



- Changer, c'est quoi ? Changer comment ?
- Intérimaires: Abolir la norme du « jetable »
- Une reconnaissance des qualifications « low-cost »
- Du salaire de la peur au salaire socialisé : « Garantir le salaire à vie »
- Lettre au Président de la République

Intérimaires :

Abolir la norme du « jetable »

S'il est une situation peu enviable à endurer en tant que salarié, c'est bien celle d'être intérimaire. Peut-on se satisfaire des quelques cas ou le renouvellement automatique de ces contrats s'est transformé en règle de vie pour accepter cette norme?

Cette situation précaire, préférable au chômage, ne permet toutefois pas une véritable intégration dans l'entreprise.

De ce statut de salarié « jetable » et « rejetable », l'employeur ne retient que l'avantage financier, ceci au détriment de l'aspect humain et social. Au terme de leur contrat, ils sont honteusement remis à la charge de la collectivité ou de leur famille.

Nous sommes tous concernés par cette injustice. Nous devons être véritablement solidaires et nous impliquer collectivement afin d'éradiquer cette exploitation méprisante de nos collègues de travail.

Une dérive contre-productive

Dans la baisse permanente des moyens attribués par nos dirigeants pour assurer nos fabrications, les salariés sont une variable d'ajustement. « Optimiser » est un verbe souvent utilisé pour justifier la stratégie de DCNS, mais optimise-t-on vraiment ? Rien n'est moins sûr.

Connaître les besoins de l'entreprise, les spécificités techniques et l'expérience liées à la construction navale militaire sont les éléments indispensables à la gestion des effectifs.

L'histoire de DCNS, tout comme notre quotidien, montrent que pour faire du bon travail, il y a besoin de retour d'expérience et donc d'une certaine ancienneté de service.

Il est donc utopique de penser que l'embauche de courte durée apporte les mêmes services qu'un emploi en CDI.

Même si ceux qui décrochent ces contrats d'intérim y mettent le meilleurs d'eux-mêmes, afin d'espérer une éventuelle reconduction, ce type de contrat « Kleenex » provoque la démotivation de ceux qui les vivent. Comment pourrait-il en être autrement ?

La transmission ratée des savoirs et savoir-faire

Pour les intérimaires, un premier temps sera nécessaire pour connaître l'environnement dans lequel ils vont évoluer. Avec qui ils vont travailler (collègues et hiérarchie) ? A qui s'adresser ? Où trouver l'information ? De quels outils ils auront à se servir ? Etc.

Du côté des personnels titulaires de DCNS, bien que satisfaits d'avoir du renfort, la transmission de connaissance n'a de sens que si la personne reste à ce poste, donc acquiert un contrat stable.

A contrario, le peu de compétences transmises dans ce court laps de temps seront vite perdues au départ de l'intérimaire ; dans le même temps, le savoir aura été transmis en pure perte et disparaîtra au départ des anciens. Le découragement gagnera les esprits de ceux qui restent à l'idée de devoir tout recommencer avec le suivant ...

(Sinon, le départ de celui-ci ne peut qu'entraîner un découragement qui de plus, demandera à ce que cette opération soit renouvelée avec un autre. Les transmissions nécessaires auront tôt fait de disparaître par le départ du plus ancien et ceux qui détiendront des bribes d'informations.)

Autre aberration constatée : certains intérimaires en situation de former d'autres intérimaires ! Comment peut-on former d'autres salariés lorsque l'on ne détient pas la maîtrise d'un poste ?

Des pressions d'un autre âge

Face aux situations professionnelles déjà complexes que doivent subir les intérimaires, un élément important est à prendre en compte, sans qu'il soit dit ouvertement : c'est qu'il est de bon ton de « se taire » !

Le « chantage » à l'emploi pratiqué par les dirigeants en dit long sur leur pouvoir à soumettre ces salariés à leurs désirs.

Rechigner à exécuter un travail dans de mauvaises conditions et c'est la porte ! Faire reconnaître ses droits, défendre ses intérêts, revendiquer dans une situation d'isolement n'est vraiment pas une chose facile et risque d'influencer une éventuelle reconduction du contrat.

Avouons qu'au XXI^e siècle, et dans le pays des droits de l'homme, ça fait désordre !

Vivre tout simplement

Si comme nous venons de l'évoquer, les situations de travail sont plus dégradées par la précarité, les situations personnelles, familiales, deviennent également très contraignantes.

En effet, comment avoir des projets de vie lorsque le salaire n'est pas assuré ? Quelle banque s'aventurera à prêter de l'argent, et à quel taux ?

Ceux qui décrochent un emploi dans un temps limité peuvent être confrontés à l'éloignement de l'entreprise par rapport au lieu d'habitation ; par conséquent il leur est imposé de louer un appartement engageant des dépenses non négligeables (caution, déménagement).

Le moindre aléa (panne de voiture, manque de logement, ...) peut entraîner une situation d'assistantat, ce qui augmente, de fait, le risque de mal être.

Autre inconvénient : la prise des congés payés. L'embauche se faisant par manque d'effectifs, il n'est pas rare que celle-ci tombe pendant les périodes de vacances. Les intérimaires feront les « bouches trous » et auront moins de possibilités de bénéficier de congés avec leur famille ou amis.

Du côté de l'évolution de carrière, celle-ci ne restera qu'un mirage. Par la multitude de missions réalisées à différents postes, la reconnaissance professionnelle se trouvera « noyée » et donc ignorée par les diverses hiérarchies.

Arrivés à un âge avancé, la santé s'étant dégradée, les propositions d'emploi se raréfieront, ce qui augmentera les périodes de chômage et diminuera de facto le taux de retraite.

Economiquement néfaste

En plaçant des salariés dans cette précarité, les employeurs organisent eux-mêmes le blocage de l'économie : à supposer que la moitié de la population vive ces mêmes galères, que deviendrait l'économie ? Que deviendraient les entreprises sans organisations pérennes ?

Plus globalement, pour vivre toute l'année, les entreprises ont besoin de clients toute l'année. Si ces mêmes clients ne disposent que de revenus précaires, alors la crise ne fera que de s'accroître.

DCNS, par le passé, ne comptait pas de formules d' « intérim » ou de « CDD » dans ses effectifs, s'en est-elle portée plus mal dans ses capacités à produire ?

Aujourd'hui, la précarité de l'emploi tend à devenir la norme pour diminuer la masse salariale (60 à 70 intérimaires en 2007, 200 aujourd'hui). L'accepter comme une fatalité ou un mal nécessaire ne fait que dégrader notre quotidien. Les salariés concernés peinent à se débarrasser de cette gangrène car ils en sont les premiers affaiblis.

Par les embauches, la CGT et ses adhérents poussent pour un changement, mais le besoin de s'y mettre tous demeure la clé du succès.

A Cherbourg, le 04 octobre 2012