

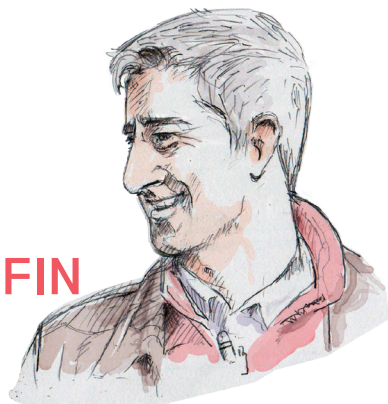
CAHIER
DE CAMPAGNE
N°1

**POUR UN
STATUT DES
TRAVAILLEUSES
& TRAVAILLEURS
ESSENTIELS**

Nous président!

ÉDITO

DE FRANÇOIS RUFFIN



Les Français aiment leur travail, en sont fiers, construisent leur identité autour. Mais ils n'aiment pas comment on leur fait faire leur travail, comment on l'organise, comment on le pressurise. D'où un découragement, presque une déception.

De la « valeur travail », nos dirigeants en ont plein la bouche. Mais dans leurs actes, ils font tout l'inverse. Nous portons ce mot d'ordre simple : que tous les Français, que toutes les Françaises puissent vivre de leur travail, bien en vivre, et pas seulement en survivre. Mais aussi : qu'ils puissent bien le vivre et non en souffrir.

Il faut appeler à un renversement. Ne plus, avant tout, selon son étymologie, considérer le travail comme une « torture », comme une souffrance en soi, à quoi il faudrait seulement trouver des compensations à côté : en paie, en prime, en repos. Mais que la politique investisse dans le travail lui-même, le contenu du travail, le lieu de travail, que le chef d'entreprise ne soit pas laissé seul maître à bord, seul décideur de l'organisation, mais en dis-

cussion avec les salariés eux-mêmes, avec leurs syndicats, avec l'appui de la loi. Que ne soient pas partagées uniquement les richesses, mais aussi le pouvoir. Que l'on cherche, au travail, le chemin de la fierté : se réaliser en réalisant.

C'est cet objectif que poursuit, dans le plan détaillé ici, « le statut des travailleuses et travailleurs essentiels », à destination des « première et deuxième lignes », de celles et ceux qui, durant la crise Covid, mais aujourd'hui encore, « ont tenu le pays debout ». Celles et ceux à qui le président de la République avait promis « reconnaissance et rémunération », mais qui n'ont rien vu venir. Si, la double peine, deux ans de plus pour la retraite et l'inflation qui grève leurs petits salaires. C'est notre priorité : en finir avec ce terrible paradoxe, les métiers les plus utiles, socle de la société, qui doivent se poursuivre même en cas de crise, sont aussi les plus maltraités, les plus sous-payés. Le monde doit changer de base !

avant- **PROPOS**

À 4 h du matin, ils sont déjà debout. À 6 h, ils ont déjà porté, frotté, lavé, nourri. Et à 9 h, quand les autres arrivent au bureau, tout est « propre », tout est « en ordre », comme par magie. Cette magie porte un nom : les travailleurs de l'ombre.

QUAND VA-T-ON ARRÊTER DE FAIRE COMME S'ILS N'EXISTAIENT PAS ?

« Il nous faudra nous rappeler que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. » Aussi incroyable que cela puisse paraître, cette phrase a été prononcée par Emmanuel Macron lui-même, en pleine crise du Covid.

Et il ajoutait, citant la Déclaration universelle des droits de l'Homme : « **“Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.”** Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de 200 ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe ».

Pourtant, rien n'a été fait ou presque depuis ce discours télévisé. Macron et ses ministres ont eu un mot pendant le Covid. Puis ils ont repris la même politique : défaire le droit du travail pour plaire au patronat, morceler le travail pour défaire les luttes sociales.

Auxiliaires de vie sociale, assistantes maternelles, femmes de ménages, agents d'entretien ou de sécurité, ouvriers agricoles, ils et elles tiennent le pays debout, mais pour quelle reconnaissance aujourd'hui ?

Contrats précaires, horaires d'enfer, salaires de misère. Ces travailleurs de l'aube ou de la nuit font tourner l'économie du pays, mais à quel prix ?

