



Sociologie de la Précarité

Qu'est-ce qu'un précaire ? Par rapport à quoi se caractérise une situation de précarité ? Comment sont désignés les pauvres et les précaires en France ? En fonction de quelles normes sociales, économiques et culturelles ?

Les travaux antérieurs de Maryse Bresson portaient sur les SDF, les centres sociaux et, plus globalement, l'intervention sociale. Dans ce nouvel ouvrage, Maryse Bresson offre, dans un langage clair et accessible, les principaux apports théoriques et méthodologiques de la **sociologie de la précarité**.

Ce concept relativement flou est banalisé par les médias et les politiques publiques. La précarité est une question sociale. Elle désigne

- des populations particulières
- un « risque » de pauvreté lié à une instabilité socio-économique.

Le livre est articulé autour de :

- la mise en catégorie des précaires à travers différentes écoles et courants de la sociologie -qui s'affrontent mais peuvent, à l'occasion, se compléter-
- la connaissance sur ces populations : vie quotidienne (conditions d'emploi, travail) ; trajectoires associées à l'idée de risque (notamment d'exclusion) ; importance et diversité des liens sociaux.

Voici 5 courants de pensée et leur manière différente d'envisager la précarité :

- la sociologie de la pauvreté : le raisonnement est basé sur le manque ; les pauvres sont le plus souvent caractérisés par une insuffisance ou une absence de revenus (mais pas seulement)
- la sociologie du sous-développement : elle repose sur l'hypothèse d'un retard (culturel, politique, économique) qui induit l'idée d'un rattrapage possible (cf. opposition Nord/Sud, Tiers Monde /Quart Monde...)

- la sociologie de la déviance : elle perçoit les individus comme des marginaux et accorde une grande importance à la désignation et au regard d'autrui
- la sociologie de l'assistance et des assistés : les populations sont définies par les secours qu'elles reçoivent -ce qui peut avoir pour conséquence de les stigmatiser-
- la sociologie de la précarité : elle vise à analyser des processus de précarisation et s'appuie sur les mutations de la société ; 2 courants la composent : celui basé sur le postulat que *l'instabilité est inhérente à la dynamique sociale et politique de la modernité* et celui basé sur **la vulnérabilité de masse**.

Le souci de Maryse Bresson est de critiquer les catégorisations car elles sont enfermantes, limitatives et délicates. Les différentes définitions du seuil de pauvreté entre Eurostat, l'INSEE et le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) selon que l'on parle de médiane ou de moyenne (*échelle pour calculer le nombre d'unités de consommation du ménage*) font varier le nombre de pauvres.

La sociologie politique admet 2 définitions principales de la 'précarité' ; on désigne des populations

soit, plutôt pauvres (peu de revenus, peu d'éducation, sans emploi), même des exclus lorsque des problèmes de logement viennent se greffer

soit, qui risquent de voir leur situation se dégrader ; l'incertitude de l'avenir (pas seulement professionnel) étant un élément déterminant

Dans le contexte du marché du travail, la **précarité** est un terme connoté négativement, tandis que dans les pays anglo-saxons on parle de **flexibilité**, terme perçu positivement.

Au-delà du lien avec l'emploi, d'autres critères que celui d'avoir un

travail (to be employed), comme les liens sociaux, l'intérêt du travail ou sa faible reconnaissance sont également des éléments déterminants à prendre en compte.

Un précaire peut avoir un revenu stable (issu du travail) mais faire face à des problèmes de surendettement, de logement, des coupures d'eau et d'électricité. Nombreux sont les précaires qui n'ont pas coupé le lien familial et/ou affectif mais pour qui le réseau des relations ne leur permet pas de sortir de leurs difficultés. Il s'agit donc d'un lien social en crise (ce qui fait tenir les hommes ensemble dans la société), de délitement des cadres qui posent des repères pour s'intégrer. L'emploi et le travail sont juste un intégrateur parmi d'autres.

En étudiant les trajectoires, quelques populations risquant de se retrouver en situation de précarité économique ont été identifiées :

- les femmes, au regard des discriminations qui perdurent sur le marché du travail
- les jeunes mères de famille monoparentale
- les jeunes massivement victimes des tensions sur le marché du travail
- les populations issues de l'immigration

Il n'y a pas une cause unique, mais des processus pluriels et une complexité de situations. Tous ces critères s'articulent de manière dynamique : marché du travail, protection sociale, urbanisation, inégalités territoriales, ségrégations spatiales. problème du logement, etc. C'est moins une situation en tant que telle (le chômage par exemple) **qu'une succession de situations** qui conduit à désigner une situation ou une personne comme précaire.

Il faut également prendre en compte la dimension subjective de la précarisation, notamment la souffrance mentale.



Pour un service public...

La commission Exécutive de la FERC a validé à l'unanimité le texte d'orientation sur la formation professionnelle continue élaboré par le groupe de travail. Ce texte dont nous reproduisons quelques éléments peut paraître anachronique par rapport à la réalité que vit la formation avec une AFPA dépecée et les GRETA soumis à un fonctionnement hors norme.

