

La précarité de l'emploi en France

Document de travail N° 2

Philippe Langevin
5 juin 2013

Tous les emplois ne sont pas comparables. Il y a peu de points communs entre les emplois valorisants et enrichissants, généralement qualifiés mais pas toujours, et les emplois pénibles et répétitifs, généralement non qualifiés mais pas toujours non plus. L'emploi est pourtant, dans nos sociétés occidentales, le facteur premier qui détermine, par sa contrepartie, un niveau de vie, une assurance retraite, par son rôle économique une reconnaissance sociale. Il donne un statut aux travailleurs. L'emploi n'est pas assimilable au travail. Le travail est par nature illimité. Il ne relève pas du marché. On a toujours quelque chose à faire. L'emploi se spécifie par le contrat de travail. Le niveau de l'emploi dépend de nombreuses variables : du côté de l'offre la croissance économique, le comportement des employeurs, le coût de la main d'œuvre, la concurrence internationale; mais aussi, du côté de la demande, le taux d'activité, l'âge légal d'entrée et de sortie du marché du travail, la pyramide démographique. Et il n'y a aucune raison économique pour que l'offre corresponde à la demande. C'est pourquoi les politiques de l'emploi se déclinent sur un grand nombre de dispositifs pour rapprocher l'offre de la demande. On parlait autrefois de plein emploi. Aujourd'hui, on n'ose même plus employer ce terme. En effet, depuis les années 1975 et la fin de l'économie Keynésienne, le sous emploi est devenu structurel, augmente régulièrement et affecte principalement les jeunes, les femmes, les seniors et tout particulièrement les bas niveaux de qualification. La privation d'emploi n'est pas uniquement une privation de ressources. Le chômage est une exclusion sociale aux conséquences redoutables.

1- Aperçu sur le marché du travail

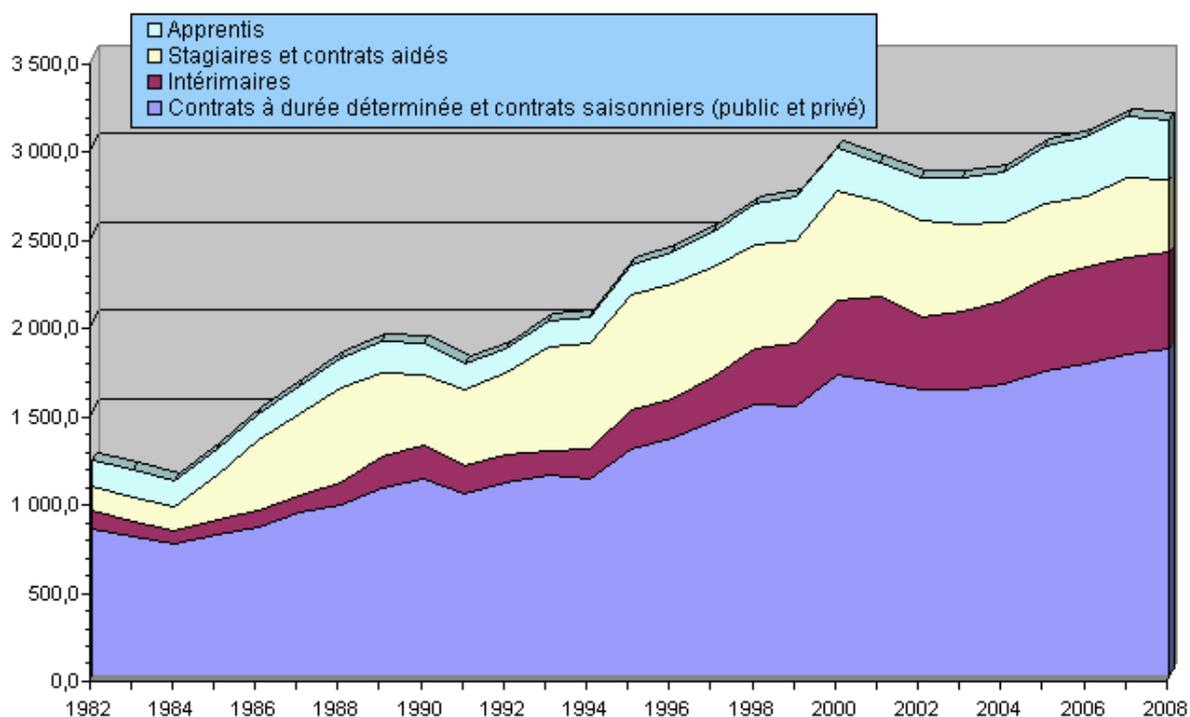
En France, et en moyenne en 2011, 28,4 millions de personnes sont actives dont 25,8 ont un emploi et 2,6 sont au chômage au sens du BIT¹. Encore faudrait-il ajouter les 850 000 personnes qui souhaitent travailler mais ne sont pas au chômage car non immédiatement disponibles. C'est ce que l'on appelle le « halo » du chômage que l'on pourrait étendre aux personnes découragées qui ne cherchent même plus un emploi. On arrive alors à près de 4 millions de personnes qui souhaiteraient travailler. La situation des actifs privés d'emploi ne serait pas dramatique si ces période de sous emploi restaient exceptionnelles et de courte durée et concernaient tous les actifs. Le système des assurances chômage a été conçu pour garantir des ressources à ces demandeurs d'emploi appelés à rejoindre rapidement le marché du travail. Ce n'est pas le cas. Le chômage de longue durée ne cesse d'augmenter. C'est un des premiers facteurs de la pauvreté.

On pourrait détailler les caractéristiques de l'emploi d'aujourd'hui pour souligner quelques données : l'importance du salariat qui concerne 88,4 % des postes de travail, la répartition socio professionnelle (parmi les personnes qui ont un emploi, une sur deux est ouvrière ou employée, près de deux sur cinq occupent une profession intermédiaire ou sont cadres), l'importance du secteur tertiaire qui représente 3 emplois sur 4.