IL EST GRAND TEMPS DE LEUR DONNER UN VÉRITABLE STATUT ET DE CHANGER LA VIE DE CES MILLIONS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS.

NOS

CONSTATS

DES SALARIÉS ESSENTIELS EN PREMIÈRE LIGNE DU MAL-TRAVAIL

Ces métiers que nous avons applaudis ont été rapidement oubliés une fois la crise sanitaire passée. Les salariés essentiels sont pourtant en première ligne du mal-travail : mal payés, maltraités, invisibilisés.

QUI SONT LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS ?

1/ DES MÉTIERS DU LIEN

Assistants maternelles, travailleurs familiaux, accompagnantes d'élèves en situation de handicap, femmes de ménage, infirmières, employés de libre-service, aide-soignantes, employés de maison, etc.

2/ DES MÉTIERS DONT L'ACTIVITÉ NE PEUT ÊTRE INTERROMPUE MÊME EN CAS DE CRISE GRAVE

Travailleuses et travailleurs des secteurs de l'agriculture, des matières premières, de l'industrie, de l'énergie, de l'eau, du traitement des déchets, des transports, de la santé, du social, etc.

3/ DES MÉTIERS NON-TÉLÉTRAVAILLABLES

Travailleuses et travailleurs de l'agro-alimentaire, de la santé, du commerce, de la sécurité, du nettoyage, des transports, travailleuses et travailleurs manuels et employés des services.

4/ DES MÉTIERS À FORTE PÉNIBILITÉ, non soutenables jusqu'à la retraite.

Macron et ses ministres : **LES COMPLICES DU MAL-TRAVAIL**

Depuis dix ans, le mal-travail n'est pas tombé du ciel : il a été fabriqué, loi après loi, au nom de la « lutte contre le chômage » et de la « flexibilité ».

Ils ont méthodiquement transformé le droit du travail, « souple » pour les puissants, dur pour les faibles.

D'abord en « simplifiant » le dialogue social, avec la **loi Rebsamen** (2015), pour affaiblir les contre-pouvoirs dans l'entreprise. Puis en « modernisant », avec la **loi El Khomri** (2016) pour déplacer le rapport de force au niveau de l'entreprise, où le salarié est seul face au patron. Ensuite, ils ont mis la ceinture et les bretelles avec les **ordonnances Macron** présentées par Muriel Pénicaud : « prévisibilité », « sécurisation »... en clair, on plafonne le prix de l'injustice, on normalise l'abus.

Et pendant qu'on demandait aux gens de « reprendre un emploi », on a durci l'assurance-chômage par décrets – **Pénicaud** en 2019, puis **Élisabeth Borne** en 2021. Toujours la même musique :

« inciter », « responsabiliser », pendant que la soustraction en cascade isole les salariés, externalise la pénibilité et exploite les travailleurs immigrés. Et la boucle continue : en 2024, la ministre du Travail **Catherine Vautrin** annonçait encore un durcissement au nom des économies et de l'emploi.

Les gouvernements successifs ont ainsi opéré un **grand renversement** dans ce que les juristes appellent la « hiérarchie des normes » : les accords d'entreprise priment désormais sur les accords de branche et a fortiori sur le code du travail pour déterminer les règles applicables dans l'entreprise. Et ce, y compris si les règles négociées sont moins favorables que la loi.

Et pendant ce temps, en haut, on découpe les métiers en marchés, en lots, en contrats. On soustrait pour baisser les coûts, on presse la main d'œuvre, on fait remonter les marges. Le « mal-travail » sert à ça : **payer les dividendes en économisant sur les vies.**

1

LES PLUS UTILES À LA SOCIÉTÉ SONT AUSSI LES MOINS VALORISÉS ET LES PLUS MAL PAYÉS

Ces travailleurs et travailleuses de la première ligne ont des **salaires inférieurs en moyenne de 30 % à l'ensemble des salariés**¹. Cette inégalité est d'abord le résultat de choix économiques : « *un certain nombre de décisions économiques ont contribué à maintenir au plus bas la rémunération de ces emplois. Plutôt que de chercher à améliorer les rémunérations de ces services essentiels, il s'est agi au contraire d'en réduire au maximum le coût par la sous-traitance, la flexibilisation et la privatisation* », explique le chercheur Bruno Palier².

