

FOCUS#01

Flexibilité-Précarité

Flexible et précaire, c'est toute une génération qui doit se résigner à passer par l'insécurité de contrat et l'insécurité de revenus pendant la période de plus en plus longue de transition entre la sortie des études et l'accès à un contrat stable. Les Jeunes CSC s'attachent depuis quelques mois à mettre sur le devant de la scène la réalité des jeunes travailleurs qui sont de plus en plus confrontés en début de carrière à la précarité et la flexibilité. Nous les appellerons les Flex-Prec.

Les milieux économiques n'arrêtaient pas de nous présenter les jeunes travailleurs actuels (qu'on a surnommé la génération Y) comme très différents des précédentes générations. «*Beaucoup de choses ont changé. Les digital natives fonctionnent autrement, sont plus impatients, plus créatifs et un brin plus impertinents avec leurs supérieurs hiérarchiques*»¹. Le monde du travail a évidemment énormément évolué depuis quelques décennies. Les jeunes générations sont de mieux en mieux formées et ont énormément de compétences à apporter aux entreprises. Entre 2002 et 2016, le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur en Belgique parmi les 30-34 ans est passé de 35,2 à 45,6%².

Mais les Flex-Prec, cette génération des jeunes de moins de 30 ans doit vite déchanter

à la sortie des études. Après la période de la précarité étudiante (avec peu de revenus pour la plupart des étudiants) s'ouvre le parcours du combattant du jeune travailleur alternant période de travail et recherche d'emploi.

Une recherche d'emploi souvent non indemnisée

Avec les récentes mesures de limitation des allocations d'insertion à la sortie des études, une majorité de Flex-Prec n'ouvre plus aucun droit en sécurité sociale pendant toute la période entre la sortie des études et l'obtention toujours plus tardive d'un contrat stable. Rappelons qu'en 2015, le gouvernement Michel fraîchement formé attaquait au bulldozer les jeunes qui finissent leurs études après l'âge de 24 ans et les jeunes de moins de 21 ans sans diplôme. Cela signifiait que plus



aucune allocation d'insertion n'était donnée à 40-50% des jeunes de chaque classe d'âge. Un vrai écrémage indolore pour le gouvernement et qui fera du bien aux statistiques du chômage bientôt nettoyées de plus de 20000 jeunes Belges chaque année depuis l'été 2015. Peu d'entre eux pouvaient évidemment se retourner vers les CPAS au vu leur situation familiale au statut cohabitant pour la plupart.

Un contrat rapidement... pour lequel on est surqualifié?

L'accès à un revenu décent est donc suspendu à l'obtention rapide d'un contrat. Ce qui implique de rapidement se sous-qualifier et accepter un emploi qui ne correspond pas forcément à sa formation pour pouvoir subvenir à ses besoins. Ceux qui bénéficient quelques mois de la solidarité familiale peuvent un peu plus longtemps espérer trouver un emploi correspondant à leur projet professionnel sans accepter le premier emploi venu.

Aujourd'hui déjà, selon Eurostat, 19% des travailleurs ont un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Sans sécurité sociale permettant d'attendre un peu avant de trouver un emploi motivant, cette surqualification risque de se renforcer. Avec, comme conséquences, des milliers de talents gâchés et une vision négative du travail dès le début de la vie «active» avec des jobs sous-payés, précaires et

pour lesquels on n'utilise pas complètement ses compétences.

La surqualification a des effets en cascade: sur les jeunes en contrat eux-mêmes, car on ne se défait pas si facilement d'un contrat et sur les jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés qui n'accèdent pas aux emplois moins qualifiés.

Travailler rend plus difficile la recherche d'un autre emploi et lorsque celui-ci arrive, un préavis à prester peut rebuter l'employeur potentiel. Pour limiter ces effets, nous proposons la création d'un nouveau droit pour les travailleurs avec un droit à la démission indemnisé pendant un certain temps pour pouvoir se trouver un travail qui correspond à ses motivations.

Les jeunes peu qualifiés sont ceux qui auront le plus de mal à se faire engager. Dans la situation actuelle, même des créations d'emploi n'empêcheront pas l'«effet Heysel» de se produire. Les plus qualifiés sont obligés d'accepter des boulots de moins qualifiés... qui, du coup, doivent prendre l'emploi des non qualifiés : écrasement général! **Le chômage des jeunes peu qualifié est en effet 3 fois supérieur à celui des jeunes qualifiés (24% contre 8%).**

Pour limiter ces effets, nous proposons une taxe sur la surqualification : dans un premier temps, il est demandé aux employeurs de payer le salaire équivalent à l'expé-

rience demandée dans l'offre d'emploi (à vérifier selon les conventions du secteur et de l'entreprise). Ensuite, les employeurs qui embauchent manifestement des travailleurs surqualifiés payent une taxe de minimum 50% de la différence entre la moyenne du secteur pour le même niveau d'étude et le salaire effectif.

