

au travail

commission **Travail-Emploi**
du **PCF**

contact
vsandoval@pcf.fr

mars 2015

les nouvelles formes d'emploi

De nouvelles formes d'emploi se développent partout en Europe, sous couvert d'une réponse aux difficultés que rencontrent tout particulièrement les jeunes pour trouver un emploi, dans une économie en stagnation et au sein de laquelle la priorité est donnée au versement des primes exigées par les actionnaires (et non aux investissements productifs).

C'est l'institution, en Italie, d'un *Contrat de travail unique* mettant fin au CDD au profit d'une liberté totale de licenciement accordée aux employeurs. C'est la création, en Grande Bretagne, du *Contrat à Zéro heure* qui permet à une entreprise d'avoir en permanence à sa disposition un salarié, sans lui garantir la moindre heure de travail et donc la moindre rémunération. C'est, partout en Europe, la multiplication – notamment dans la livraison de colis, la vente au porte à porte et chez les opérateurs de téléphonie – des *auto-entrepreneurs*, qui sont rémunérés à la course ou à la commission mais qui n'ont le choix, ni de leurs horaires, ni des endroits qu'ils démarchent.

Ces nouvelles formes d'emploi précaire entrent dans le champ des « *réformes structurelles du marché du travail* » réclamées par la Commission européenne. Selon l'idéologie martelée quotidiennement par la plupart des médias, elles permettraient, en réduisant le coût des licenciements pour les employeurs, de faciliter les embauches. La multiplication des emplois précaires est sans doute à l'origine du taux d'emploi élevé constaté au Royaume-Uni. Elle est en revanche aussi à l'origine d'un taux de rotation de la main d'œuvre sans précédent sur un même poste de travail, empêchant tout rattrapage d'un niveau de diplôme insuffisant par l'expérience professionnelle et les compétences acquises dans l'emploi. Elle est enfin à la source de la multitude de travailleurs pauvres dans ce pays.

Avec l'introduction de ces nouvelles formes d'emploi, comme avec la remise en cause des 35 heures, l'objectif visé est bien le contournement, sinon la casse du code du travail, et un marché du travail où les relations entre employeurs et salariés ne soient plus régulées par une législation prenant compte le lien de subordination qui les caractérisent.

Véronique Sandoval

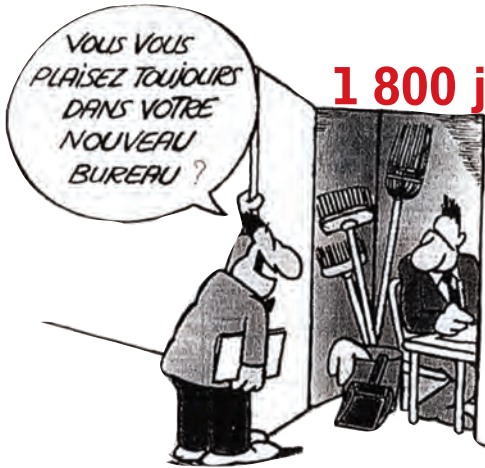
Il est loin le temps où avoir fait des études conduit à un emploi de rêve.

Anna Sam
Les tribulations d'une caissière

9
avril
journée
de grève et
de manifestation
à l'appel de la CGT
FO et Solidaires

l'évolution des formes d'emploi

- a) Les salariés précaires le sont de plus en plus. Au sein du salariat, la part des CDD et de l'intérim, qui avait beaucoup progressé au cours des années 80 et 90, semble se stabiliser depuis les années 2000. En revanche on observe une forte progression des CDD de moins d'un mois, en particulier dans le tertiaire ayant recours au CDD d'usage. De même la durée des missions d'intérim se raccourcit depuis 2008. Et on observe une forte progression du temps partiel (18,6% des salariés en 2012) et notamment du temps partiel subi.
- b) L'activité de travail s'effectue de plus en plus en dehors des locaux de l'entreprise. Le télé-travail toucherait ainsi 12% des salariés des grandes entreprises contre 7% en 2007.
- c) On embauche de moins en moins en CDI. 95% des embauches se font désormais sur contrat atypique. Et si 87% des salariés du secteur privé ont un CDI, les CDI standards, c'est-à-dire à temps plein et où le travail du dimanche et de nuit n'est pas habituel, ne représentent plus que 63% de l'emploi total (fonction publique incluse).
- d) Enfin, outre 12 formes différentes de contrats aidés (dont le nombre approcherait 500 000) situés principalement dans le secteur public, de nouvelles formes d'emploi, à mi-chemin entre le statut de travailleur salarié et celui de travailleur indépendant, émergent dans le secteur privé ; le portage salarial, l'entrepreneur salarié, l'auto-entrepreneuriat, le travail à temps partagé...