¹ Une photographie du marché du travail en 2011- INSEE première N° 1415- Septembre 2012

Mais le fait le plus lourd est le développement des emplois précaires qui ne protègent plus de la pauvreté. Le contrat à durée indéterminée n'est plus la norme.

12% des salariés ont en effet un contrat temporaire : 9,5% un contrat à durée déterminée, 2,4% sont en intérim, 1,6% en apprentissage. Les femmes sont plus souvent sur des contrats à durée déterminée que les hommes ; Les intérimaires et les apprentis sont plutôt des hommes.



Si on compare le statut et les conditions d'emploi des quatre grandes villes françaises on peut constater que :

- la part des salariés est nettement plus faible à Paris et à Marseille qu'à Lyon ou Strasbourg
- parmi les emplois salariés :
 - o la part des CDI est particulièrement faible à Strasbourg et celle des CDD plus élevée que dans les autres villes
 - o la part de l'intérim, du temps partiel et de l'apprentissage plus forte à Strasbourg et à Lyon qu'à Paris ou Marseille

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus 2009				
	Paris	Lyon	Marseille	Strasbourg
Part des salariés	85,3%	89,7%	88,4%	90,3%
parmi les salariés				
C.D.I.	83,5%	81,8%	84,2%	78,7%
C.D.D.	12,1%	12,0%	10,5%	14,2%
Intérim	1,1%	2,1%	1,7%	2,6%
Emplois aidés	0,5%	0,9%	1,1%	1,1%
Apprentissage	2,8%	3,2%	2,5%	3,4%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Part des non salariés	14,7%	10,3%	11,6%	9,7%
Part temps partiel	16,3%	18,2%	11,6%	19,4%

On peut en déduire que la précarité de l'emploi, évaluée en termes statutaire, est plus forte à Strasbourg et Lyon qu'à Marseille ou Paris.

Au niveau national, 1,3 million d'actifs ont un emploi mais souhaiteraient travailler davantage. Le sous-emploi est massivement féminin. Il touche particulièrement les plus jeunes et les employés non qualifiés.

Sous emploi chez les salariés 2011		
	Nombre millier	Taux de sous-emploi en %
Non salariés	119	4
Salariés	1 193	5,2
Cadres	63	1,5
Professions intermédiaires	179	3
Employés qualifiés	183	4,8
Employés non qualifiés	522	15
Ouvriers qualifiés	101	2,8
Ouvriers non qualifiés	146	7,8
Femmes	963	7,9
Hommes	349	2,6
15-24 ans	220	9,9
25-49 ans	791	4,7
50 ans et plus	301	4,4
Total	1 312	5,1

Source : INSEE- Actifs occupés de 15 ans ou plus en France métropolitaine

2-L'emploi précaire

A- Par la nature du contrat de travail

Un emploi précaire est un emploi qui, limité dans le temps, ne permet pas de garantir à la personne une stabilité des ressources dans un avenir proche ni de se valoriser dans son travail.. Juridiquement, on regroupe dans cette catégorie les contrats à durée déterminée, les missions d'intérim, les temps de travail partiel subi en attente d'un temps plein qui s'exercent dans des conditions de travail pénibles, faiblement rémunérés et peu qualifiés. Cette précarité de l'emploi amène des périodes d'alternance de temps d'emploi et de temps de chômage, quelquefois de formation.

Suivant cette approche, une étude de la DARES² évalue à 27% la part des salariés en situation précaire ou instable pour ces raisons : 10% sont en contrat à durée déterminée, 2% en mission d'intérim, 4% en CDI à temps partiel mais souhaitant travailler davantage, 10% en CDI mais

² DARES Premières- Juillet 2009

déclarent « craindre pour leur emploi dans l'année à venir ». Au-delà, il est très difficile d'évaluer le mal être au travail.

L'enquête sur les conditions de travail de 2005, la dernière disponible³, permet de caractériser les conditions de travail de ces salariés, par comparaison avec l'ensemble des salariés.

Les salariés à contrat déterminé sont plus souvent exposés à des horaires variables (32% contre 27%), inconnus d'un jour à l'autre (22% contre 20%), à un travail de nuit, du samedi ou du dimanche (14% contre 9%). Ils disposent d'une faible autonomie. Ils subissent des pénibilités physiques, manquent de soutien et d'échanges. 23% d'entre eux déclarent ne pas avoir reçu de formation à la sécurité dans l'entreprise contre 12% des salariés en emploi stable

Les intérimaires ont de horaires imprévisibles (25% contre 10%) et une autonomie limitée. Ils sont nombreux à travailler sur contrainte de rythme, à la chaîne (42% contre 13%). Ils sont le plus souvent ouvriers, ce qui explique la pénibilité de leur emploi. Ils déclarent eux aussi n'avoir pas reçu de formation sur les risques de leur emploi.

Les CDI ne bénéficient pas tous de bonnes conditions de travail.

- Les CDI en temps partiel mais qui souhaiteraient travailler davantage signalent des manques de moyens dans leur travail, des horaires variables (39% contre 25%) et l'absence de collectif de travail (57% contre 39%). Ils sont isolés.
- Les CDI qui craignent de perdre leur emploi sont souvent dans des secteurs industriels exposés. Soumis à des horaires atypiques, au travail à la chaîne, peu autonomes, ils cumulent de nombreux risques dont celui de la possible fermeture de leur établissement.

En définitive, « toutes catégories confondues, les salariés en situation précaire ou instable courent de plus en plus de risques d'être exposés à des horaires variables d'un jour à l'autre ou peu prévisibles, de subir de fortes contraintes industrielles et des cadences automatiques, de manquer d'autonomie et de moyens pour faire leur travail, de cumuler des pénibilités physiques, de manquer d'un soutien d'un collectif de travail et enfin, de ne pas bénéficier de mesures de prévention des risques professionnels ».