Cette faiblesse des salaires est aussi la conséquence d'une dévalorisation des métiers du lien et du soin qui sont occupés majoritairement par des femmes. Lorsqu'il est rémunéré, ce travail est toujours considéré comme peu qualifié et peu productif alors qu'il fait appel à de nombreuses compétences.

« C'EST UN CONTINENT INVISIBLE QU'IL S'AGIT DE RENDRE VISIBLE.³ »

1. C. Erhel et S. Moreau-Follenfant, *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, 19 décembre 2021.

2. B. Palier, *Pourquoi les personnes occupant un emploi "essentiel" sont-elles si mal payées ?*, Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020, p. 12.

3. Dominique Bourg, philosophe, cité dans B. Bonnell et F. Ruffin, *Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du règlement, par la commission des affaires économiques*, en conclusion des travaux d'une mission d'information sur les « métiers du lien », n° 3126, déposé le 24 juin 2020.

UN CADRE PUBLICITAIRE GAGNE 4 FOIS PLUS QU'UNE AIDE-MÉNAGÈRE : INVERSONS LA HIÉRARCHIE DES SALAIRES !

La crise sanitaire a révélé que **la hiérarchie des salaires était inversée par rapport à celle des métiers** : les professions les plus utiles socialement sont en bas de l'échelle salariale tandis que les « bullshit jobs » sont majoritairement en haut. C'est cette hiérarchie que nous voulons remettre en cause, pour que les distinctions sociales reflètent bien l'utilité sociale !

Mais comment évaluer cette « valeur sociale » ou cette « utilité commune », pour reprendre les mots de la Constitution ? Dans un rapport de 2009 pour la *New Economic Foundation*¹, trois chercheuses britanniques, Eilis Lawlor, Helen Kersley et Susan Steed ont calculé que l'employée de crèche, par l'éducation prodiguée aux enfants, par le temps libéré pour les parents, **rend à la société 9 fois ce qu'elle perçoit en salaire**. À l'autre bout de la chaîne, on a le conseiller fiscal : son art consiste à priver la collectivité du produit de l'impôt. Selon leurs calculs, il détruit 47 fois plus de valeur qu'il n'en crée. Elles ont aussi calculé qu'un publicitaire, dont l'activité vise à accroître la consommation, détruisait une valeur de 12 livres à chaque fois qu'il produisait une livre de valeur (à cause des effets négatifs de son activité : accroissement de l'endettement, obésité, pollution, etc.). À l'inverse, un agent de nettoyage à l'hôpital est au service du bien commun : la production d'une livre de valeur engendre 10 livres de valeur sociale, par les effets positifs que cette profession crée (diminution du risque d'infections nosocomiales, diminution du risque de complication...)².

1. E. Lawlor, H. Kersley et S. Steed, « A bit rich. Calculating the real value to society of different professions », *New Economic Foundation*, Londres, 2009. Cité dans « De la valeur ignorée des métiers », Pierre Rimbert, *Le Monde diplomatique*, mars 2010.

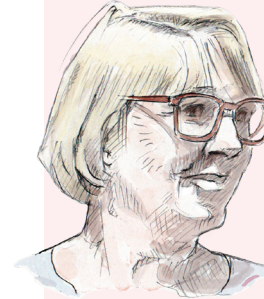
2. S.J. Dancer, L.F. White, J. Lamb, E.K. Girvan, C. Robertson, *Measuring the effect of enhanced cleaning in a UK hospital: a prospective cross-over study*, *BMC Med*, 2009.

LES PLUS UTILES À LA SOCIÉTÉ SONT AUSSI LES PLUS MAL-TRAITÉS ET LES PLUS MAL PROTÉGÉS

Ces métiers se caractérisent par des conditions de travail plus difficiles que celles des autres salariés :

- Ils sont beaucoup plus exposés à des **risques professionnels** et ont deux fois plus de risques d'accident du travail.
- Ils sont deux fois plus souvent **en CDD ou en intérim**.
- L'ancienneté dans l'entreprise est en moyenne plus faible : ces conditions de travail empêchent que dans ces métiers on puisse faire carrière, une part importante des salariés ne s'estimant pas capables de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite. Pourtant, **ils bénéficient moins de formations** que le reste des salariés !

