "employés". Par contre, on ne les retrouve pratiquement jamais dans les emplois de cadres supérieurs. Les CDD et les temps partiels touchent plus particulièrement les femmes, même dans des branches comme celle intitulée "Audiovisuel, électronique et équipement ménager" où, si l'on trouve 28 % de femmes, ces dernières occupent 80 % des CDD. Dans une entreprise de l'habillement succursaliste, le personnel féminin représente 94 % de l'effectif et 98 % de celui-ci est employé à temps partiel avec des contrats égaux ou inférieurs à 28 heures en moyenne par semaine.

A ceux qui pensent que des salaires élevés viennent compenser des conditions de travail aussi difficiles et instables, disons-le, il n'en est rien. Cinq branches ont encore des salaires minima en francs (!),



dont une avec un premier salaire à 1110 francs. La branche des "Grands Magasins/Magasins Populaires" n'a toujours ni classification ni salaires minima depuis 2001. Pour les autres branches, 95 % d'entre elles commencent à un ou deux euros près au SMIC. Les cadres ne sont guère mieux lotis puisqu'il faut très souvent attendre les deux derniers niveaux de cadres pour atteindre le plafond de la Sécurité sociale.

Quand il y a des salaires minima, les écarts hiérarchiques ne sont aucunement une reconnaissance des qualifications professionnelles ou de la pénibilité du travail. Dans la branche de l'ameublement, une grille de salaire a été signée avec 2 euros d'écart entre chacun des quatre premiers niveaux.

Nombre de salariés dans le commerce sont payés avec un salaire de base et une partie variable. Mais dans 90 % des cas, le salaire de base ne représente pas le SMIC ; ce qui fait que la rémunération globale reste voisine de celui-ci. Cette partie variable est calculée à partir d'objectifs à réaliser... souvent inatteignables ; ce qui permet de voir apparaître sur les fiches de paie des "compléments SMIC". Quant aux augmentations salariales, rares sont les entreprises où la Négociation Annuelle Obligatoire aboutit à une augmentation générale des salaires. Les augmentations à "la tête des salariés" permettent aux employeurs de faire semblant de privilégier les uns par rapport aux autres, et ainsi de mieux diviser le personnel.

Pour compenser ces salaires de misère, les entreprises ont mis en place des accords de participation et d'intéressement, qui sont loin d'être tous à la même hauteur et accentuent encore l'individualisme ainsi que la précarisation de la Sécurité sociale et de la retraite par répartition.

Les "stagiaires écoles" sont aussi une manne pour les entreprises. Rarement payés ou même indemnisés des frais de déplacement ou de restauration, toujours exploités notamment aux moments de gran-

de affluence, ils constituent, pour les entreprises, une main-d'œuvre compétente et corvéable à merci. L'année 2005 a vu fleurir restructurations et réorganisations d'entreprises. Ce sont les services administratifs et de la logistique qui sont touchés. Des services entiers passent chez les prestataires de service, laissant bon nombre des salariés -souvent les moins qualifiés-sans emploi. Et le rythme semble s'accroître en 2006. Il ne faut pas oublier les plateformes téléphoniques et les services après vente "hot line" qui, eux, sont délocalisés vers des pays où la main-d'œuvre est bon marché.

Il est évident que tous ces facteurs de précarité ne contribuent pas à la syndicalisation. Outre le fait que très peu d'entreprises ont accepté de négocier un droit syndical permettant aux délégués d'informer et de contacter les salariés, beaucoup d'entre elles se sont organisées en entités juridiquement distinctes, pas toujours évidentes à rassembler au sein d'une Unité Economique et Sociale. Beaucoup d'entre elles sont aussi éparpillées sur toute la France, avec souvent des établissements ne comportant que trois ou quatre salariés. Il en résulte une difficulté accrue pour les délégués à remplir totalement leur mandat et à syndiquer.

Les salaires du secteur sont également un frein aux adhésions.

Quand un parent isolé, travaillant à temps partiel, perçoit un salaire qui oscille entre 700 et 800 euros, chaque euro compte. Quand un salarié est embauché en CDD, cela ne l'incite pas à défendre ses droits au sein de l'entreprise. Que dire de ceux qui sont actuellement embauchés en CNE et demain en CPE !!! C'est certainement une des raisons qui motivent les fédérations et les syndicats d'employeurs du commerce à demander l'extension du CNE à toutes les entreprises quel qu'en soit l'effectif.

Et malgré toutes ces barrières, les Camarades FORCE OUVRIERE du Commerce arrivent à s'implanter, à faire reconnaître leur action syndicale et à syndiquer. Ils œuvrent sans discontinuer, quel que soit leur mandat, pour tenter de réduire cette précarité qui est devenue un système de régulation des conflits sociaux pour les entreprises du secteur.