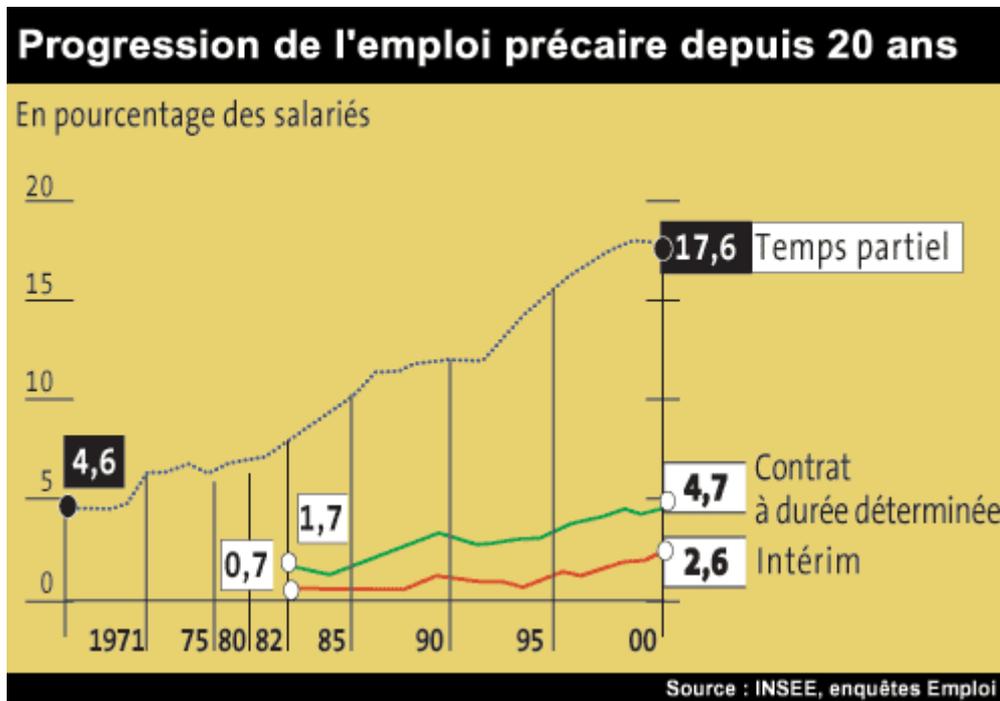
Les deux seules catégories épargnées par la précarité sont celles qui disposent d'un statut protecteur et celles qui détiennent un diplôme leur permettant de retrouver un emploi en cas de licenciement. Le marché du travail est coupé en deux : d'une côté les instables qui passent de CDD en intérim entre des périodes plus ou moins longues de chômage et les salariés qui occupent des emplois stables : fonctionnaires, salariés très qualifiés.

Comme le souligne l'observatoire des inégalités⁴, le taux de précarité (CDD, intérim et emploi précaire rapporté à l'ensemble des emplois) a augmenté entre 1982 et 1990. Le taux est passé de 5,3% à 7,6%, puis de 1993 à 2000 où le taux est passé de 8 à 11,8%. En 2011, le taux de précarité est de 12,3%. Si en période de crise l'emploi précaire diminue dans un premier temps avec l'augmentation du chômage, il se développe quand l'emploi devient rare de façon structurelle. C'est bien la situation d'aujourd'hui.

³ Une nouvelle enquête est actuellement en cours

⁴ Observatoire des inégalités- 27 novembre 2012

Mais la précarité de l'emploi ne tient pas seulement au contrat de travail. Elle résulte aussi d'un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité par rapport à l'emploi : souhait de travailler davantage pour les personnes en sous-emploi, peur de perdre son emploi dans une conjoncture économique difficile. Ces données ne sont disponibles que par enquête. La dernière disponible est celle de 2005.



Cette approche est néanmoins incomplète. Le CDI ne traduit pas la sécurité de l'emploi. Durée indéterminée ne signifie pas non temporaire. Le statut juridique est insuffisant pour caractériser le travail. Un CDI ne protège pas de la précarité qui peut résulter des risques professionnels ou de très faibles rémunérations.

B--Par les risques professionnels

L'enquête de surveillance médicale des expositions aux risques professionnels, « Sumer » confirme une évolution significative des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010.

Evolution des conditions de travail entre 2003 et 2010		
Part des salariés déclarant:	2003	2010
Etre contrôlé de façon permanente par la hiérarchie	25,20%	26,80%
Affronter des comportements méprisants au travail	10,60%	15,40%
Subir au moins une contrainte physique intense	40,40%	39,80%
Subir au moins trois contraintes	34%	36%
Avoir un rythme de travail imposé	49,8%	56,8%
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre	46,2%	56%
Etre en contact direct avec le public	63,2%	73,7%
Etre affronté au bruit	13%	19,5%
Etre devant un écran plus de 20 heures par semaine	11,9%	22,6%
Etre exposé au moins à un produit chimique	33,8%	33,5%

Etre exposé à des agents biologiques	10,2%	18,4%
--------------------------------------	-------	-------

Source : Enquête Sumer 2010

L'enquête, réalisée en 2009-2010 par 2 400 médecins du travail auprès de 48 000 salariés du secteur privé souligne :

- des semaines de travail moins longues mais une augmentation des horaires atypiques
- une stabilisation à un niveau élevé de l'intensité du travail
- une autonomie en recul pour les cadres et professions intermédiaires
- de plus en plus de contacts avec le public
- davantage de « tension au travail » avec une diminution de la latitude décisionnelle et l'augmentation de la demande psychologique
- davantage de salariés exposés au bruit
- un travail sur écran de 20 h ou plus par semaine

