

## Chapitres 7.1 ("Établir la garantie d'emploi") et 7.2 ("Réduire le temps de travail et faire naître une société du temps choisi")

La Tendance CLAIRE a décidé d' "appeler à voter pour Jean-Luc Mélenchon tout en menant bataille contre les impasses réformistes de son programme" (<https://tendanceclaire.org/article.php?id=1705>). C'est pourquoi nous proposons une analyse critique du programme de l'Union populaire.



**Billets précédents :**

***Chapitre 1.1, Chapitre 1.2, Chapitre 1.3, Chapitre 1.4, Chapitre 1.5, Chapitre 1.6***

***Chapitres 2.1 et 2.2, Chapitre 2.3, Chapitre 2.4, Chapitre 2.5, Chapitre 2.6***

***Chapitre 3.1, Chapitre 3.2, Chapitre 3.3, Chapitre 3.4***

***Chapitre 4.1, Chapitre 4.2, Chapitre 4.3, Chapitre 4.4, Chapitre 4.5***

***Chapitre 5.1, Chapitre 5.2, Chapitre 5.3, Chapitre 5.4, Chapitre 5.5, Chapitre 5.6, Chapitre 5.7***

***Chapitre 6.1, Chapitre 6.2, Chapitre 6.3, Chapitre 6.4, Chapitre 6.5***

Le chapitre 7 est consacré à des mesures censées permettre, selon son titre, le « plein emploi ». Beaucoup sont justes en elles-mêmes, mais l'ensemble se heurte à l'impossibilité, que semble malheureusement ignorer le programme AEC, du plein emploi dans le cadre du système capitaliste.

### **7. 1) « Établir la garantie d'emploi »... mais sans respecter les qualifications ?**

Nous sommes bien d'accord avec l'introduction de ce point : « *Le chômage est un fléau pour les individus, pour les familles et pour la société tout entière. La collectivité doit intervenir et proposer à tous de prendre la part du travail qui est nécessaire. Pour cela, tout chômeur de longue durée se verra proposer un emploi utile à la transition écologique ou à l'action sociale (les secteurs d'urgence), en lien avec ses qualifications*

et sur la base du volontariat. » Mais il y a un écart, voire une contradiction inacceptable entre ce principe général juste et la « mesure clé » (la seule mesure de ce point 7.1) censée le concrétiser : « créer une garantie d'emploi : tout chômeur de longue durée pourra se voir proposer d'être embauché au moins au SMIC revalorisé dans un secteur d'urgence ». Il n'est pas acceptable que la « garantie d'emploi » rime avec un salaire au rabais ! Qu'un salaire soit au moins égal au SMIC relève d'un acquis social légal et ne devrait même pas être précisé. Mais dans le cas des travailleur/se-s privé-e-s d'emploi de longue durée, qui pour la plupart ont déjà travaillé longtemps auparavant, un salaire au SMIC serait généralement inférieur à celui dû à leurs qualifications (formation initiale et ancienneté incluant les acquis de l'expérience). C'est justement souvent parce qu'ils/elles « coûtent trop cher » aux patrons que ceux-ci refusent de les garder ou de les embaucher. Dès lors, il serait inadmissible de revoir à la baisse les droits des salarié-e-s privé-e-s d'emploi sur une longue durée : il faut leur assurer à la fois la « garantie » d'emploi et un salaire correspondant à leurs qualifications et à leur ancienneté, donc forcément bien supérieur au SMIC.

## **7. 2) « Réduire le temps de travail et faire naître une société du temps choisi »... mais avec des mesures si timides qu'elles reviendraient à peine sur les contre-réformes des dernières années ?**

Sur cette question, la synthèse des arguments proposée par le programme AEC est impeccable : « Le temps de travail des salariés français n'a pas diminué depuis 2002. La dernière fois qu'ils ont obtenu une semaine de congés payés supplémentaire remonte à quarante ans, avec l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand. La réduction du temps de travail est un progrès social et humain, pour reposer le corps et l'esprit. C'est aussi une nécessité quand les emplois manquent : pour une offre d'emploi vacante, il y a 13 chômeurs dans notre pays ! La réduction du temps de travail est à la fois un objectif historique et la politique la plus juste, la plus efficace et la moins coûteuse contre l'usure des salariés et le sous-emploi. C'est aussi un enjeu de planification écologique : il est urgent de réduire le nombre de trajets vers son lieu de travail et d'augmenter le temps individuel dédié à d'autres activités. »