En l'état ce texte peut paraître utopique comme hier pour la formation tout au long de la vie ou la transférabilité du DIF qui sont aujourd'hui inscrits et débattus dans les négociations. Il nous reste à conquérir une formation rattachée à la personne

Ce texte est crédible parce qu'il prend en compte la dimension de ce que représente la Formation Privée. Il s'agit maintenant d'aller plus loin et poser rapidement les jalons d'une future articulation entre les différents acteurs. Vite parce que la crise aidant, la formation est utilisée par certains comme outil de régulation et pour d'autres un moyen de profit. Le futur travail sur le statut du formateur en est un des piliers.

Préambule

« .. L'Etat doit rester l'opérateur culturel et éducatif qui garantit l'avenir des services publics et le développement de l'emploi »

« .. Nous devons multiplier nos interventions en direction des collectivités territoriales dont le rôle tend à devenir déterminant, au moins dans les conditions de réalisation de nos missions. Pour autant nous considérons que les orientations doivent continuer à être décidées nationalement, en particulier pour maintenir des organismes nationaux de recherche et de lutter contre leur éclatement.

Ceci est particulièrement vrai pour la formation professionnelle, où le transfert des compétences et des crédits aux conseils régionaux fait courir de grands risques aux services publics.

La FERC-CGT agit afin que se constitue un grand service public de la formation, de l'orientation

et de la validation.

Cela passe par la coopération, et non la concurrence, entre les différentes composantes de ce service public. Cela passe aussi par le maintien d'une dimension nationale, seule garante de l'égalité d'accès au service public. »

« Construire un projet fédéral sur ce que doit être un grand service public de formation professionnelle d'orientation et de validation.

Développer nos capacités d'intervention syndicale auprès des collectivités territoriales, avec nos structures territoriales. »

1 – Les enjeux du service public de formation qualifiante

La Constitution du 27 octobre 1946 définit un droit à l'Education et à la formation professionnelle. L'article 13 de ce préambule stipule : « la Nation garantit l'égal accès de

l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat ».

Cette constitution insiste aussi sur un point fondamental : le principe d'égalité d'accès. Ainsi, la formation professionnelle permanente, constitue une obligation de la Nation. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux jeunes qui s'engagent dans la vie active, qui y sont déjà engagés et aux adultes, salariés et privés d'emploi. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont le résultat d'initiatives des partenaires sociaux dans le cadre d'accords collectifs et de l'État dans des lois et des décrets.

...de la formation



En fonction de leur situation et de leur statut et des problèmes spécifiques de formation que peuvent rencontrer les individus, les partenaires sociaux et l'État ont créé et mis en place différents dispositifs : les formations en alternance, le congé individuel de formation. Plus récemment, sont apparus les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que le droit individuel à la formation. Ainsi, l'accès à ces formations doit permettre l'accès à la qualification reconnue dans le cadre des obligations de l'Etat.

Reconnaître le droit à la qualification c'est porter l'ensemble des droits qui créent les conditions de l'accès égalitaire de tous les citoyens à la formation. La qualification est la « *propriété du citoyen* », à ce titre ce doit être **un droit opposable**. Les droits qui y sont associés sont fondamentaux puisqu'ils touchent aux besoins les plus élémentaires de la personne. L'accès à la qualification inscrit l'individu dans

« C'est tout l'enjeu d'un service public de formation qualifiante, d'orientation et de certification qui se doit de développer savoirs et capacités »

le droit à l'emploi pérenne, avec une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle non subie et à l'organisation d'une carrière choisie donc enrichissante.

L'accès au droit à la qualification interroge bien évidemment l'enjeu de l'émancipation du travailleur afin qu'il devienne acteur de sa vie sociale et professionnelle au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci. Il est donc important de mettre en perspective la qualification et le développement des compétences dans un cadre plus large qui rejoint les objectifs de l'éducation permanente et d'éducation populaire.

En effet, si la qualification est indispensable, elle ne saurait suffire à la socialisation d'une personne qui doit pouvoir disposer de connaissances et d'expériences qui lui donnent la possibilité de peser sur les transformations sociales. Pour cela, les travailleurs doivent, au travers de l'accès à la qualification, pouvoir exercer pleinement leur citoyenneté et se poser des questions plus larges que celles qui concernent exclusivement la tenue de leur emploi.

C'est tout l'enjeu d'un **service public de formation qualifiante, d'orientation et de certification** qui se doit de développer savoirs et capacités qui seront autant de points d'appuis pour le développement des personnes dans et au dehors du travail, afin de construire des connaissances, des représentations culturelles, et tous domaines pouvant être supports à un engagement actif dans la société.

2 - Des inégalités flagrantes dans l'accès à la formation

Chaque année, selon la DARES, seul 1 % des actifs de 24 à 64 ans tente d'acquérir une certification. A l'aune de ce qui se passe chez

nos voisins européens, ce chiffre est très faible. En effet, en 2003, 4 % des actifs de 24 à 64 ans de l'Union européenne avaient suivi un enseignement en vue d'obtenir un

« en 2003, 4 % des actifs de 24 à 64 ans de l'Union européenne avaient suivi un enseignement en vue d'obtenir un diplôme »

diplôme, ce taux atteignant 13 % en Suède, 20% Royaume-Uni !