Les employeurs disent souvent qu'en début de carrière, il ne faut pas chercher l'emploi parfait, mais accepter de travailler dur pour se lancer. Un contrat, un stage ou une formation, c'est toujours ça à mettre sur son CV, nous dit-on. Pourtant les employeurs ne s'appliquent pas leur propre conseil: quand il s'agit d'engager un Flex-Prec, il faut qu'il ait déjà 5 ans d'expérience, toutes les compétences liées et qu'il accepte de commencer avec un salaire de junior. C'est en tout cas ce que pense Lise, 27 ans: «*Les postes juniors à pourvoir demandent une trop grande expérience ou bien beaucoup trop de compétences pour souvent un salaire minimal*». Les offres d'emploi cherchent souvent le mouton à cinq pattes, restant alors vacantes et gâchant le potentiel de milliers de jeunes motivés.

Focus sur l'intérim

En début de carrière, pour obtenir un contrat fixe, il faut de plus en plus passer par le travail intérimaire. Selon les chiffres d'Eurostat, quatre jeunes sur dix travaillent avec des contrats temporaires.

¹ <https://referencessoloir.be/article/20-choses-que-lon-ignore-encore-a-20-ans/>
² <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/30-34-ans-diplomes-de-lenseignement-superieur/>

En 2015, il y avait en Belgique 584 332 travailleurs intérimaires, représentant 100 345 équivalents temps plein.

En effet, la rémunération moyenne des intérimaires était de 4390€ pour 337 heures de travail sur l'année. Pourtant, 78,7% des intérimaires y travaillaient comme activité principale. Parmi ceux-ci, si l'on exclut les étudiants des statistiques, 53% des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans. Ces quelques chiffres montrent l'extrême précarité que recouvre le travail intérimaire. Selon Federgon, la fédération patronale des prestataires de l'intérim, 76% des intérimaires sont à la recherche d'un emploi fixe.³

2 intérimaires sur 3 ayant trouvé un emploi fixe après une mission d'intérim l'ont trouvé dans l'entreprise pour laquelle ils travaillaient. Cela montre que **l'on assiste surtout à une précarisation des conditions de contrat et de revenus des intérimaires et non à une volonté des travailleurs de changer de travail et d'être plus libre avec l'intérim.**

Le 27 novembre dernier, les Jeunes CSC et les ACV Jongeren ont rencontré le ministre de l'Emploi Kris Peeters afin de discuter de la volonté des Flex-Prec d'accéder à un contrat fixe et à un revenu décent. Nous avons mis sur la table la question du travail intérimaire. **En 2016, 43,8% des intérimaires qui ont été confrontés à des contrats**



journaliers successifs l'ont été auprès du même utilisateur.

Cela veut dire que l'intérimaire convient en entreprise, mais qu'il reçoit des contrats à la semaine renouvelés, sans pouvoir concrétiser ses projets par incertitude sur la semaine suivante. Pour nous, il faut arriver le plus vite possible au contrat fixe. Nous avons donc proposé au ministre de réfléchir à une proposition de sécurisation de contrat de l'intérimaire par un système progressif. Tout intérimaire qui a travaillé une semaine et qui rempile la semaine suivante doit recevoir un contrat à la semaine et non journalier. Ensuite, tout intérimaire qui a travaillé un mois et qui rempile le mois suivant doit recevoir un contrat mensuel. Par la suite, il doit recevoir un CDD et au plus vite un CDI. Ça n'a ni de laisser les travailleurs dans l'incertitude de revenus! Le ministre reconnaît les problèmes et espère que la concertation sociale permettra de dégager une solution. Il est prévu que la question soit abordée dans ce cadre. Si aucune solution ne peut être trouvée, il accepte d'examiner notre proposition et espère qu'elle sera également soutenue par les autres

parties.