De plus, nous soutenons les mesures proposées, dans la mesure où toutes amélioreraient les droits des travailleur/se-s. Cependant, la plupart ne consisteraient en fait qu'à revenir à des acquis perdus ces dernières années : le programme AEC reste donc bien timide, même d'un point de vue réformiste. En effet, seule une des mesures proposées ici constituerait un acquis important par rapport au passé : « Généraliser une sixième semaine de congés payés pour tous les salariés ». Par ailleurs, il propose certes de « rétablir immédiatement la durée légale hebdomadaire à 35 heures (en majorant les heures supplémentaires, cotisations incluses, à 25 % pour les 4 premières et 50 % au-delà) », mais non d'imposer une nouvelle réduction générale du temps de travail. En effet, il veut « passer aux 32 heures dans les métiers pénibles ou de nuit, et favoriser leur généralisation par la négociation collective » ; autrement dit, il ne s'agit

pas de passer aux 32 heures pour tou-te-s les salarié-e-s, ou au moins pour tou-te-s les ouvrier/ère-s et employé-e-s. Il n'y aura donc pas loi sur ce point, contrairement à la tradition française, où toutes les baisses du temps de travail ont été imposées par l'État, lui-même sous la pression du mouvement ouvrier, tandis que les accords de branches ont toujours donné des résultats beaucoup trop limités, tant sur le plan quantitatif (seules les entreprises de la branche en question sont concernées) que qualitatif (réduction très limitée du temps de travail).

Le programme AEC veut aussi « rétablir la retraite à 60 ans », mais non revenir aux 37,5 années de cotisation : il propose d'en rester à « quarante années de cotisation », pourtant imposées par la réforme Balladur en 1993 (pour le privé) et la réforme Fillon en 2003 (pour le secteur public). Pourtant, à l'heure où l'entrée sur le marché du travail est de plus en plus tardive et où les carrières sont de plus en plus souvent trouées par le chômage, la précarité et, pour les femmes, les années consacrées aux enfants, il est évident que c'est la durée de cotisations qui est le critère principal. Car avec une insuffisance d'années de cotisations, le droit de partir en retraite à 60 ans n'est pas effectif. De plus, les patrons abusent déjà aujourd'hui de cet écart, en licenciant les salarié-e-s peu avant l'âge de la retraite parce qu'ils comptent sur l'assurance chômage pour compléter les annuités (ce qui par ailleurs exerce une pression sur les comptes de l'assurance chômage, donnant aussi des prétextes aux gouvernements pour mettre en cause les droits des chômeur/se-s). Ce qui est juste du point de vue des salarié-e-s, c'est d'exiger le droit de partir à la retraite à 60 ans à taux plein quelles que soient les annuités versées, à commencer par les ouvrier/ère-s et les employé-e-s, et même à 55 ans pour les métiers les plus pénibles. Ce qui n'empêcherait évidemment pas celles et ceux qui le souhaitent, comme c'est surtout le cas des cadres, de travailler plus longtemps.

Bien sûr, nous sommes d'accord pour « remettre en cause les autorisations de travail le dimanche » et « en finir avec la flexibilisation, l'annualisation contrainte, l'intensification et les horaires fractionnés ».

Quant à la proposition de « convoquer une conférence nationale sur le partage du temps de travail et l'impact du progrès technologique », elle ressemble fort à toutes ces réunions de « dialogue social » entre patronat et syndicats qui, depuis des années, entravent la lutte de classe. Il faut rompre au contraire avec cette logique des « concertations », où les directions syndicales accompagnent trop souvent les exigences patronales, et retrouver la voie des mobilisations, notamment par la grève, qui permettent seules d'imposer des exigences sociales au patronat.

**Luc Raisse**, le 25 mars 2022