1 800 jours - 400 contrats

Extraits du témoignage d'une journaliste en CDD depuis 10 ans. « C'est tout de même étrange. Je suis entrée à France 3 la même année que *Plus belle la vie* dans la grille des programmes. C'était en 2004.

J'étais en CCD. Déjà... Un stage décroché à France 3 et puis rapidement un chef qui me repère « *Reste dans le coin petite, sois disponible* »...

Et voilà, dix ans plus tard je suis toujours là. Dans le coin devenu franchement exigü. Moisi. J'ai pourtant

donné de ma petite personne pour me faire une place. Une vraie. Les sujets tard, les sujets loin, les sujets cons et les sujets compliqués. Des journées à rallonge et des contrats courts. Avec le sourire toujours. Sans se plaindre jamais.

Heureusement, il y a les compliments. Mais, comme dit ma mère : ce n'est pas ça qui te fait vivre. Elle sait de quoi elle parle, ma mère. C'est elle qui paie mon loyer...

Poubelle la vie. Une vie en miettes. Aucune visibilité : rien prévoir, rien attendre, rien demander. Désormais c'est par sms qu'on me siffle pour travailler. La veille pour le lendemain. Pour un jour, pour deux et pour la semaine si le collègue que je dois remplacer est par chance très malade. »

témoignage publié dans l'Humanité daté du 10 juillet 2014

témoignage d'une salariée de La Poste

À La Poste, les salariés relèvent pour certains du statut de la fonction publique alors que d'autres ont des contrats de droit privé avec des CDI, des CDD et même parfois de l'intérim. Est-ce que cela change les relations dans l'entreprise ?

« Bien sûr que oui, parce que suivant son statut un salarié a des avantages différents : par exemple si le salarié se marie, il n'aura pas le même nombre de jours de congés s'il est fonctionnaire ou en CDI. Cela provoque donc des incompréhensions, des frustrations. Cela est même source de difficultés supplémentaires pour l'encadrement qui doit appliquer des règles différentes suivant les salariés. Les congés sont différents, les règles d'ancienneté ne sont pas les mêmes. Et même les pro-

cédures en cas d'inaptitude sont différentes. Tout devient incompréhensible pour les collègues. Il en découle un malaise et des tensions dans les services. »



AU-DELÀ DU CDI

de nouvelles solidarités à construire

La forme « classique » du salariat s'est construite progressivement en arrachant au patronat un certain nombre de garanties individuelles et collectives. Il reste toutefois marqué, juridiquement et politiquement, par son caractère subordonné et son inscription dans un système hiérarchisé d'organisation du travail.

L'individualisation des conditions et une plus grande flexibilisation du rapport salarial, tout comme la recherche d'une plus grande autonomie et la mise en place d'organisations plus horizontales ont cependant tendance à remettre en cause cette subordination et cette hiérarchisation des rapports sociaux dans le travail.

C'est dans ce contexte qu'il faut juger de l'avènement de « nouvelles » formes d'emploi qui s'écartent du salariat en contrat à durée indéterminée, avec :

- le développement d'emplois de plus en plus courts : les missions d'intérim durent en moyenne 1,7 semaine, les CDD 2 semaines et la moitié des CDI sont interrompus avant 2 ans. Les frontières entre chômage et emploi sont brouillées : 60% des personnes en emploi court sont en parallèle inscrites à Pôle Emploi.

- une progression sensible du nombre d'indépendants (+25% depuis 2006), visible dans presque tous les secteurs et qui s'est accélérée avec le développement des *auto-entrepreneurs*. Si les indépendants sont définis par l'absence de subordination juridique, ils peuvent néanmoins être dépendants économiquement. C'est le cas de 10% des indépendants qui n'ont ainsi qu'un seul client/donneur d'ordre et de la *franchise* dans le commerce de détail. Leur situation est proche de celle d'un salarié subordonné, sans en avoir les garanties.

C'est sur ce brouillage que de nouveaux OVNI juridiques comme le *portage salarial* se sont construits : une personne cherche des contrats, les apporte à une société de portage qui facture au client et « salarié » la personne durant le réalisation de la prestation, lui donnant ainsi l'accès aux indemnités chômage.

La plupart des formes nouvelles d'emploi traduisent une forte précarisation des individus et les laissent isolés face à leur employeur/donneur d'ordre. Mais on voit aussi émerger des formes d'emploi plus aptes à construire des formes de solidarité collective.