Une flexibilité et une précarité qui s'imposent

La FEB aime dire que les jeunes raffolent de la flexibilité. En 2016, elle expliquait que 2 jeunes sur 3 (sur un échantillon de seulement 500 jeunes Belges) étaient prêts à accepter un emploi qui ne correspond pas à sa formation⁴. Les Jeunes CSC pensent que les Flex-Prec veulent avant tout trouver un emploi et que la question est biaisée. En début de parcours en tout cas, la flexibilité s'impose comme passage obligé pour décrocher le Saint-Graal CDI et pour se maintenir dedans. En effet, la pression sur les jeunes travailleurs en début de carrière pour accepter de prester des heures supplémentaires est facile, car, cyniquement, ils sont plus faciles à virer. Et que dehors, d'autres acceptent les conditions précaires et flexibles pour subvenir à leurs besoins.

Alexandra a 21 ans et nous livre son ressenti : «La majorité des employeurs privilégient des contrats de remplacement ou au mieux des CDD de 1 à 6 mois. Ils exigent l'expérience

et un diplôme pas trop élevé (pour limiter le coût). Il faut rester motivé, car le chemin est long et le jeune est trop souvent mal informé des "bons" débouchés. Personnellement, j'en ai fait les frais et j'ai été déçue en plus de cela du milieu du multimédia. Les patrons n'ont pas assez confiance en nous et ça mène à de la démotivation... il y a peut-être moins de chômeurs, mais bien plus d'emploi précaire! Le stage d'insertion est personnellement long et assez frustrant, je venais de me marier et nous vivions sur base d'un seul revenu... je ne bénéficiais alors d'aucune aide. Mais à force de courage et de volonté j'ai décroché quelques jobs, une chance que tout le monde n'a pas forcément eue. Les emplois "flexible", les CDD, les contrats de remplacements, les emplois précaires ne font que renforcer l'idée aux jeunes qu'ils ne feront qu'évoluer dans un monde du travail de désillusion totale.»

Sandro a 26 ans et inclut la mobilité dans la réflexion: «Je réside à Lobbes du côté de Charleroi. Je travaille pour une entreprise dont la fermeture des portes est une question de jours et me bats au quotidien pour tenter de m'assurer un minimum de sécurité dans la vie au jour le jour ainsi que pour mon futur. J'ai eu la chance de pouvoir acquérir une petite maison sociale avec ma compagne que nous peignons à rembourser chaque mois bien que nous sommes tous les deux employés avec des salaires moyens. En matière de mobilité et transports, si je souhaite me rendre chaque jour à Bruxelles

pour trouver un emploi, c'est tout simplement impossible. Il me faut plus de 2h30 pour me rendre à Bruxelles Central par exemple (tous moyens de transport confondus – Train, tram, bus, métro, taxi, pirogue, avion...). Ceci signifie un total de 5 heures perdues par jour dans



la "mobilité". Sachant que mon profil d'employé s'inscrit pleinement dans un emploi comportant des responsabilités et des heures supplémentaires...». La flexibilité de Sandro pour trouver un travail lui coûterait évidemment d'épargner sur ses temps de loisirs et sur sa vie sociale.

La précarité des contrats et les faibles salaires empêchent également les jeunes d'accéder à l'autonomie. Stéphanie a 27 ans et témoigne : «Mon emploi n'est pas assez bien payé pour pouvoir vivre seule, obligée de prendre des jobs qui ne sont pas liés à mes études et obligée de combiner deux mi-temps qui en réalité font chacun un temps plein... Nous avons besoin de vraies perspectives d'emplois et des salaires qui nous permettent de vivre et pas seulement de payer les

factures...». Eli a lui 25 ans et considère que «les salaires sont trop bas et les horaires de travail empiètent trop sur la vie privée, les contacts sociaux et les loisirs». Fathi, 28 ans, n'est pas plus enthousiaste : «Les rémunérations sont trop faibles et il est donc difficile de réaliser

des projets : voyage, achat d'un bien, pas de stabilité d'emploi, trop de CDD ne menant pas au CDI!».

Un parcours d'entrée dans la vie active où les jeunes sentent qu'il faut de 3 à 5 ans pour obtenir un CDI et une situation stable. Pendant l'entre-deux, c'est l'incertitude, la dépendance aux revenus familiaux quand c'est possible, une sécurité sociale détricotée, et des effets négatifs tant pour les Flex-Prec qui reportent leurs projets à plus tard que pour l'ensemble de la société sur laquelle ils font pression à cause de la flexibilité, la précarité et les salaires faibles qui s'imposent comme normes pour l'ensemble du monde du travail.

LUDOVIC VOET
RESPONSABLE NATIONAL
JEUNES CSC

³ <http://www.interimair2016.be/>
⁴ <http://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/deux-jeunes-sur-trois-sont-prets-a-exercer-un-emploi-qui-ne-correspond-pas-a-leur-formation>