Cette précarité n'est plus celle de l'emploi. C'est celle du travail. 39% des ouvriers déclarent subir des nuisances sonores sur leur lieu de travail. Trois millions de salariés ont leur rythme de travail dicté par la machine. Le travail à la chaîne progresse non seulement chez les ouvriers mais aussi chez les employés dans le secteur des services (restauration rapide, télé opérateurs, caissières...). Entre 1984 et 2005 la part des salariés concernés est passée de 9,6% à 14%. La pénibilité s'accroît pour les moins qualifiés. Mais les contraintes de stress sont des facteurs de précarité que l'on peut observer aussi chez des cadres supérieurs de grandes entreprises qui peuvent déboucher sur l'irréversible .350 suicides par an sont liés aux conditions de travail (France Télécom, Renault, Peugeot, EDF...). La sociologue Annie Thébaud-Mony y voit un lien direct avec l'intensification du travail : « En quelques années, l'obligation de travail s'est transformée en obligation de résultat. »⁵

Les situations de tension avec le public s'observent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Le travail précaire accroît l'isolement et génère des solitudes professionnelles. Les travaux de la Fondation de France montrent une progression des personnes en situation d'isolement chez les 30-39 ans. Le travail perd peu à peu son rôle d'intégrateur social. Le travail précaire et les emplois de courte durée ne permettent pas de bâtir des relations professionnelles ou personnelles. Les travailleurs pauvres, qui touchent moins de 1000 € par mois, sont les plus concernés. Ils cumulent tout à la fois des conditions de travail pénibles et des salaires faibles.

L'impératif de compétitivité et de rentabilité conduit fréquemment à l'augmentation des charges de travail, des rythmes, des injonctions dans toutes les catégories socio professionnelles. On observe une intensification significative du travail : rapidité, enchaînement et interruption des tâches, niveau élevé de productivité.

Même si la thématique de la santé au travail est plus présente, certains métiers continuent à présenter des risques importants : physiques dans l'industrie et le bâtiment mais aussi psychologiques dans le tertiaire qui fragilisent les femmes notamment.

Enquête sur les conditions de travail 2005

⁵ A. Thébaud-Mony « Travailler peut nuire gravement à votre santé » 2008

			2005
Part des salariés qui travaillent à la chaîne	1984	9,6%	14,0%
Part des salariés qui subissent des nuisances sonores	1984	2,7%	3,3%
Part des salariés qui déclarent vivre des situations de tension avec le public	1991	25,1%	27,7%
avec leur supérieur hiérarchique	1998	31,5%	27,5%
Part des salariés confrontés à la saleté	1984	21,8%	26,4%
Part des salariés confrontés à la l'humidité	1984	12,7%	19,1%
Part des salariés soumis à des efforts physiques	1984	21,5%	39,0%

Source : Enquête sur les conditions de travail 2005

Le tableau repose sur des déclarations. Il montre toutefois une nette dégradation des conditions de travail en France entre 1984 et 2005. L'enquête actuellement en cours permettra de confirmer ou d'infirmer ces résultats.

Une autre étude de la DARES⁶ menée sur la période 2000-2011 démontre que la principale cause de l'absentéisme qui concerne en moyenne chaque semaine 680 000 personnes est consécutive à la dégradation des conditions de travail.

C- Par les bas salaires : les travailleurs pauvres

2 millions de personnes qui exercent un emploi disposent, après avoir comptabilisé les prestations sociales et intégré le niveau de vie de leur conjoint, d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Si l'on compte l'ensemble de ces familles, c'est entre 2 et 3,8 millions de personnes qui vivent dans un ménage pauvre dont le chef de famille dispose d'un emploi. Cette situation s'explique par le faible niveau du salaire minimum, les emplois à temps partiels, le fractionnement du travail entre alternances de phases de petits boulots, de bricolage, d'activité non déclarée et de chômage ou d'inactivité. Deux millions de salariés vivent avec environ 800 € par mois.

Evolution du nombre de travailleurs pauvres

Personnes employées. Pauvreté aux seuils de 50 et 60 %.

Unité : milliers

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Seuil à 50 %	977	996	1 013	953	913	915	947	994	977	1 008	1 022	1 019	1 002
Seuil à 60 %	1 882	1 942	1 948	1 934	1 896	1 771	1 797	1 838	1 872	1 999	1 897	1 903	1 925

Le niveau de vie tient compte des prestations sociales, des impôts et des revenus des conjoints.

Source : Insee

Personnes vivant dans un ménage de travailleurs pauvres

Unité : milliers

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Seuil à 50 %	1 874	1 899	1 964	1 793	1 644	1 702	1 742	1 821	1 743	1 818	1 878	1 848	1 880
Seuil à 60 %	3 879	3 965	4 041	3 981	3 682	3 527	3 558	3 619	3 596	3 838	3 728	3 679	3 841

Chef de ménage, enfants et conjoints, vivant dans un ménage dont le chef de ménage exerce un emploi. Prestations sociales, impôts et revenus des conjoints compris.

Source : Insee

⁶ Le Monde- 14 février 2013

D- Par la durée du travail

Plus d'une personne avec emploi sur 6 travaille à temps partiel. Il y a 4 fois plus de femmes que d'hommes dans cette situation. Le temps partiel représente en moyenne 23 heures par semaine. La proportion de personnes employées à temps partiel a augmenté régulièrement. 28% souhaiteraient travailler plus dont les deux tiers dans le cadre de leur emploi actuel. 40% des 15-29 ans souhaiteraient travailler davantage.

Statut de l'emploi 2011 Actifs occupés de 15 ans ou plus en France métropolitaine					
	Effectif	Répartition en %			
		Milliers	Total	Femmes	Hommes
Non salariés	3 003	11,6	7,8	15,1	2,7
Salariés	22 775	88,4	92,2	84,9	97,3
Intérimaires	543	2,1	1,5	2,7	7,1
Apprentis	371	1,4	1	1,8	15,7
CDD	2 169	8,4	10,4	6,6	27
CDI	19 692	76,5	79,3	73,8	47,5
Ensemble	25 778	100	100	100	100
Temps complet	21 161	82,1	69,9	93,1	77,6
Temps partiel	4 617	17,9	30,1	6,9	22,4

Source : INSEE- première N° 1415- Septembre 2012

Le taux de temps partiel subi a fortement augmenté depuis les années 90. Il est passé de 225% à 30%. Depuis 1980, le nombre d'emplois à temps partiel est passé de 1,8 million à 4,6. Le temps partiel est essentiellement féminin. Il concerne 30% des femmes et 6,7% des hommes. Toutefois, le temps partiel subi est plus élevé chez les hommes (33%) que chez les femmes (26%). Plus de la moitié d'entre elles sont des employées dans les services à domicile et 37% dans le commerce.