Enfin, ils sont davantage touchés par les horaires ou jours de travail atypiques, par le morcellement de leurs journées et par l'imprévisibilité de leurs horaires. Souvent à temps partiel, leurs journées s'étirent bien au-delà de la durée légale de travail.



ANNIE

Auxiliaire de vie sociale
58 ans, de la Somme

“

On commence à 7h 30.

Le matin, on peut avoir cinq ou six personnes. Il faut les lever, faire la toilette, le petit-déjeuner, désinfecter le lit... Tout ça en trente minutes. Quand j'ai commencé, on avait une heure.

Après on enchaîne d'une maison à l'autre. On dépasse souvent, mais ces minutes-là ne sont pas payées. Et sur la route aussi ils nous roulent : ils mettent des coupures pour ne pas payer les déplacements.

On finit vers 20h ou 20h 30.

Mais avec les trous dans la journée, on passe notre temps à attendre ou en voiture.

On a des contrats à temps partiel : 110 heures, parfois 135 heures... Mais avec l'amplitude et les trajets, on travaille largement plus qu'un temps plein.

Et à la fin du mois ? 980 euros...

”

1400 euros maximum avec l'ancienneté.

LES PLUS UTILES À LA SOCIÉTÉ SONT AUSSI LES MOINS VISIBLES ET LES MOINS BIEN REPRÉSENTÉS

Le point commun de ces métiers du lien et du soin, **qui représentent environ un tiers des salariés**, est donc qu'ils sont producteurs de services essentiels à la population mais que leur rémunération ne reflète ni l'utilité collective de leurs missions, ni la pénibilité de leur condition. Ce n'est pas une fatalité ni un phénomène naturel ! C'est un choix fait, dans la mondialisation, par nos dirigeants économiques, par nos dirigeants politiques. C'est le choix de considérer le travail comme un coût, qu'il faut réduire, compresser.

Ils et elles, surtout elles, portent notre projet de société, la société des liens plutôt que des biens. Or, à la différence des ouvriers de la grande industrie des XIX^e et XX^e siècles, elles ne se pensent pas comme une classe, une classe sociale, un groupe puissant, fort, partageant des intérêts et une vision commune. Elles sont atomisées dans des métiers, des statuts, des postes, des missions précaires. Elles sont invisibilisées par l'inconscient général de la société sur les femmes : *« Elles ont passé des siècles à s'occuper des autres, des enfants, des vieux, des malades à la maison, gratuitement, maintenant on les paye un peu, elles ne vont pas se plaindre en plus ! »*

Et qui se double d'un autre inconscient : dans les métropoles, ces postes sont souvent remplis par des immigrées et par leurs enfants : *« Qu'elles soient déjà bien contentes d'avoir un emploi ! »*

QUELQUES CHIFFRES SUR LES **TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS**

- **ENVIRON 7 MILLIONS DE PERSONNES** sont considérées comme travailleuses et travailleurs essentiels.
- **1 600 EUROS NET PAR MOIS** : c'est ce que gagnent en moyenne les travailleuses et travailleurs essentiels (ouvriers et employés), soit environ **30 % DE MOINS** que l'ensemble des salariés (2 200 euros).
- **23 %** des travailleuses et travailleurs essentiels occupent un emploi **À TEMPS PARTIEL** (contre 17 % pour l'ensemble des salariés).
- **18 %** des travailleuses et travailleurs essentiels ont des **BAS SALAIRES** (contre 8 % de l'ensemble des salariés).

CES MOYENNES CACHENT DES DISPARITÉS FORTES ENTRE PROFESSIONS : parmi les plus mal lotis, on retrouve les aides au maintien à domicile des personnes fragiles ainsi que les ouvriers peu qualifiés du nettoyage, de l'assainissement et du traitement des déchets. Ces deux catégories de métiers sont particulièrement concernées par les temps partiels (respectivement 70 % et 55 %).

notre

PROJET

AUX

TRAVAILLEUSES

ET TRAVAILLEURS

ESSENTIELS,

LE PAYS (ENFIN)

RECONNAISSANT !

notre

PROJET

RECONNAÎTRE UN STATUT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS

En remettant sous les projecteurs les « travailleuses et travailleurs essentiels », on ne veut pas leur accorder une médaille : on veut **changer leur vie et qu'ils et elles soient reconnus à la hauteur de leur engagement pour notre pays**. Parce qu'aujourd'hui, leur utilité sociale est partout – dans l'hygiène, le soin, l'alimentation, la sécurité, le lien – mais leur reconnaissance, elle, est quasiment nulle part : bas salaires, carrières impossibles, horaires éclatés, pénibilité niée.

