

41. « Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne se préoccupent pas des salariés précaires »

➤ **C'est inexact.**

Les très grandes inégalités entre précaires (CDD, intérimaires, temps partiel contraint, etc.) et salariés à temps plein et en CDI sont une évidence. Qui est responsable de la situation ? Qui essaye d'y remédier ?

Précarité et exclusions recouvrent des situations multiples : salariés en chômage longue durée (en particulier les seniors), jeunes qui sortent en échec du système scolaire, salariés en temps partiel contraints, salariés alternant CDD courts et chômage. C'est parce qu'ils se retrouvent au chômage que des salariés voient leurs ressources fortement diminuer. Les femmes employées à temps partiel contraint forment l'essentiel des travailleurs pauvres.

C'est l'entreprise qui décide du recours au temps partiel contraint, à l'intérim ou aux CDD, quelles qu'en soient les raisons. Dans un certain nombre de cas, elle ne peut pas faire autrement (remplacement d'un salarié en arrêt) ; dans d'autres, les pratiques sont contestables (succession de CDD pendant des années sur un poste en réalité permanent).

D'une manière générale, les syndicats agissent pour réduire la précarité en militant par exemple pour la transformation des CDD en CDI. Des employeurs sont aussi sensibles à ces questions et mettent en place des moyens (aide financière, tutorat, implantation d'activités) pour aider spécifiquement des jeunes ou des moins jeunes en situation d'exclusion, en particulier dans des zones marquées par un chômage élevé. Dans certains territoires, les forces vives agissent pour le développement de l'activité et de dispositifs adaptés de formation. Dans certaines branches, des accords traitent de la situation des plus précaires ; ainsi, la branche de l'intérim conclut régulièrement des accords mettant en place des garanties spécifiques aux salariés de ce secteur.

C'est aussi l'un des objectifs des accords nationaux sur l'assurance chômage, l'emploi ou la formation avec, par exemple, la création du compte personnel de formation, désormais attaché à la personne. Ainsi, un salarié conserve ce droit lorsqu'il quitte son entreprise ou se retrouve au chômage. Il en va de même pour la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Ces accords ne font pas l'unanimité ; certains trouvent qu'ils prennent trop peu en compte les plus fragiles mais personne ne prétend qu'ils sont suffisants. Cependant les négociations pour parvenir à ces résultats sont difficiles. L'amélioration des droits entraîne des cotisations ou des contributions supplémentaires et/ou de nouvelles contraintes pour les employeurs. Les négociateurs doivent donc batailler ferme pour convaincre leurs mandants. Parfois, ces accords prennent trop de temps à être effectifs et leurs effets sont limités car ils ne sont pas mis en oeuvre comme le souhaitent ceux qui ont conclu les accords en question.