

C'EST QUOI LE "TRAVAIL PRECAIRE" ?

Des raffineries de Côte D'Ivoire aux mines de Colombie, du secteur de l'énergie en Serbie aux travailleurs du verre en Turquie, de l'Inde à l'Europe de l'Ouest, de l'Australie aux Etats-Unis, les gens ont vu leurs emplois disparaître au profit des agences de sous-traitance qui emploient la plupart du temps leur personnel à des conditions inférieures. Dans d'autres cas, les contrats ont été rompus et les emplois ont été attribués à des travailleurs envoyés par des agences sur la base de contrats à durée déterminée, très courte.

"La différence entre les conditions de travail des travailleurs syndiqués et des travailleurs sous contrats à durée déterminée se mesure en siècles".

De multiples "nouvelles manières d'employer les gens", la plupart d'entre elles précaires, ont été inventées et utilisées. C'est un secteur des affaires où il n'existe aucune discrimination : la sous-traitance et travail intérimaire ou le "travail précaire" affecte autant les travailleurs manuels des mines des pays en développement que les travailleurs de bureau du monde de biotechnologie high-tech des pays de l'OCDE. En fait, on pourrait dire que c'est un phénomène qui s'est en grande partie répandu du "sud" au "nord", au lieu du mouvement inverse, contrairement à la plupart des "techniques de management".

Le Travail Précaire utilisé dans tous les secteurs de l'ICEM

Ce phénomène s'est également répandu d'un nombre limité de secteurs – ceci ayant par exemple toujours posé un problème pour les migrants dans le secteur de la construction – à toutes les industries, affectant les emplois considérés comme « sûrs » comme les postes-clés de l'industrie chimique. Bien qu'il y ait toujours une variation d'un secteur à l'autre, l'utilisation de main-d'œuvre contractuelle semble dominer par sa présence dans tous les secteurs que traite l'ICEM. Même dans la mesure où le nombre d'affiliés de l'ICEM ont déclaré que la nécessité de traiter l'explosion de l'utilisation du travail en sous-traitance et en intérimaire est leur toute première priorité.

Les affiliés de l'ICEM du monde entier ont dû transiger avec la nouvelle stratégie des entreprises : des employés-clés, bénéficiant de conditions de travail relativement bonnes d'une part et des employés en travail en sous-traitance et en intérimaire, ou des employés ayant d'autres emplois précaires, d'autre part, ce dernier recevant généralement une part inférieure. Dans la plupart des cas ceci signifie : recevoir un salaire inférieur ou moins d'indemnités retraite ou moins d'avantages médicaux ou maladie ou moins de congés payés ou une sécurité d'emploi plus faible, ou... ou... Dans la plupart des cas, ceci implique une combinaison de tous ou de plusieurs de ces éléments.

Les entreprises cherchent à diminuer leurs frais

Le travail en sous-traitance et en intérimaire est utilisé presque partout par les entreprises dans leur recherche de diminution de frais. Les décisions sont prises sur la base d'arguments purement économiques. Une fois la décision prise et que le « problème » est réglé, la plupart des entreprises ne semble pas trop se soucier de ce qui advient de leurs anciens employés. « Nous ne les payons pas (directement), ils ne travaillent pas pour nous, nous n'avons aucune obligation de nous assurer s'ils sont traités correctement ».

Les employés dans ces situations sont souvent vulnérables et exploités. Les conséquences multiples du travail en sous-traitance et en intérimaire incluent qu'à ce point, il est devenu beaucoup plus difficile pour les employés de se défendre, individuellement de même que par l'intermédiaire de leurs syndicats et que des avantages sociaux durement gagnés sont souvent perdus. Les syndicats perdent beaucoup de membres en raison de ce phénomène. Une raison-clé est que les travailleurs sont plus facilement intimidés quand ils sont dans une position précaire. La plupart du temps, les employés précaires ont bien trop peur de rejoindre un syndicat et malheureusement, bien souvent pour une bonne raison, étant donné que trop d'employés en sous-traitance ou en intérimaire ont été confrontés à des collègues qui ont été « mis sur la touche » parce que ceux-ci s'intéressaient aux activités syndicales. De plus, beaucoup d'employés CAL changent de travail régulièrement, leur rendant plus difficile de créer un « enjeu » suffisant dans leur travail pour développer une relation proche avec le syndicat de l'entreprise.

Les emplois précaires ne sont pas meilleur marché

Ce même statut de travail et l'absence de futur dans un travail qui affectent la participation dans l'action syndicale peuvent aussi créer des problèmes pour les entreprises. Les emplois précaires enlèvent souvent la motivation des employés, et toute loyauté envers l'entreprise (qui, après tout, ne montre aucune loyauté envers eux). « L'investissement » dans un travail d'un véritable employé a peu de chance de se développer chez le travailleur « temporaire ».

La précarité croissante du travail devrait ainsi également être un souci pour la direction, en termes de qualité, rendement, compétence et productivité, et les employés devraient encourager les discussions et les progrès obtenus par négociations qui rendront à la fois l'entreprise et le syndicat plus puissants. La sous-traitance est quasiment devenue une mentalité de « mouton », une forme suffocante de conformité. Tout le monde le fait, donc ce doit être bien ! C'est un succès, entre autres en raison des avantages perçus par l'employeur, censé être en mesure de continuer à faire fabriquer un produit ou un service, sans qu'il n'ait besoin de prendre de responsabilités pour la main d'œuvre qui fabrique le produit ou crée le service. On suppose que, non seulement on a moins de responsabilités vis-à-vis des employés, mais de plus ces employés sont meilleur marché. Cependant, dans bien des cas, le profit n'est pas aussi clair. L'expérience sur le terrain contredit souvent cette idée.

Clairement, le travail en sous-traitance et en intérimaire est également utilisé dans beaucoup de cas pour échapper à l'influence syndicale. Bien souvent, les employeurs sont disposés à payer pour cela, incluant par exemple des honoraires importants redondants ou des indemnités élevées pour la retraite anticipée en se disant – ou en croyant – qu'ils obtiendront ainsi la garantie de disposer ensuite d'une « main d'œuvre docile ». Bien sûr, de nombreux employés apprécient de travailler de manière temporaire ou de travailler avec beaucoup de flexibilité, leur permettant – dans une certaine mesure – de décider quand ils travaillent ou quand ils ne travaillent pas. Et il n'y a rien de mal à ça. Le problème est que d'après notre expérience, la plupart des employés du travail précaire dans le monde ne se trouvent pas dans cette situation. Dans beaucoup de pays et d'industries, les employés n'ont que le choix entre un travail précaire ou pas de travail du tout.