E- Selon les milieux sociaux

Si près de la moitié des salariés travaillent le samedi et 28% le dimanche, au moins occasionnellement, c'est le cas de 53% des employés du commerce, des services et de la santé dont 32% le dimanche. 15% des ouvriers et 13% des cadres supérieurs travaillent la nuit. Un tiers des salariés et la moitié des cadres supérieurs travaillent le soir entre 20 h et minuit. Les horaires alternés concernent 7% des salariés mais 16% des ouvriers pour 1% des cadres supérieurs. Le travail à domicile concerne 15% des salariés, dont 42% de cadres supérieurs et 2% des ouvriers. Le télétravail concerne principalement des emplois qualifiés. Les horaires des salariés qualifiés sont souvent extensibles, contrepartie de leurs responsabilités et de leurs niveaux de rémunération. Les moins qualifiés ont souvent des horaires contraints, de nuit ou alternés.

La situation de l'emploi en Allemagne n'est pas un modèle. Si le taux de chômage reste faible, c'est au prix d'une grande précarité de l'emploi, encore plus forte qu'en France. Un quart de la population active n'a pas un contrat de travail à durée indéterminée dans un pays qui ne connaît pas le salaire minimum. La réforme du marché du travail engagée par le chancelier Gerhard Schröder a encouragé des formes d'emploi atypiques dont l'intérim et les petits jobs à un € de l'heure. Près d'un travailleur sur cinq est pauvre dans une Allemagne trop souvent présentée comme un modèle à imiter. Le taux de chômage est faible par ce que plus de 2,5 millions de salariés sont en mini-jobs, 600 000 sont intérimaires et 5 millions sont à temps partiel

3-Les précarités spécifiques

Certaines catégories sociales et certains métiers sont particulièrement affectés par la précarité de leur emploi.

A- D'après les caractéristiques du salarié

La précarité de l'emploi féminin

Toutes les analyses le confirment. Les conditions de travail ont un sexe. Entre 2000 et 2011 le nombre d'accidents du travail a augmenté de 26,9% pour les femmes et diminué de 20,4% pour les hommes. Le nombre de maladies professionnelles déclarées a augmenté de 180% pour les femmes et de 92% pour les hommes. Les enquêtes épidémiologiques révèlent un niveau de tension au travail et de stress bien supérieur pour les femmes. Leurs postes de travail sont souvent pénibles et répétitifs, émotionnellement exigeants, aux horaires atypiques. Elles sont victimes de harcèlement moral ou sexuel. Le déficit de perspectives d'évolution génère de l'usure professionnelle. La situation est particulièrement difficile pour les femmes chefs de familles monoparentales.

La précarité chez les jeunes

Les jeunes sont les premières victimes de la précarité en France. Le récent rapport de l'observatoire de l'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire révèle que près du quart des jeunes vivent en dessous du seuil de pauvreté et conclut que « l'augmentation de leur taux de chômage et la précarisation des conditions d'emploi en constituent les principales raisons ». L'accès au premier emploi est de plus en plus difficile. C'est généralement un CDD quel que soit le niveau du diplôme. La pratique des stages évite aux entreprises des embauches et des départs positifs de carrière. Les différentes mesures prises à leur égard (emplois jeunes, emplois d'avenir...) en font une catégorie particulière de travailleurs, devenue variable d'ajustement du marché économique. Entre le début des années 1980 et le milieu des années 2000, le taux de précarité de l'emploi pour les jeunes de 15 à 24 ans est passé de 16% à 47%.

La précarité chez les personnes victimes d'un handicap

Malgré les dispositions de la loi qui impose aux établissements publics ou privés de plus de 20 salariés d'employer dans une proportion de 6% des personnes victimes d'un handicap, 19% de ces personnes sont au chômage. Celles qui occupent un emploi le sont dans les secteurs les moins qualifiés : 80% sont ouvriers ou employés contre 57% de l'ensemble des actifs, 3% sont cadres contre 11% des actifs. Compte tenu de leur parcours scolaire, leur qualification est inférieure à la moyenne ; Les entreprises font peu d'effort pour faciliter leur accès à l'emploi et certaines préfèrent payer une amende plutôt que de s'acquitter de leur obligation d'emploi. Les 586 ateliers protégés, devenus des « entreprises adaptées » emploient 20 000 personnes. Les 1 893 établissements et services d'aide par le travail, anciens CAT, ont un potentiel de 100 000 places.

La précarité en prison

40% des détenus ont une activité rémunérée, soit 25 000 sur 67 000. Les indigents représentent 20% de la population carcérale. Pour eux, à qui l'administration verse 20 € par

mois, l'emploi est une nécessité. Les conditions de l'emploi en prison sont celles de la plus grande des précarités. 34% de ceux qui ont un emploi travaillent dans le cadre du service général. Leur salaire est en moyenne de 200 € par mois. Ils sont affectés comme peintre, électricien, coiffeur, font du nettoyage...Ceux qui travaillent pour des entreprises pour des tâches simples (mise sous pli, montage...) en atelier ou en cellule, centres d'appel sont encore moins rémunérés ; et il y a de moins en moins d'entreprises concernées. Le droit du travail ne s'applique pas en prison. Toutefois, le conseil des prud'hommes de Paris vient de décider que ce droit devait aussi s'appliquer derrière les murs d'une prison.