Du côté du salariat, les *groupements d'employeurs* peuvent permettre d'organiser la pluriactivité, mais aussi les droits du salarié.

Côté indépendants, les *coopératives d'activité et d'emploi*, récemment reconnues dans la loi ESS de 2014, visent, comme dans le portage salarial, à permettre à une personne de devenir indépendante dans un cadre salarié, mais en l'associant collectivement au fonctionnement.

C'est sur ces nouvelles modalités de mobilisation du travail qu'il faut penser les futures formes de solidarités entre travailleurs :

- le rôle essentiel que doit jouer le salaire socialisé pour garantir une certaine sécurité de revenu, d'où l'importance des luttes des intermittents
- et de nouvelles manières de faire valoir les revendications et droits des travailleurs : l'action syndicale de site comme l'élargissement de l'action syndicale à des indépendants (à l'exemple de la création d'un syndicat CGT des libraires de tous statuts).

Ces mouvements doivent être examinés pour leur capacité à construire de nouvelles convergences entre travailleurs, permettre de restaurer la valeur de leur travail et favoriser leur émancipation.

Marc Guillaumie, économiste



Christophe Everaere : *Les emplois atypiques. Quelles réponses aux besoins de flexicurité ?* éditions Wolters Kluwer, 2014

Pascal Lokiec : *Il faut sauver le droit du travail*, éditions Odile Jacob, 2015

Jeanne Magnani, Antoine Math : *Emplois et statuts atypiques ; quelles protections sociales ?* Editions Documentation française, 2014

Yanick Noisieux : *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Presses de l'université du Québec, collection Innovation sociale, 2014

LA FLEXIBILISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL une histoire ancienne qui se poursuit

« Nous recevons tous dans nos permanences des salariés précaires, lessivés, sous pression, abîmés par des horaires décalés, par le travail de nuit ou du dimanche, contraints d'accepter de travailler en pointillés, avec des horaires longs et flexibles, devant désormais s'accommoder non plus seulement de la rigueur salariale, mais bel et bien de baisses de salaires...

Pourtant, au mépris de la violence de la situation faite aux salariés, aux demandeurs d'emploi, qui paient durement les conséquences d'une crise dont ils ne sont pas responsables, vous persévérez à vouloir garder le cap libéral de la flexibilisation du marché du travail.

Au lieu de défendre ce que commande la situation, des dispositions véritablement innovantes de sécurisation des parcours professionnels, les députés de la majorité UMP nous proposent une nouvelle vague de dérégulation, ils proposent d'énormes assouplissements du code du travail, la sécurisation du prêt de main-d'œuvre pour les seuls employeurs, la banalisation de formes atypiques d'emploi, de modalités particulières d'exécution du contrat de travail via le télé-travail... La modernité voudrait (selon eux) que les employeurs ne soient plus empêchés de s'échanger les salariés, qu'ils soient libres de négocier de gré à gré leur rémunération, leur relation de travail.

Comme ce fut le cas avec des textes précédents – celui sur les heures supplémentaires « choisies », ou d'autres à venir tel celui sur le travail dominical –, le leurre du volontariat ou de l'exercice d'une supposée liberté individuelle sert en fait de prétexte à la banalisation des atteintes au code du travail pour l'ensemble des salariés.»

Roland Muzeau

député communiste

extraits d'une intervention
le mardi 9 juin 2009



en direct des nouvelles luttes à engager

la lutte contre le transfert de tous les risques sur le salarié

Avoir obtenu, par le vote de la loi Macron, le détricotage du droit du licenciement économique, la possibilité de licencier plus rapidement les salariés et celle de déresponsabiliser totalement le groupe dont dépend l'entreprise, tant dans les reclassements proposés aux salariés que dans le montant des indemnités qui leur sont versées, ne suffit pas au MEDEF.

Il lui faut désormais rendre aussi le licenciement individuel beaucoup plus simple et moins coûteux pour l'entreprise. Le MEDEF appuiera donc la proposition de la CGPME pour la conférence sociale de juin, celle de créer un nouveau contrat de travail : le contrat de croissance. Un contrat de croissance qui lierait l'avenir du salarié au résultat de l'entreprise. Ainsi, quelque soient les efforts personnels du salarié pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés, le fait pour

l'entreprise d'avoir une baisse de son résultat sur un certain nombre de trimestres constituerait un motif sérieux de licenciement individuel, non susceptible d'être contesté aux prud'hommes.

Rappelez-moi :
« Qui prend les décisions dans l'entreprise ? »



Chômeurs, faites-vous entendre

une vidéo à regarder sur le site du
Mouvement national des chômeurs
et des précaires (MNCP)

www.actuchomage.org

