Chroniques de la blanchisserie II : les « assisté--s »

Suite aux réactions positives au premier épisode des « Chroniques de la blanchisserie » (http://tendanceclaire.npa.free.fr/article.php?id=818), nous revenons aujourd'hui sur la question des divisions entre travailleur-e-s et notamment sur la fonction des « contrats aidés »

Comment sont perçus les salarié-e-s en Contrat Unique d'Insertion au sein de ta boîte ?

C'est très compliqué. Les CUI sont, aux yeux des anciens, des « boulets », des « mogols », des « cassos » [cas sociaux], a priori.. c'est ce que j'ai pu entendre et ce que j'entends encore. Les CUI sont appelés de façon générique, « les contrats ».

Mais ça doit créer de grosses divisions entre les salarié-e-s ?

Oui, il y a une véritable hiérarchisation de l'exploitation. C'est quelque chose qu'on retrouve dans l'ensemble du milieu ouvrier, ça vaut pour tous les exploités. On trouve toujours plus inadapté que soi, toujours plus nul. Chaque élément d'un ensemble (ensemble CUI, ensemble intérim, ensemble CDI etc.) regarde les éléments des autres ensembles non pas comme des collègues , mais comme des gens différents, appartenant à une autre « caste ». Il y a une véritable forme de racisme socio-professionnel.

Tu penses que les travailleur-e-s sont incapables de surmonter ce genre de divisions ?

Quand je décris ça, je dis bien a priori tout de même, car les choses changent avec le temps. Le truc, c'est de faire ses preuves. En gros, il y a les bons CUI et les mauvais CUI. Au fil du temps, pour les « bons CUI », on oublie même qu'ils sont CUI. Enfin presque. Et l'on arrive même à comprendre et à analyser l'exploitation des CUI. Mais pour cela, il faut discuter, encore et toujours.

Peux-tu décrire le genre de discussions que tu essaies d'avoir à ce sujet ?

En fait, il faut expliquer les choses quand on est CUI, il faut se justifier, tout le temps.

Et il faut surtout bosser, bien bosser pour prouver que même un CUI peut être un bon ouvrier. Il y a un a priori qui vient du terme même de CUI, car les employés traditionnels savent qu'un CUI est un contrat aidé. Qui dit « aidé », dans l'inconscient collectif, dit « assisté », voire même « handicapé ». Un contrat aidé est donc considéré comme un « salarié aidé ». Question de sémantique. Il faut donc expliquer que ça n'est pas le salarié qui est aidé, mais l'employeur. Il faut le répéter, sans cesse. Chiffres à l'appui.

Quels chiffres ?

Précisons donc les choses : un CUI est un contrat aidé. L'entreprise est aidée par l'Etat à hauteur de 50 à 80% pour la rémunération. Exonération de charges etc. C'est donc un cadeau fait à l'employeur.

Le CUI, qui finit par travailler, produire, autant qu'un ouvrier classique, et c'est mon cas, rapporte une fois et demie plus qu'un ouvrier classique en lui coûtant une fois et demie moins... Expliquer cela est très compliqué mais indispensable.

Puisque les CUI ne sont pas des « assisté-e-s », quelles sont leurs motivations réelles pour accepter ce genre de statut ?

J'ai pu noter plusieurs cas de figure.

- Les personnes qui ont toujours travaillé mais qui ont perdu leur emploi pour différentes raisons (divorce, licenciement, changement de métier). Ces personnes ont toutes plus de 40 ans. Elles peuvent être au chômage depuis un certain temps, mais elles ont eu des activités
- Les personnes, plus jeunes, qui n'ont aucune formation ou un peu et qui ont du mal à trouver un emploi dans leur branche, alors elles prennent tout ce qu'elles peuvent. Aujourd'hui, Pôle Emploi propose essentiellement des CUI à celles et ceux qui ne sont pas en interim
- Les personnes en décrochage social. Chômeurs de longue durée qui ont beaucoup de mal à s'adapter au monde du travail.

Et quel est, à ton avis, l'intérêt pour les patron-ne-s ?

Le CUI permet aux entreprises d'augmenter leurs bénéfices. En effet, il vaut mieux pour l'entreprise embaucher des CUI, les renouveler quelques fois et ainsi assurer la production a un coût moindre. L'exemple de la BIH n'est pas du tout isolé et démontre la volonté des gouvernements capitalistes libéraux d'exploiter au maximum la solution « contrats aidés ». En plus, cette façon d'exploiter les travailleurs permet de les maintenir dans la précarité et de les mettre en concurrence avec les titulaires, les CDI, tout en faisant baisser artificiellement le chômage.

W., ouvrier précaire, le 7 novembre 2015