B- D'après la nature de l'emploi

La précarité dans les services à la personne

Les services à la personne sont un des rares secteurs créateurs d'emploi. Ils répondent à une forte demande qui résulte du vieillissement de la population et de l'accroissement du taux d'activité féminin. Mais la plupart d'entre eux sont des temps de travail de courte durée, quelques heures par jour ou par semaine, dans des lieux souvent très éloignés les uns des autres pour des tâches répétitives et peu valorisantes, aux horaires décalés. La plupart d'entre eux sont des tâches de ménage chez des particuliers sans perspective de carrière.

La précarité dans la fonction publique

Les pratiques de l'Etat participent la précarisation de l'emploi. La RGPP et le non remplacement d'un fonctionnaire sur 2 en sont l'illustration. La fonction publique emploie 850 000 contractuels, dont une grande partie dans l'éducation (22 000 enseignants et 84 000 assistants d'éducation) et la territoriale, dans les collectivités locales où le quart des agents ne sont pas titulaires. Les CDI peuvent s'enchaîner sans carence pendant 6 ans contre 18 mois dans le privé. Les 2/3 des précaires de la fonction publique sont des femmes dans les métiers de l'animation, du scolaire et du périscolaire, de la petite enfance, du culturel et du médico-social.

La précarité chez les saisonniers

Dans de nombreuses branches d'activité l'emploi saisonnier est en accroissement ; dans l'agriculture, pour les tailles et les récoltes, dans le tourisme d'été et d'hiver, dans les services à la personne compte tenu des fluctuations de la demande, dans le bâtiment et les travaux publics au gré des constructions. Ces emplois temporaires sont encore peu réglementés et contribuent à la précarité du travail. Ils concernent tout particulièrement les jeunes et les travailleurs étrangers de plus en plus nombreux, notamment dans le bâtiment et l'artisanat. Difficiles à mesurer, les travailleurs saisonniers sont estimés entre 1,5 et 2 millions.

La précarité dans les petits boulots

Difficile à quantifier, car très souvent non déclarés, les petits boulots se développent avec la montée du chômage et la crise. Ils concernent principalement les catégories qui ont le plus de difficultés pour trouver un emploi. Très fréquents dans les services à la personne, le bricolage, le jardinage, la garde d'enfants ou les leçons particulières, ils peuvent représenter un complément de revenus pour des actifs sous employés ou des étudiants avec peu de moyens. Mais ils sont souvent le seul revenu d'actifs en grande difficulté et des facteurs de survie pour des chômeurs de longue durée. Les stages sans lendemain y participent

activement. Les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les chantiers écoles s'efforcent de les transformer en vrais emplois/

La précarité chez les ouvriers non qualifiés

Elle résulte de l'évolution négative des emplois industriels dans un contexte de mondialisation et de gains de productivité. Elle se traduit par des contraintes de pénibilité afférentes aux métiers de l'industrie : travail à la chaîne, manque d'autonomie, bruit, maladies professionnelles ... Mais aussi au risque de perdre son emploi qui peut servir de prétexte à la dégradation des conditions de travail sous prétexte de compétitivité. Elle concerne tout à la fois les grandes entreprises industrielles dont l'actualité récente montre les difficultés (fermetures d'établissement chez Peugeot, Arcelor, Petropus, Goodyear...) et les P.M.I. où les salariés sont moins protégés par les syndicats. En 2012, plus de 200 sites industriels ont fermé, entraînant la suppression de 24 000 emplois.

La précarité dans les emplois aidés

Les contrats aidés sont destinés à faciliter le retour à l'emploi d'actifs en difficulté. Les contrats uniques d'insertion, créés par la loi du 1^o décembre 2008, regroupent les contrats d'accompagnement à l'emploi du secteur non marchand et les contrats initiative emploi du secteur marchand. En 2011, sur les 500 000 contrats aidés, 120 000 sont destinés aux bénéficiaires du RSA. Ces contrats sont en forte augmentation. Ils ont été complétés en 2013 par les emplois d'avenir pour les jeunes exclus (150 000 prévus en 2013) et les contrats de génération pour tous les jeunes (500 000 prévus en 2013). Si l'objectif est bien de faciliter une insertion professionnelle durable, leur précarité tient au fait qu'ils sont limités dans le temps et ne garantissent pas l'accès au marché du travail.

4-Les trajectoires de la précarité

L'analyse des trajectoires professionnelles montre que l'image de la carrière continue ascendante ne correspond plus à la réalité de ce que vivent les salariés. Une étude de 2007 montre que si un tiers de salariés ont « des carrières continues, bien rémunérées occupant un emploi stable et complet », deux tiers de travailleurs « aux salaires plus faibles, souvent travaillant à temps partiel » vivent la précarité de l'emploi. Une note de Terra Nova⁷, établie à la suite de diverses enquêtes en 2007, donc avant la crise, distingue quatre trajectoires types :

- 22% des actifs connaissent des trajectoires marquées par la précarité. Plutôt à temps partiel, ils enchaînent des contrats courts et des moments de chômage et d'inactivité. Leur profil est celui des travailleurs pauvres.
- 21,5% sont frappés par une précarisation. Ce sont des salariés autrefois stables qui ont connu une rupture professionnelle marquée par le chômage ou entrés dans une trajectoire professionnelle déclinante.
- 21,5% sont sous la menace d'une précarisation. Peu qualifiés, ouvriers et employés, ils n'ont pas de perspective de carrière ascendante. Ils font face à une intensification du travail importante.
- 35% des trajectoires professionnelles sont ascendantes. Ces salariés qualifiés sont majoritairement des cadres et des agents titulaires de la fonction publique.

⁷ Face à la précarisation de l'emploi, construire des droits pour tous- Avril 2013

On peut déduire de cette analyse que la majorité des salariés sont soumis à la précarité de leur emploi

5-Les promesses de la qualité de vie au travail

Dans un contexte brutal d'intensification des conditions de travail, le thème de la qualité de vie au travail (QVT) est au cœur des préoccupations des partenaires sociaux. Cette nouvelle approche du travail transforme son sens. Les enjeux des conditions de travail dépassent le seul champ de la prévention où le travail est perçu comme risque, effort, contrainte pour le considérer comme ressource, créateur de valeur, facteur de développement et d'accomplissement des personnes.