L'accès à la formation des salariés recouvre par ailleurs de fortes disparités liées, entre autre à l'âge des individus : les salariés de 50 ans ou plus suivent des actions de formation moins souvent que les plus jeunes.

Mais c'est bien évidemment le niveau d'instruction initiale et la catégorie socioprofessionnelle d'origine qui sont déterminants. Ainsi, le taux d'accès à la formation continue des salariés diplômés de l'enseignement supérieur est – il plus de trois fois supérieur à celui des salariés sans diplôme. Les cadres et professions intellectuelles supérieures accèdent trois fois plus que les ouvriers à la formation.

« Une seule chose est plus coûteuse que la formation : l'absence de formation »

J.F KENNEDY



Pour un service public...

Les privés d'emploi, quant à eux, accèdent deux fois moins souvent à des actions de formation que les salariés (respectivement 13,2% et 27,7%). La durée moyenne de formation est quatre fois plus longue pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés.

La synthèse de ces différents éléments s'établit d'elle même lorsqu'on observe les perspectives d'emploi selon le niveau de qualification. L'examen des projections des taux de chômage deux ans après la sortie du système scolaire, donne 2 % pour les plus diplômés et 56 % pour les non diplômés.

Cela justifie d'autant un combat sans merci pour l'inversion des choix au profit des personnes pas ou peu qualifiées, sans que cela soit au détriment des autres catégories et incite à développer la revendication majeure « **éducation, formation et qualification tout au long de la vie** » La situation de crise actuelle en détermine l'urgence.

Elle peut être aussi une réponse ponctuelle aux sorties sans diplôme ou qualification des jeunes sortant du système scolaire dès lors que l'Etat refuse de donner les moyens nécessaires à l'Education Nationale pour pallier à la difficulté scolaire comme le revendiquent les personnels, les parents d'élèves, les collégiens et lycéens eux-mêmes.

L'accès de tous à la formation doit aussi permettre le renforcement de la cohésion sociale. Dès lors, les opérateurs publics de cette formation

doivent être un outil de mise en œuvre des choix de développement économique, social et culturel et jouer un rôle essentiel dans l'aménagement du territoire et la réduction des inégalités.

3 – La diversité des acteurs

L'offre publique d'orientation et de formation professionnelle repose aujourd'hui, compte tenu de l'ampleur des besoins sur divers acteurs publics : Cnam, Greta, Afpa, CNED, APP... Les conditions statutaires de nombreux secteurs publics sont aujourd'hui menacées.

Les actions de formation dispensées par les organismes privés représentent près de 75 % des prestations réalisées en France. Elles concernent plus de 100 000 salariés répartis dans 35 000 entreprises.

Pourtant, ce secteur est complexe parce que diffus, 51 000 organismes sont répertoriés, et que seuls 8% d'entre eux sont visibles, c'est à dire qu'ils emploient au moins deux salariés. Le dernier bilan social de la branche professionnelle, commandité par la Commission Nationale Paritaire de Prévoyance (CPNP) faisait d'ailleurs apparaître qu'en 2005, 27 % de ces organismes privés avaient un effectif de moins de 49 salariés et 69 % d'entre eux de moins de 9 salariés. Depuis, on assiste à une augmentation des petites structures qui, majoritairement, sont l'émanation d'organismes importants, qui veulent soustraire une partie de leur activité à la représentativité

salariale.

Ce secteur s'articule autour de deux types de prestations sur le marché de la formation ;

- Celles qui touchent le domaine de l'insertion sur la base de financements publics. 50% des organismes qui s'inscrivent sur ce champ ont majoritairement un statut associatif, et sont souvent issus de l'Education Populaire dont ils ont abandonné les principes que nous défendons.
- Celles qui concernent des actions de formation en direction des salariés et qui sont financées par les entreprises. Plus de 20% de l'ensemble de ces organismes privés possèdent un financement mixte, public et privé.

Le développement de ce secteur éclaté et déréglementé est la conséquence du laxisme de la réglementation quant à la procédure de déclaration de création d'un organisme de formation. L'agrément d'un organisme de formation devrait répondre à des critères socio-économiques de qualité et l'habilitation ne devrait intervenir qu'après avoir répondu à un cahier des charges précis, ce d'autant plus que des financements publics sont en jeu !

La situation actuelle est la conséquence d'un manque de réglementation rigoureux quant aux modalités de création d'un organisme de formation.

.../...

...de la formation

La suite !

Dans ce cadre, les critères requis devraient être qualitatifs tels que l'organisation et les ressources pédagogiques, les espaces techniques de formation, les conditions matérielles, les compétences des formateurs et de leurs conditions d'habilitation, les normes d'hygiène et de sécurité...

C'est sans doute ce même laxisme qui peut, pour partie, expliquer la non application de la Convention Collective dans certains organismes de formation, d'autant que le droit syndical est peu reconnu. Ceci s'explique par l'absence d'institution représentative du personnel, hors délégué du personnel, du fait de la taille des entreprises. En effet, 4 250 organismes sur les 4 400 dénombrés ont un effectif de moins de 50 salariés, donc pas de représentant syndical !

