

Le décret de l'assurance chômage de 2019 était le premier étage de la fusée pour conditionner la main d'œuvre et la rendre malléable à merci

Les conditions d'accès sont plus difficiles, en prenant les jours non travaillés, ce qui a conduit une part des personnes à accepter des emplois « quoi qu'il en coûte », quand d'autres personnes se sont détournées d'emplois après la crise sanitaire car ils ne répondraient plus à leurs besoins.

Depuis le printemps, nous entendons le patronat et le gouvernement se plaindre face aux difficultés de recrutement alors qu'il y a 3 à 6 millions de chômeur-ses.

Les secteurs qui peinent à recruter ont tous des points communs, de l'Education à l'hôtellerie, de l'aide à la personne au transport : des conditions de travail dégradées et des salaires au rabais !

Quelles réponses aux difficultés de trouver un-e conducteur-trice de bus scolaire qui travaille en horaires coupés ?

Quelles réponses aux difficultés de trouver des serveur-ses qui travaillent en horaires coupés pour un SMIC ?

Quelles réponses apportées aux métiers de l'aide à la personne, travaillant de jour, de nuit, en horaires décalés avec des grilles salariales en dessous du SMIC jusqu'à peu de temps ?



L'étude de la DARES parue en juin 2022 mentionne

« En 2019, parmi les nombreux « métiers en tension » pour lesquels les employeurs faisaient état auprès de Pôle Emploi de difficultés à pourvoir les postes vacants, un sur deux connaissait un problème d'attractivité lié aux conditions de travail »

« En 2019, 71 % des employeurs du secteur privé indiquent avoir eu des difficultés à recruter sur certains postes vacants au cours des 12 mois précédents. Les secteurs de l'industrie et de la construction sont les plus touchés, ainsi que les établissements de plus de 50 salariés. Pour expliquer ces difficultés, presque tous les employeurs concernés (91 %) évoquent la pénurie de personnes qualifiées pour ce type de poste. Viennent ensuite le « salaire insuffisamment attractif » (26 % des cas) et les « conditions de travail jugées difficiles » (15 %). Les secteurs les plus concernés par cette dernière réponse sont les industries agricoles et alimentaires, les hôtels-cafés-restaurants (HCR), les transports ainsi que la santé et l'action sociale privées (où le manque d'attractivité salariale est également beaucoup cité). Les conditions de travail sont nettement plus évoquées par les responsables d'établissements où les employés ou les ouvriers sont les plus nombreux, alors que les pénuries de personnel qualifié sont davantage mentionnées quand les cadres sont les plus représentés »

Le 2^{ème} étage de la fusée se met en place en cette rentrée !

Plutôt que d'engager des négociations pour revaloriser les salaires, améliorer les conditions de travail, le gouvernement répond à l'injonction patronale, « si on ne recrute pas, c'est à cause des chômeur-ses qui profitent du système »

Alors le gouvernement est prêt à imposer une assurance chômage contracyclique : quand le marché va, on durcit les conditions, quand le marché va moins bien, on assouplit.

Sauf que :

- Avec une offre pour 13 DE, on est loin de pouvoir régler le chômage.
- Actuellement moins d'1 chômeur-se sur 2 perçoit des allocations, on est loin des profiteur-ses

En mars 2022, l'observatoire Pôle emploi mentionnait que le nombre d'allocataires indemnisés avait diminué de 15,6% par rapport à mars 2021.

Actuellement les études montrent qu'au bout de 13 mois, les chômeur-ses acceptent des emplois qui ne sont pas forcément les leurs, avec des conditions moindres, on est loin des fainéant-es qui ne veulent rien faire.

En mars 2022, l'observatoire Pôle emploi mentionnait que la durée moyenne d'indemnisation atteint 15 mois en Occitanie. Cet indicateur diffère sensiblement selon le régime d'indemnisation. Ainsi, il s'élève à 9 mois en moyenne pour l'Assurance chômage et à 56 mois dans le cadre d'une indemnisation au titre d'une allocation d'Etat.

Et de concert arrive le 3^{ème} étage de la fusée, les portefeuilles métiers en tension

Ya basta !

Encore une fois, les agent-es doivent effectuer une revue de portefeuille, car les « ok » d'il y a un an, peuvent avoir évolué (changement de métier, problématiques de santé, ...)

La direction fait le lien entre le pack de remobilisation et les métiers en tension, ce qui induirait qu'els devraient accepter ces emplois. Quid du conseil en évolution professionnelle que les agent-es doivent déployer, être en appui mais ne pas imposer ? La direction corrèle ce portefeuille avec le CRE : ah les chiffres pour assurer l'engagement du plein emploi !

Derrière tout ça, la stratégie gouvernementale est d'aider le patronat à faire taire les demandes de revalorisation des salaires, d'amélioration des conditions d'exercices. On le sait avec une main d'œuvre contrainte, on perd du pouvoir de négociation, on affaiblit le corps social, on développe la précarité.

D'autres choix sont possibles pour la 6^{ème} puissance mondiale :

Redistribution de richesses, partage du temps de travail, pas d'allongement des carrières