*Françoise NICOLETTA,
Secrétaire de la Section fédérale
du Commerce
Brice BELLON,
Secrétaire adjoint de la Section
fédérale du Commerce
Christophe LE COMTE,
Secrétaire adjoint de la Section
fédérale du Commerce*



Gérard NOGUES

“La Fonction Publique n'échappe pas à la précarité”



*Gérard NOGUES,
Secrétaire général
de la Fédération Générale
des Fonctionnaires FO*

L'Echo : On croit souvent que la Fonction Publique ne connaît pas la précarité ; est-ce si vrai ?

Effectivement, les citoyens pensent souvent que la Fonction Publique est exclusivement constituée de titulaires. Cet a priori est en grande partie la conséquence des discours tenus par de nombreux politiques et médias qui se répandent sur la garantie de l'emploi pour mieux opposer le privé et le public. Par ailleurs, ce discours poujadiste sert aussi à masquer aux yeux du public la réalité : la Fonction Publique n'échappe pas à la précarité.

L'Echo : A combien estimes-tu le nombre de précaires dans la Fonction Publique ?

Trois chiffres globaux tout d'abord :

- 22 % d'emplois précaires, soit 350 000 dans la Fonction Publique Territoriale ;
- 15 % d'emplois précaires, soit 330 000 dans la Fonction Publique de l'Etat ;
- 13 % d'emplois précaires, soit 95 000 dans la Fonction Publique Hospitalière.

Un autre constat, établi récemment par la DARES, est significatif : l'existence de 16 % d'emplois courts dans la Fonction Publique, c'est-à-dire plus que dans le secteur privé (12 %).

Derrière ces chiffres, figurent de nombreux types de non-titulaires : quelques uns en CDI faisant suite à des refus ou à des exclusions des lois de titularisation, les plus nombreux étant soumis à des CDD, souvent d'une durée maximale de dix mois, notamment dans l'Education Nationale. Cette “précarité

permanente” est devenue, malheureusement, une méthode de gestion de la Fonction Publique.

L'Echo : Le niveau des rémunérations dans la Fonction Publique ne constitue-t-il pas aussi une certaine forme de précarité, salariale celle-là ?

Le niveau salarial, très insuffisant, est source, y compris dans la Fonction Publique, d'une certaine précarité. Comment peut-on vivre décemment avec un traitement brut équivalent au SMIC, tant dans le privé que dans le public ? Ainsi a-t-on vu des “nouveaux pauvres” vivre dans leur voiture et issus de la Fonction Publique ! Il ne faut pas oublier non plus que la Fonction Publique comporte beaucoup d'agents à temps partiel, choisi ou imposé, d'où un niveau de rémunération faible.

L'Echo : Face à cette situation, quelles sont les revendications de FO ?

Le combat syndical FO porte sur plusieurs points.

Tout d'abord, il convient de rappeler et d'exiger la loi sur l'emploi dans la Fonction Publique : **à tout emploi permanent doit correspondre un emploi de titulaire.**

Cette exigence légitime se trouve attaquée par les principes de la nouvelle Loi Organique sur les Lois de Finances (LOLF) qui raisonne en masse salariale et non en statut. Ceci nous laisse craindre un développement de la précarité car les responsables locaux auront tendance à recruter pour des missions ponctuelles et à se débarrasser au plus vite des agents !



Deuxièmement, FO revendique la mise en place du principe "A travail égal, salaire égal", ce qui se traduirait concrètement par l'instauration d'une protection sociale pour les non-titulaires identique à celle des titulaires, obligeant ainsi les employeurs publics à changer leur fusil d'épaule.

Enfin, le combat salarial est de tous les jours, bien que difficile, face à l'intransigeance de l'Etat-employeur, enfermé dans le respect des critères de convergence du pacte de stabilité et de croissance.

Par ailleurs, le récent et actuel combat contre le CPE et le CNE concerne, bien entendu, la Fonction Publique au moins à deux titres :

- Accepter la précarité des jeunes et des seniors n'est pas une marque de progrès social et permettrait à tout gouvernement et à l'Etat-employeur de s'appuyer sur le CNE-CPE pour détruire tant les statuts que les contrats aujourd'hui existants.
- Ce qu'il faut proposer aux jeunes, diplômés ou pas, ce n'est pas

un ou plusieurs types de contrats précaires flexibles, etc. mais de véritables emplois : c'est une des raisons du combat que mène FO pour le remplacement complet des agents fonctionnaires partant en retraite.

Si l'on applique la devise gouvernementale actuelle, à savoir le remplacement d'un poste sur deux, cela supprime environ 38 000 postes de concours par an à offrir à nos jeunes. Voilà le principal combat de FO ces jours-ci.