4- Le financement de la formation et son contrôle

La formation professionnelle continue est un secteur économique important qui représente peu ou prou 1,5 % du produit intérieur brut français. Ceci explique sans aucun doute la volonté de considérer le champ de la formation comme un marché et l'ouverture à la concurrence des actions de formation.

Du côté des entreprises, les dépenses, hors apprentissage, demeurent largement centrées sur les salariés déjà les mieux formés, alors que les salariés les moins qualifiés et les emplois temporaires sont largement laissés pour compte.

Quel contrôle du financement ?

Composé « de représentants de l'Etat dans la région, des assemblées régionales, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers », le CCREFP se définit comme un lieu « d'échanges » et de « propositions dynamiques des politiques Emploi et Formation mis en œuvre par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux régionaux ».

L'avis des partenaires sociaux sur le bon usage des fonds est de l'ordre du contrôle citoyen. Les modalités de participation reposent sur l'identification d'un lieu partagé et de concertation qui traite de l'ensemble des dispositifs et de leur financement. Une extension du rôle du CCREFP pourrait être revendiquée dans ce sens en incluant tous les projets et leur financement par l'ensemble des bailleurs de fonds (Assedic, collectivités, Etat, CR, entreprises demandant des aides...).

« La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles sur tout le territoire à toutes et à tous, quel que soit l'âge, le niveau d'étude, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise »

5 - Le rapport au territoire

La décentralisation de la formation professionnelle est un processus qui s'est inscrit dans la durée. Tour à tour, la loi du 7 janvier 1983 attribue aux régions la compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue, la loi du 23 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle organise le transfert du financement des actions à destination des jeunes, la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 institue les CCREFP, la loi relative à la Démocratie de Proximité du 17 février 2002 qui étend le PRDF à la formation des adultes.

Enfin, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales acte la décentralisation des crédits de formation ont créés une situation nouvelle, stabilisée pour le moment.

Revendiquer un droit à la formation pour tous

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles sur tout le territoire à toutes et à tous, quel que soit l'âge, le niveau d'étude, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise.

Ceci implique des droits à l'information, à l'orientation et à la qualification tout au long de sa vie professionnelle, à l'accès et à l'accompagnement gratuits, à la validation des acquis de l'expérience et à la certification.

.../...

La suite !

Pour un service public de la formation

Pour remédier aux sorties du système éducatif sans avoir un premier niveau de qualification reconnue, la formation professionnelle initiale différée doit permettre à un(e) salarié(e) dont la formation initiale a été interrompue, de reprendre ses études, si la personne le souhaite, afin d'acquérir une certification reconnue nationalement. Elle doit se traduire par des droits supplémentaires à la formation et un accès prioritaire aux formations qualifiantes.

De façon synthétique, la Ferc-Cgt se prononce résolument pour :

L'égalité d'accès et de traitement de tous les usagers à la formation, le droit à la formation avec 10% du temps travaillé pour se former sur le temps de travail.

La reconnaissance des diplômes, titres nationaux et certifications dans les conventions collectives et les statuts, la reconnaissance de toutes les formations dans le déroulement de la carrière.

Des moyens financiers et humains pour l'application de la loi Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Revendiquer un statut du formateur

Les conditions statutaires du métier de formateur constituent le socle de base qui devrait permettre à terme l'intégration des personnels dans le secteur public. Un seul et unique statut doit être attaché au formateur.

Le statut « générique » n'exclut pas les spécificités. Il doit porter sur le recrutement, la professionnalisation, le déroulement de la carrière. Mais aussi, doit définir l'organisation du travail et notamment les temps de face à face pédagogique, de préparation et de veille technique et pédagogique.

La mise à disposition, par les directions des organismes, de tous les moyens nécessaires à l'exécution des missions du formateur, doit constituer une des clauses de ce statut.

La reconnaissance du fait syndical selon un seuil d'effectifs abaissé doit être garantie.

Renforcer le paritarisme

Le service public de formation professionnelle, d'orientation, de certification ne peut exister qu'avec un paritarisme renforcé. Il en va de son action objective, fondée sur l'émergence des réels besoins de formation tant dans les territoires qu'au sein des entreprises, de la validité des certifications construites selon des processus de validation éprouvés et neutres, des choix des financements lui permettant de ne subir aucune pression en provenance d'un groupe d'intérêt.

Le dialogue social n'est qu'un outil pour promouvoir le progrès social, développer les échanges, instaurer le débat et la concertation. Il doit engager des décisions pour déboucher sur des actions qui répondent aux attentes des populations concernées.

C'est ainsi qu'on peut concevoir

le rôle du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) mais aussi toutes les instances de dialogue social sur les territoires, comme les communautés d'agglomérations et conseils de développement par exemple.

« Le dialogue social n'est qu'un outil pour promouvoir le progrès social (...). Il doit engager des décisions... »

Ainsi, une refonte complète de l'organisation, du rôle, du cadre démocratique, et du fonctionnement des instances paritaires s'impose. La réelle prise en compte des travaux de la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE) qui joue un « rôle accru dans la détermination de priorités régionales en liaison avec les commissions techniques paritaires pour l'emploi (CPTÉ) de branche lorsqu'elles existent ».