Beaucoup d'employeurs ont compris que l'organisation du travail doit soutenir la capacité des salariés à s'organiser, avoir davantage de liberté, pouvoir prendre des initiatives, coopérer et déployer un travail de qualité. Ce passage du travail « épreuve » au travail « beau boulot » implique une nouvelle organisation qui transforme les prescriptions en marges de liberté. C'est toute l'ambition du réseau ANACT pour promouvoir la qualité de vie au travail. ; »La qualité de vie au travail demande de ne plus appréhender séparément les sujets, de ne plus multiplier les approches cloisonnées mais de redonner une cohérence à l'organisation du travail » souligne B.Sarazin⁸. Il s'agit bien d'un renouveau du dialogue social et de la gouvernance des entreprises.

Le rapport sur le bien être et l'efficacité au travail⁹ énonce 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail :

- L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable
- La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas
- Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail
- Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé
- La mesure induit les comportements
- Préparer et former les managers au rôle de manager
- Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus
- Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements
- La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise
- Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes

Néanmoins, la flexibilité de l'emploi, devenue la flexi- sécurité, reste au centre du débat social. L'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 prévoit certes des avancées pour les droits des salariés et un durcissement des conditions de recours au travail précaire. Il ne règle pas la question de la sécurité de l'emploi et n'a pas été signé par la CGT et FO.

Pour améliorer les conditions de travail et la qualité des emplois, il faut abandonner l'idée d'une économie duale qui opposerait les gagnants aux perdants et passer du droit à l'emploi au droit à un travail de qualité. Il convient de supprimer toutes les mesures qui entretiennent des emplois de faible qualité et notamment les exonérations de cotisations sociales pour les

⁸ Travail et changement- Janvier 2013 N° 347

⁹ Rapport Lachmann, Larose, Pénicaut- La documentation française- 2010

bas salaires. Tout emploi doit générer des droits nouveaux dont celui essentiel de la formation, de la responsabilité et de l'insertion dans un collectif de travail. L'amélioration de la qualité des emplois, notamment dans les services de la vie quotidienne, implique de les transformer en véritables métiers, en carrières positives et en qualifications reconnues. A vrai dire, il n'existe pas d'emplois non qualifiés. Tout poste de travail exige de la qualification. Encore faut-il qu'elle soit reconnue, entretenue, valorisée, améliorée. Si les emplois étaient rémunérés selon leur utilité sociale et le service rendu, il n'y aurait plus de bas salaires ni de travailleurs pauvres. L'Etat doit donner l'exemple en devenant un employeur modèle en titularisant tous les emplois de vacataires dont il fait grand usage.

Le tableau suivant donne une indication de la précarité de l'emploi en 2011. On ne peut pas ajouter ces chiffres, la même personne pouvant relever de catégories différentes. Certaines données, issues d'enquêtes, sont déclaratives. Néanmoins, l'importance du travail précaire souligne que l'accomplissement au travail ne concerne pas le quart des travailleurs en France et reste pour eux une contrainte.

Dans ce tableau, toutes les personnes concernées sont en emploi.

Emplois précaires 2011	
<i>D'après le contrat de travail</i>	
Contrat à durée déterminée	2 169 000
Intérimaires	543 000
Apprentis	371 000
<i>D'après le temps de travail</i>	
Travailleurs à temps partiel	4 617 000
Personnes en sous-emploi	1 312 000
<i>D'après la catégorie socio-professionnelle</i>	
Ouvriers non qualifiés	1 879 000
Employés non qualifiés	3 469 000
<i>D'après les conditions de travail</i>	
Services à la personne	1 900 000
Travail à la chaîne	934 000
Surveillance permanente de la hiérarchie	6 104 000
Contraintes physiques	906 000
<i>D'après le revenu</i>	
Travailleurs en dessous du seuil de pauvreté	2 000 000
<i>D'après les caractéristiques du travailleur</i>	
Personnes en situation de handicap	120 000
Saisonniers	1 500 000
Contrats aidés	500 000
Prisonniers	25 000

6-Le travail dans la doctrine sociale de l'Eglise

1-Les leçons des encycliques

Depuis l'encyclique *Rerum Novarum* (1891) de Léon XIII, l'Eglise n'a cessé de se pencher sur le travail de l'homme dans les grandes mutations de notre temps. L'encyclique de Jean-Paul II « *Laborem exercens* » de 1981 est sans doute le texte le plus abouti sur une conception chrétienne du travail. L'Eglise parle de travail, pas d'emploi. Elle fait référence au travail du Créateur car « en accomplissant ce mandat, l'homme, tout être humain, reflète l'action même de création de l'univers ». L'homme participe à la Création et glorifie Dieu en travaillant nous rappelle Jean-Paul II. Dans le discours social de l'Eglise, le travail est une expression de la dignité de l'homme. Il doit lui permettre de se construire. Derrière tout travail, physique ou intellectuel, de création, d'exécution ou de reproduction « il y a toujours un sujet vivant : la personne humaine. C'est de cela que le travail tire sa valeur et sa dignité ».

Le travail peut être salarié ou pas, rémunéré ou gratuit. Pour l'Eglise il doit être toujours au service de l'homme. Dans « *Caritas in veritate* », Benoît XVI fera l'apologie de « l'esprit du don ». Il souligne que le travail est un droit et constitue « un des éléments fondamentaux de la personne humaine comme de la société ». Le problème du travail a un lien extrêmement profond avec celui du sens de la vie humaine. A ce titre, l'Eglise conteste la conception du travail comme une contrainte, une obligation sociétale, un simple moyen de gagner sa vie. « C'est en tant que personne que l'homme est sujet de travail » et non pas « un objet assimilé à un simple instrument de production ». Le travail ne se réduit pas à un marché ou au nombre d'heures travaillées. Jean-Paul II distingue ainsi « le travail au sens objectif », indispensable mais qui peut être aliénant, du « travail au sens subjectif » qui permet à l'homme de se réaliser « en contribuant à sa propre création ». Dès lors ce n'est pas l'aspect financier ou économique qui fait la valeur du travail, mais son sujet, c'est-à-dire l'homme qui l'exécute. Par le travail, l'homme non seulement transforme la nature, mais il se réalise lui-même.

