

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

SALARIÉ-E-S SAISONNIERS, UN SALAIRE, UNE QUALIFICATION



Le contrat saisonnier, contrat précaire par excellence, a une place non négligeable dans le paysage de l'emploi en France. Même s'il est très difficile de le mesurer, on estime à plus de deux millions le nombre de salariés liés par un contrat saisonnier.

Vous avez tout intérêt à être déclaré, sinon vous ne bénéficiez d'aucune couverture sociale, ni d'assurance et vous ne serez pas couvert en cas d'accident ou de maladie. Vous ne cotiserez donc pas pour la retraite.

UN CONTRAT PARTICULIER

L'intérêt pour ce contrat vient du fait que contrairement à un contrat CDD de droit commun, les employeurs n'ont pas l'obligation de verser la prime de précarité équivalant à 10 % du salaire à la fin du contrat. De plus, ces derniers recherchent toujours plus de flexibilité et remplacent les emplois à durée indéterminée par des emplois saisonniers. Ce phénomène se retrouve particulièrement dans le secteur agricole, où des exploitations embauchent des saisonniers tout au long de l'année.

Travailler en saison n'est plus un choix mais est bel et bien devenu une obligation

Aujourd'hui, parce que nous subissons une pénurie d'emplois, ces contrats sont recherchés par l'ensemble des travailleurs privés d'emploi, quel que soit leur âge, voire des retraités obligés de retravailler pour compléter leurs pensions, trop faibles pour vivre dignement. Le fort taux de chômage a pour résultat de tirer les droits des salariés vers le bas et d'intensifier la mise en concurrence de tous les publics sur ce type de contrat.

Étant donné que le travail pour lequel le salarié est embauché ne peut excéder une période de huit mois, même s'il ne réussit à travailler en moyenne que trois mois, cela induit de nombreux passages par la case « Pôle emploi ».

UN SALAIRE MALMENÉ

Cette situation fait que le travailleur saisonnier renégocie son contrat chaque année, ne bénéficie pas d'un déroulement de carrière et voit ses droits repartir de zéro à chaque nouveau contrat. Ainsi, sa qualification, son ancienneté ne sont pas pris en compte dans son salaire, et bien souvent, il doit se contenter du Smic, quel que soit son niveau de professionnalisme.

Une carrière au Smic, accompagnée des interruptions inhérentes au travail saisonnier, entraîne une retraite de misère.

De plus, les employeurs, dans le tourisme en particulier, mais aussi dans l'agriculture, sont très demandeurs d'heures supplémentaires qui, quand elles sont payées, le sont souvent sous le manteau.

SALAIRE SOCIALISÉ

Le salaire socialisé finance notre protection sociale (différence entre le salaire net et le brut). Il vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail : maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie, chômage, retraite, éducation des enfants.

UNE PROTECTION SOCIALE SACRIFIÉE

Salaires au niveau du Smic, heures supplémentaires non payées et passages obligés par le chômage sont les raisons d'un pouvoir d'achat bas, la part du salaire socialisé étant diminuée d'autant.

Les saisonniers participent à la création de richesses et à l'économie de la France. De ce fait, ils doivent avoir des droits identiques à l'ensemble des salariés.



C'EST POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS QUE LA CGT REVENDIQUE :

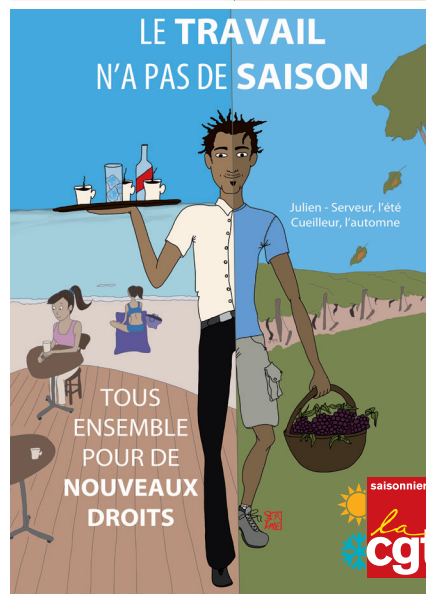
- un salaire minimum à 1 700 euros bruts pour 151 heures par mois et une progression du salaire tout au long de la carrière ;
- le versement de droit automatique de la prime de précarité en fin de contrat ;
- conformément au nouveau statut du travail salarié, revendication de la CGT, dans une période de transition entre deux emplois : le maintien des droits du salarié, acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis la transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté), dès l'obtention du nouvel emploi ;
- des logements décents permettant de vivre dignement correctement pendant la saison ;
- une attention toute particulière accordée à la protection sociale (santé, retraite, famille, logement, etc.), souvent négligée par les employeurs des saisonniers, ainsi qu'à des conditions de travail décentes respectant la santé et les conditions de travail,
- le droit à la qualification : après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié. La qualification du salarié doit être reconnue et rémunérée.

Cette qualification doit être prise en compte dès l'obtention d'un diplôme professionnel, puis acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue.

- Un droit individuel à la formation, à l'initiative du salarié, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs : proposition de formation qualifiante entre deux emplois ;
- une priorité d'accès à la formation pour les salariés les plus exclus (femmes, travailleurs faiblement qualifiés, salariés en temps partiel et en situation précaire, en situation d'handicap, issus de l'immigration, salariés dont la formation initiale a été interrompue).

Par ailleurs, la CGT revendique une redéfinition de la saisonnalité afin d'en restreindre l'usage. Les contrats saisonniers doivent être limités au surcroît d'activité nécessitant des contrats courts. Au-delà, il faut permettre aux salariés d'accéder à terme à un CDI.

Enfin, pour bannir les abus, la CGT réclame des moyens, notamment humains, pour les inspecteurs du travail afin qu'ils puissent lutter efficacement contre le travail non déclaré et les atteintes aux droits des salariés saisonniers.



Conception et réalisation : DIC - mtg 5/06/2015 - Ne pas jeter sur la voie publique - Imprimé par Addax -

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts. Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