Les travaux de la COPIRE doivent contribuer aux réflexions et propositions du CCREFP. Cela pourrait donner plus de cohérence à une politique de formation de qualité au service des usagers.

Il est donc nécessaire de réfléchir dès maintenant à la création de nouveaux droits sociaux permettant à tous les acteurs de la formation d'intervenir sur les politiques de formation mises en œuvre.

Formation professionnelle continue Exemples de manquements de l'employeur envers les salariés - Cassation sociale



* La formation du salarié est une obligation de l'employeur. La loi du 4 mai 2004, relative à [la formation professionnelle](#) tout au long de la vie et au dialogue social, impose à l'employeur une obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, favoriser le développement de leurs compétences, contribuer à leur promotion sociale.

Quelle est la conséquence du non-respect par l'employeur de son obligation d'adaptation au poste de travail ?

Des salariés d'une organisation syndicale professionnelle sont [licenciés pour motif économique](#) reprochant à leur employeur d'avoir manqué à son obligation de formation, ils saisissent le juge afin de se voir octroyer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Les juges constatent que les salariés ont une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise et qu'ils n'ont effectué qu'une seule formation de très courte durée depuis leur embauche. Les juges considèrent que l'employeur a commis un manquement à son obligation et estiment que ce manquement entraîne une réparation distincte de celle résultant de la rupture. Cette obligation d'adaptation s'étudie au regard de l'ancienneté du salarié et du nombre de stages effectués depuis son embauche.

Le salarié est en droit de demander au juge la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour manquement à son obligation

d'adaptation.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 23 octobre 2007-N°06-40.950

* L'employeur qui projette de licencier un salarié pour motif économique doit, au préalable, chercher toutes les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise ou dans le groupe dont il relève. Il doit ensuite proposer au salarié tous les postes disponibles de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, d'une catégorie inférieure (c. trav. art. L. 1233-).

Dans cette affaire, un établissement d'enseignement avait licencié pour motif économique son chef d'établissement sans lui avoir, au préalable, proposé d'occuper le poste de directeur pédagogique qui venait d'être créé et qu'il avait pourvu par un recrutement extérieur. L'obligation de reclassement n'avait donc pas été respectée.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juillet 2008, n° 06-45564 D

* Lorsque vous suivez une formation professionnelle à la demande de votre employeur, ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif. Par conséquent, vous avez droit au maintien de votre salaire et vous continuez de percevoir votre rémunération. De plus, ces heures sont prises en compte pour le calcul de votre ancienneté et l'acquisition de vos congés payés.

Qu'en est-il du temps de trajet pour se rendre sur le lieu de formation ? Doit-il être rémunéré (ou récupéré en repos) ?

Des salariées, travaillant à Chambéry, suivent une journée de formation à Paris. Considérant que

le temps de déplacement pour se rendre au lieu de formation correspond à du temps de travail, elles demandent l'octroi d'un repos complémentaire de 3 heures.

Les juges constatent que le temps de trajet des salariées est plus important que le temps normal pour se rendre du domicile à leur lieu de travail habituel. Par conséquent, ils qualifient ce temps de trajet en temps de travail effectif et considèrent qu'il doit faire l'objet d'une contrepartie.

Rappel : le temps de trajet est rémunéré lorsqu'il est effectué entre 2 lieux de travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2008 – n° 06-43241.

* Une salariée suit une formation pendant son travail. Son contrat prévoit une rémunération composée d'un fixe et d'une partie variable calculée sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires.

Pendant la formation, son employeur ne lui verse que le fixe de son salaire. S'estimant lésée, la salariée demande au juge des référés le paiement par provision de la partie variable de sa rémunération.

Les juges rappellent que l'action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail, constitue du temps de travail effectif. Dès lors, le salarié a droit au maintien de sa rémunération dans sa totalité pendant sa formation.

Les juges constatent que la salariée a subi une perte de rémunération. Par conséquent, l'employeur est redevable des sommes au titre de la rémunération variable qu'il n'a pas daigné verser.

La DILTI (Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal), située 39-43 Quai André Citroën à Paris 15^{ème}, a été créée par décret en 1997 ; elle est placée sous l'autorité du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Sa mission est de prévenir et réprimer les pratiques frauduleuses dans l'exercice d'une activité professionnelle et de l'emploi de salariés.

Les enjeux de la lutte contre ces 'actes de délinquances' sont :

- la défense de l'emploi
- la défense de la qualité de l'emploi
- la défense de la qualité des relations du travail ;
- la préservation du statut des salariés
- la préservation de la protection sociale des salariés ;
- l'équilibre financier des comptes de la Nation et des organismes de protection sociale ;
- la garantie d'une concurrence loyale entre les entreprises ;
- la connaissance des flux de main-d'œuvre étrangère ;
- le respect des normes européennes et internationales consacrant les droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

Les fraudes majeures à la législation sociale :

- le travail dissimulé : dissimulation d'activité, d'emploi salarié ou d'heures travaillées ;
- le marchandage : fourniture de main-d'œuvre dans un but lucratif ;
- le prêt illicite de main-d'œuvre : en dehors de la réglementation sur le travail temporaire ;
- l'emploi d'un étranger démuné de titre de travail ;
- la fraude aux revenus de remplacement ;
- le cumul irrégulier d'emplois.