Les encycliques ne rentrent pas dans le détail des conditions de travail. Mais ses nombreuses déclarations et ses références à un ordre moral ou social témoignent que le travail doit être créateur. « Car si l'homme se réalise et accomplit sa vocation d'homme dans le travail, alors le travail sert l'homme » (Jean-Paul II)

2-Le travail précaire, structure du péché ?

Chacun pourra mesurer le grand écart entre la conception du travail de l'Eglise et la précarité de l'emploi qui touche la plus grande part des travailleurs en France. Que veut dire en effet la dignité du travail aux actifs privés d'emploi ? Que signifie la qualité du travail quand, de plus en plus intensif, soumis aux contraintes de la productivité, il oublie les travailleurs comme hommes et les ramène à un simple facteur de production ? Car souligne Benoît XVI, « les conditions de travail difficiles ou précaires révèlent l'injustice qui pénètre profondément la vie sociale ». On ne peut que constater, dans la société d'aujourd'hui, que, dans un contexte de mondialisation sans contrôle, de pressions continues sur la plupart des salariés, d'exigence de rentabilité et de productivité, le travailleur précaire devient une marchandise, une souffrance, une variable d'ajustement qui l'éloigne de la Création. Le travailleur privé d'emploi est privé de dignité ; celui dont l'emploi ne permet pas de se réaliser aussi. Le travail perd son sens quand il ne permet pas l'accomplissement et devient une contrainte.

Peut-on alors parler, en ce qui concerne l'emploi précaire en France, de structure du péché ? Dans notre monde, les règles du jeu économique sont des facteurs d'exclusions entre ceux qui

ont un emploi et ceux qui n'en ont pas, ceux qui ont un emploi de qualité (minoritaires) et ceux qui ont un travail contraint, ceux qui travaillent à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel sans l'avoir choisi. Tout un environnement économique pousse les entreprises et les Etats à commettre l'injustice vis-à-vis des actifs. Ces structures du péché¹⁰ ont plusieurs composantes :

- psychologique : l'économie est perçue comme une fatalité et ses règles de fonctionnement comme immuables. Le chômage apparaît comme un mal nécessaire et le travail comme une contrainte, voire une aliénation
- sociologique : en l'absence de repères précis sur le bien et le mal, le valorisant et le dégradant, le temps libéré par le travail devient un temps de loisir (la durée moyenne du travail a tendance à diminuer) pour ceux qui en ont les moyens.
- économique : la tentation du travail illégal, au noir, non déclaré est d'autant plus forte que le coût du travail augmente régulièrement et que le sous emploi se développe
- politique : les politiques de l'emploi et notamment les contrats aidés et les exonérations de taxes pour les bas salaires sont des facteurs de précarité

On peut légitimement estimer que dans notre pays ces quatre composantes sont réunies. Elles contribuent à effacer la relation profonde qui existe entre le « travail » et la « vie humaine » au risque de dénaturer son rôle. On peut donc estimer que la précarité et la rareté de l'emploi sont des structures du péché.

3- Une ambition chrétienne pour le travail

Les chrétiens partenaires du marché du travail (salariés, entrepreneurs, service public de l'emploi, collectivités territoriales) sont invités à ne pas ramener la question du travail à la simple question de l'emploi mais de savoir l'élargir pour lui reconnaître tout son sens.

Associer l'homme à la création, c'est ne pas séparer le travailleur de l'œuvre. C'est reconnaître que les tâches les plus simples demandent de la qualification qui ne s'apprécie pas seulement en termes de diplôme. Tout travail est création. Il faut combattre de fausses évidences qui associent le travail d'exécution aux bas salaires et à la précarité. La gestion des ressources humaines doit être conçue non seulement au bénéfice de l'employeur mais aussi pour l'employé.

Respecter les personnes signifie que le travail ne peut pas se réduire à un simple échange de biens, d'un temps contre un salaire. La valeur du travail est liée à la personne qui l'accomplit qui doit se sentir reconnue pour pouvoir s'épanouir. Les travailleurs pauvres qui exercent ce que l'INSEE nomme pudiquement des « formes particulières d'emploi » ne sont pas respectés. Le travail s'exprime aussi dans une communauté qui est celle du milieu de travail : entreprise, service public, association...

Responsabiliser consacre l'unité de l'acte humain. Retrouver le sens du travail implique de reconnaître aux travailleurs la capacité de se considérer comme responsables de leurs tâches à tous les niveaux de la hiérarchie. Le travail à la chaîne en relève pleinement, comme les nouveaux emplois dans les services ou les emplois publics.

Donner à chacun ce qui lui appartient renvoie sur une politique juste en matière de rémunération qui ne réserve pas les hauts salaires à une catégorie particulière de responsables. Les écarts de salaires sont à un niveau invraisemblable que rien ne peut justifier, ceux entre

¹⁰ J.Bichot et D.Lisnel « Les autoroutes du mal » 2001

niveaux de revenus sont encore plus élevés. Ce sont toutes les règles de rémunération qui sont à revoir pour que tout travail donne lieu à un salaire juste qui permette aux travailleurs de s'accomplir.

Vivre la solidarité renvoie à une phrase de Jean- Paul II : « Travailler, c'est travailler avec les autres et pour les autres ». Dans la mesure où personne ne peut « vivre pour soi », la solidarité dans le travail doit se décliner à tous les niveaux : au sein de l'entreprise ou de la collectivité, mais aussi dans l'enracinement de l'employeur dans son milieu, ses environnements, son territoire, ses fournisseurs et ses clients.