



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Flexibilité... STOP à la casse !

Septembre 2012

La flexibilité n'améliore pas la compétitivité du pays, elle la compromet ! ...

→ La flexibilité du travail a-t-elle permis une amélioration de la situation de notre pays ?

Pour Maryse DUMAS, membre du Groupe CGT au CESE, la réponse est NON. Elle s'explique et nous invite même à s'engager dans un processus inverse.

Parvenir au mépris de la dimension humaine du travail, à adapter en temps réel, comme pour les matières premières et les marchandises, le volume, la qualité du travail et sa rémunération au carnet de commandes et aux choix managériaux, est l'objectif majeur de la flexibilité.

Laurence PARISOT use de tous les ressorts politiques, idéologiques et médiatiques en son pouvoir (*ils sont nombreux*) pour nous faire croire qu'il faudrait introduire la flexibilité en France alors que notre pays est devenu, en Europe, l'un de ceux qui a le plus flexibilisé son marché du travail sans que cela améliore, si peu que ce soit, la situation de l'emploi.

Par le biais, soit des réformes libérales, soit des accords collectifs dits « donnant-donnant » (*où ce sont les mêmes qui donnent et les mêmes qui perdent, c'est-à-dire les salariés*), la flexibilité s'est étendue à tous les aspects du rapport salarial, affaiblissant les défenses et les protections du travail face aux contraintes et aléas du marché.

Ces dernières années, le patronat a obtenu :

- * la flexibilité des conditions d'embauche (*allongement des périodes d'essai pendant lesquelles le contrat peut être rompu sans motif*) et de rupture du contrat de travail (*création de la « rupture conventionnelle du contrat de travail » qui échappe aux droits qui encadrent les licenciements*) ;
- * la flexibilité des contrats de travail (*pas loin de 40 types de contrats temporaires coexistent à la place du CDI*), 80 % des embauches se font d'ores et déjà en CDD, intérim, contrats saisonniers, contrat intermittents ;
- * les modulations à l'envi des durées du travail (*à la hausse et à la baisse*), les multiples formes de temps partiel (*hebdomadaire. annualisé. etc.*), le travail de nuit et du dimanche, les mobilités forcées ;
- * la flexibilité des salaires : affaiblissement de la part fixe de la rémunération (*liée à la grille*) et développement des parts variable et aléatoire, sur fond de pression à la baisse des salaires ;
- * la sous-traitance en cascade, le travail dit « indépendant », le travail informel ou illégal sont autant de formes de flexibilité qui s'ajoutent au maintien d'un haut niveau de chômage. L'existence de cette « réserve » de main-d'œuvre disponible contribue à rendre le rapport de force global plus défavorable à la défense et à la conquête de droits.

Ces flexibilités, largement utilisées et développées ces dernières années, ont-elles permis au pays d'aller mieux ? À l'évidence, NON !

Tous les indicateurs sont au rouge, aussi bien au plan social (*pauvreté grandissante, baisse du revenu médian, sentiment profond de mal-vie*) qu'au plan économique (*désindustrialisation. innovation et recherche en berne. pertes de savoir-faire*).

Historiquement, trois facteurs rendaient la France attractive aux investissements : la qualité du travail et le niveau de qualification, la santé des salariés, les infrastructures collectives et de service public. Qu'en est-il aujourd'hui ? **La flexibilité n'améliore pas la compétitivité du pays, elle la compromet !**

Il est plus que temps, non seulement de dire « stop » aux flexibilités nouvelles, mais aussi d'engager un processus inverse, celui qui permettra aux salariés d'inscrire leur vie active dans une sécurité sociale professionnelle, et au Pays de renouer avec un projet économique et social conjuguant développement économique, progrès social, bien-être au travail et démocratie.

Les délégués syndicaux SPBA/CGT
Alain BARASINSKI, Alain MOULY.