Autres exemples de fraudes et délits connexes :

- la responsabilité pénale et la solidarité financière des donneurs d'ordre ;
- le contournement de la situation réelle de travail : faux travailleurs indépendants, faux gérants mandataires, faux

Kit Pratique

La DILTI – Kézaco ?

- stagiaires, faux bénévoles ;
- la sous-traitance et le travail illégal ;
- la traite des êtres humains ;
- les abus de vulnérabilité ;
- les trafics de main-d'œuvre étrangère ;
- l'usage illicite de faux documents.

Ces infractions peuvent être commises par des entreprises françaises en France ou par des entreprises étrangères établies en France ou dans un Etat de l'UE ou dans un pays tiers et qui interviennent en France avec des travailleurs détachés pour y réaliser des prestations transnationales de services.

Tout comme l'activité économique se mondialise, les fraudes transnationales aux prestations de services également. **5 missions de la DILTI**

La DILTI anime le dispositif interministériel national et départemental :

- mise en relation, communication, formation et assistance
- mise en œuvre des orientations de la commission nationale
- bilan des actions entreprises
- études et analyse des verbalisations
- appui juridique aux agents de contrôle et aux magistrats
- informations relatives à des affaires similaires traitées sur d'autres points du territoire ;
- signalements aux juridictions ou aux préfetures concernant certaines situations de fraude organisée ;
- expertise juridique ;
- analyse des documents saisis au cours de perquisitions ;
- méthodologie d'enquête et de coordination des services ;
- documentation juridique spécialisée.
- formation des agents de contrôle

L'objectif est triple : développer la vigilance des agents de contrôle à l'égard de pratiques frauduleuses en émergence, améliorer la circulation de l'information entre les services, mieux appréhender les différentes situations, et donc le droit applicable, lors des enquêtes de travail illégal.

La DILTI élabore, rassemble et diffuse une information régulièrement actualisée sur les affaires dont elle a connaissance, les travaux législatifs et réglementaires, la jurisprudence, les articles juridiques, la presse.

La DILTI accompagne les actions de prévention.

La DILTI prévient la concurrence déloyale par une concertation avec les organisations professionnelles des secteurs d'activité les plus affectés par le travail illégal : diagnostic, action, suivi. Les engagements pris s'inscrivent dans des conventions de partenariat, nationales ou départementales, et des chartes de bonne conduite, signées par les professionnels et les pouvoirs publics.

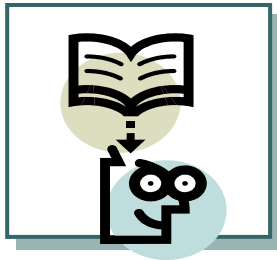
La DILTI développe des initiatives de coopération internationale. À l'échelle européenne et internationale, la DILTI développe des contacts avec les autres États en vue d'une coopération pour lutter contre les pratiques transnationales de travail illégal.

Son organisation

Elle est composée de fonctionnaires et d'agents du ministère de l'emploi et de la solidarité, de magistrats, de militaires, de fonctionnaires et d'agents des autres ministères et organismes associés à cette lutte.

Par rapport à la CCN OF :

La DILTI qualifie " d'usage de faux statuts ", susceptible de pénalités : *l'utilisation abusive du statut de bénévole, le recours abusif à des contrats à durée déterminée d'usage pour des emplois présentant en réalité un caractère permanent, à temps complet ou partiel*.



TRAVAIL SOCIAL OU CHARITE SOCIALE ?

Les manipulations sémantiques du libéralisme

Notre société est en train d'opérer un glissement subtil qui renvoie le *travail social* à ses origines : la *charité sociale*, d'autant plus généreuse qu'elle est peu onéreuse. Ces dérapages du lexique ont des répercussions négatives sur la perception, la compréhension et le traitement collectif des réalités : leurrer l'opinion publique, détourner la conscience populaire, endormir la réactivité solidaire. Et cela, sans guère de résistance !

Un des phénomènes récents le plus parlant est le "plan social". Cette expression transmet une image culturelle de solutions planifiées pour résoudre des problèmes humains collectifs. Or, un plan social, c'est avant tout un licenciement collectif, des suppressions d'emplois, des réductions de personnels et la mise au chômage de salariés entraînant perte de salaire et de sécurité pour les familles. Ce détournement de sens est destiné à atténuer la cruelle réalité et l'indignation des victimes de la délocalisation ou de l'injustice.

De même, la grève, désormais nommée "mouvement social", suggère une mobilisation du peuple pour une insurrection ou une révolution ; les connotations afférentes de violence et de conflits éveillent méfiance et crainte chez la plupart.

Depuis les années 90, un libéralisme de plus en plus décomplexé taxe les timides avancées sociales d'archaïsme préjudiciable à la progression vers la modernité. Toute entreprise sociale devient source de dépenses inconsidérées grevant le budget 'public' : la 'sécurité sociale', les cotisations 'sociales' du patronat, le travail 'social' : personnels soignants, structures hospitalières, éducation populaire, formation

initiale et formation pour adultes...

L'adage : marteler "le travail coûte trop cher", proposer des demi-salaires, augmenter les aides aux employeurs, opposer la "valeur travail" à la "valeur du travail", convaincre que les chômeurs le sont par paresse et ambition (celle d'avoir un salaire décent), que les "brebis égarées" se sont exclues par leur incapacité à intégrer le système, à conserver ou trouver un travail... Et justifier les baisses de crédits publics accordés aux actions et aides sociales.

Sans gueux ni malheureux, la charité perdrait sa raison d'être ; mais comme elle n'a jamais remis en question le pouvoir ni l'ordre des choses en place, elle est incitée et valorisée par les Pouvoirs Publics.

Historique

Le concept de "travail social" a pris naissance avec le désir de la conscience collective de rassembler tous ses membres dans un système économique censé garantir la réussite "sociale" c'est-à-dire collective. Il s'est implanté dans l'euphorie des 30 Glorieuses. La 2nde moitié du XX^{ème} siècle a instauré le secteur du travail social pour intervenir là où les services et les intérêts publics ne semblent pas concernés et ainsi compenser les faiblesses des institutions et les dégâts collatéraux du système de société. Mouvement développé en parallèle avec les actions charitables et initiatives privées qui tentent d'apporter généreusement aide, soutien et réponses dans l'urgence aux laissés-pour-compte, les populations les plus désespérées et surtout abandonnées des politiques gouvernementales de notre société.

Le travail social s'est professionnalisé en un corps de

métiers divers : les *travailleurs sociaux*. Assistants sociaux, éducateurs, enseignants-formateurs pour adultes, adultes relais, tuteurs...

La fonction commune de ces métiers est de favoriser le développement des capacités des personnes en difficulté à gérer leur vie, travailler, apprendre, être autonomes, s'adapter aux nouvelles situations, intégrer la société.

Les actions charitables et les initiatives privées suscitent encore et toujours des prises de conscience collective.

Quant au travail social, il n'est pas pour autant devenu une priorité publique, loin s'en faut.

Certes, un effort a été réalisé. La naissance du travail social a offert aux initiatives privées de meilleures modalités d'intervention. Nombreuses sont ces organisations, fondations, associations qui se dotent de véritables professionnels : des médecins, infirmières et chirurgiens pour les soins ; des ingénieurs, architectes et maçons, pour les reconstructions de catastrophes naturelles... Ces professionnels interviennent bénévolement si leur situation personnelle le permet ou sont justement rétribués pour leur engagement.

Passer de la charité au travail, c'est reconnaître officiellement qu'il y a des besoins spécifiques à traiter. Cela a des implications positives dans les contenus et les modalités :

- la charité fait de son mieux, avec sa bonne volonté, ses bonnes intentions, et les moyens matériels et humains du bord.

.../...

La suite !

TRAVAIL SOCIAL OU CHARITE SOCIALE ?

- le travail étudie, analyse et se forme, définit et construit des parcours, détermine les moyens matériels et humains nécessaires à la réalisation de ses objectifs, attend des personnels formés et rémunérés qu'ils fassent preuve de compétences et d'efficacité.

L'État continue de se délester d'une bonne part de ses devoirs envers les citoyens malades, handicapés, sans abri, sans ressources, analphabètes, illettrés, âgés. Il délègue ces actions aux ONG (organisations *non* gouvernementales), associations, fondations, qui se débrouillent pour collecter fonds privés et/ou subventions publiques.

L'importance de l'action des acteurs du social a le mérite de combler le vide gouvernemental. L'insuffisance chronique des services et biens publics dans le traitement de questions aussi vitales que logement, recherche médicale, assistance aux personnes en difficulté, formation des jeunes et adultes, nous concerne et nous implique tous en tant que membres de cette société.

L'insertion

L'enchevêtrement permanent entre 'action bénévole' et 'prise en charge professionnelle' entretient l'ambiguïté entre 'travail' et 'dévouement' du travail social jusque dans les statuts, précaires, des structures et des professionnels. Certes, nous savons que le travail social implique un engagement double : personnel et professionnel. En revanche, la reconnaissance statutaire des travailleurs est une garantie d'équilibre entre

conditions de travail-rémunération-compétences acquises par la formation et l'expérience pour effectuer un travail pertinent et de qualité. Lorsque les travailleurs du social revendiquent le droit à la reconnaissance de leur métier, de la technicité de leur travail, de sa spécificité, ce n'est pas une revendication catégorielle. **C'est aussi le droit des personnes démunies à bénéficier des mêmes exigences de qualité de services que n'importe quel autre citoyen.**

En périodes d'austérité et de récession, il devient suspect de prétendre vivre décemment d'un travail en général et d'un travail à vocation sociale en particulier. Assistantes sociales, éducateurs (bac+3), enseignants-formateurs sont dans certaines régions recrutés au SMIC ou privés du droit d'exercer leur métier (parce que 'trop chers').

Ces salariés ont des diplômes et formations (requis généralement pour être employé). Ils ont fait le choix de se former pour consacrer leur vie professionnelle au droit de **tous** à développer les capacités d'apprendre, d'être dans le monde...

Comme ils prétendent être payés en échange d'un travail, ils sont sentis comme vils profiteurs des biens publics. Faire un travail rémunérateur, c'est bien peu charitable.

Au travail rémunérateur, on oppose "la solidarité citoyenne". Et pour opérer la transition du retour au bénévolat, on propose le concept intermédiaire du "volontariat indemnisé".

On invoque l'impérieuse nécessité

de décloisonner, le besoin de pluridisciplinarité, on crie au monopole déguisé de ces professionnels qui se seraient improprement appropriés un domaine que soudain, on revendique comme collectif :

'Tout le monde a le droit et le devoir d'aider son prochain!'

'Point besoin d'être spécialiste pour aider'

Au contraire, plus je suis 'volontaire', plus je suis désintéressé. Ce qui est salubre -pour les comptes de l'entreprise et le budget de l'Etat!-

Pour ces travailleurs, c'est une exclusion du monde du travail et le déni de leur choix de vie : celui de mettre leurs savoirs et compétences au service des membres les plus démunis, les plus fragiles de nos sociétés.

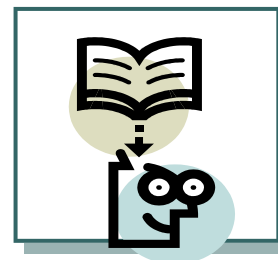
« Après tout, y a-t-il besoin d'être médecin pour soigner les pauvres ? »

Ces considérations patronales, gouvernementales et politiques sont d'ailleurs assimilées par une partie du secteur social lui-même.

De toute façon, directement atteint par le désengagement public, l'employeur du secteur social a de bonnes raisons et de bonnes excuses pour rémunérer au minimum ses salariés ou leur préférer des bénévoles. Des associations viviers de bénévoles se sont créées (Association France Bénévolat).

Après tout, y a-t-il besoin d'être médecin pour soigner les pauvres ?

...les manipulations sémantiques du libéralisme



Quelles perspectives?

Dans une optique capitaliste, les besoins des personnes sont assujettis à l'importance que leur accorde la société, puis aux considérations annexes -et surtout économiques- de ceux qui les accueillent, puis à des politiques d'actions. Autrement dit, les besoins des personnes concernées perdent leur priorité au profit d'autres intérêts.

Ce faisant, on admet que

les populations fragiles et démunies ne peuvent prétendre à un traitement à égalité avec leurs concitoyens

l'argent public n'est pas destiné à ces populations

c'est OK de sacrifier une partie de la population qui perd de ce fait le statut de citoyen

notre société renonce à 2 de ses 3 valeurs : 'égalité' et 'fraternité' pour n'en conserver qu'une, la "liberté" mais pour qui et de quoi?

Lutter contre les inégalités "des chances" (comme ils disent) avec des moyens professionnels, c'est s'assurer de la réussite de l'entreprise. Cet objectif affaiblit le contrôle des masses par l'ignorance et la soumission par impuissance.

° *Accepter l'idée qu'il n'est pas besoin d'être payé ni d'être formé pour enseigner le français à des étrangers et à des pauvres, qu'il n'est pas besoin d'être enseignant (d'avoir acquis des connaissances puis des savoir faire pédagogiques), pour apprendre à parler, lire et compter à des enfants), c'est dédouaner*

l'État de son devoir de services publics.

° **Se substituer à des métiers reconnus par des formations, des diplômes et des emplois, sous prétexte de pallier les insuffisances publiques envers les plus démunis, c'est favoriser la mise à mort du concept de services au public sans distinction de classe, de genre ni de race, et plonger des professionnels dans la précarité et le chômage sans espoir de réinsertion.**

C'est une lutte hautement militante et bien plus subversive que la militance bénévole.

Effectuer un travail rémunéré, c'est affirmer ma participation effective à la vie économique et sociale de la société. Mon travail est rémunéré parce qu'il est estimé rentable pour la communauté : on maintient les gens en bonne santé parce que la société a besoin de travailleurs, d'actifs efficaces ; on investit dans l'éducation, la rééducation et la formation professionnelle des gens pour qu'ils puissent être utiles à la société à laquelle ils appartiennent.

La formation continue, la mise et remise à niveau des compétences se sont imposées comme nécessaires tout au long de la vie. L'actualisation des savoirs et savoir faire a été jugée indispensable à la progression de l'ensemble de la société.

Le marché du travail est en train de placer des bénévoles en concurrence des travailleurs. Et des bénévoles sont en train de se placer eux-mêmes en concurrence déloyale...

Un bénévole qui remplace le professionnel, c'est le travail "gratuit" qui remplace le "travail rémunéré". Il n'y a pas d'autres interprétations possibles. Et si le travail peut être accompli sans débours, personne ne choisira d'investir "pour le plaisir".

Il y a des actions pour lesquelles les générosités bénévoles sont utiles et bienvenues, notamment celle de **soutenir les professionnels militants pour que leur travail soit reconnu, quels que soient leurs publics.**

Voilà pourquoi la vigilance syndicale est plus que jamais nécessaire.

Le meilleur moyen de se défendre, de réfléchir, d'être informé, de participer à l'action collective ?

Se syndiquer !

Contactez-nous, rejoignez notre équipe.

contact@snpefp-cgt.org