Notre projet, c'est de faire basculer la vie réelle des gens : des heures invisibles enfin payées, des journées à trous et des temps partiels subis qui cessent d'être la norme, une pénibilité qui compte dans la carrière et pour la retraite.

Loin du bruit des chroniqueurs de Bolloré et des influenceurs exilés à Dubaï, ce sont eux et elles, les héroïnes discrètes, les grands oubliés : **aux travailleuses et travailleurs essentiels, le pays (enfin) reconnaissant !**

1 **UNE SOCIÉTÉ DES LIENS PLUTÔT QUE DES BIENS**

Notre vision du progrès est simple : les liens plutôt que les biens. Le progrès passera désormais par la qualité des liens, des soins, de l'éducation, des relations humaines que nous entretenons. Notre projet de société, c'est de soigner les liens, d'en prendre soin.

C'est pour cette raison que **ces métiers sont centraux dans le projet de société que nous défendons** : ATSEM, auxiliaires de vie, assistantes maternelles, accompagnantes d'élèves en situation de handicap, aides-soignants, animatrices périscolaires, auxiliaires de puériculture, agentes d'entretien, agents de sécurité, etc.

Notre tâche, c'est de les représenter politiquement, d'aider cette classe sociale à prendre conscience de sa propre force. Notre tâche, c'est de défendre ceux qui en bavent contre ceux qui se gavent. Car nous voulons que « *ces hommes et ces femmes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal* » obtiennent une reconnaissance pleine et entière, dans les statuts et les revenus, dans les horaires, les salaires, les carrières.

**« C'EST UN COMBAT
À LA FOIS FÉMINISTE,
ANTIRACISTE ET POPULAIRE ! »**

Témoignage de travailleuse

NATHALIE

Auxiliaire de vie sociale

48 ans, d'Ille-et-Vilaine

“

Nous, on est humains, ce ne sont pas que des “clients”. On crée du lien. Souvent, on est la seule personne qu'ils voient dans la journée. Ils nous attendent. Alors forcément ils ont envie de parler, de raconter leur famille, leur vie. Donc il y a plus d'attachement. On le voit sur leur visage quand on rentre dans la maison... Le visage s'éclaircit.

Avant on avait le temps : une heure pour s'occuper d'eux, discuter, faire une promenade parfois. Maintenant on a une demi-heure pour la toilette, la vaisselle, le ménage. On a l'impression de bousculer les gens.

Des fois on se sent presque maltraitant malgré nous. Et ça, c'est dur à vivre.

On n'est pas des bêtes.

On n'est pas des boniches.

On veut juste être reconnues pour ce qu'on fait.

”

UN ÉTAT PROTECTEUR POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA PREMIÈRE LIGNE

Nous voulons protéger en priorité celles et ceux qui n'ont pas de statut au sein du secteur privé¹, ces métiers ubérisés, atomisés sur le marché du travail ultra-concurrentiel et particulièrement exposés à la sous-traitance et à l'intérim.

Depuis plusieurs années, nous documentons ce phénomène tandis que les gouvernements qui se succèdent continuent leur aveuglement volontaire : Elisabeth Borne avait commandé, dès 2020, un rapport visant à reconnaître les travailleurs essentiels, et les conclusions sur les conditions de travail de ces salariés² sont limpides. Mais qu'a-t-elle fait de ce rapport ? Renvoyer tout à la négociation et s'en laver les mains !

Or, nous affirmons ceci : il ne faut pas tout attendre de la négociation collective. Tout ne peut pas reposer sur l'espérance que les accords professionnels de demain seront plus favorables aux salariés. Le déséquilibre dans le rapport de force entre les employeurs et les salariés ne permettra pas d'améliorer suffisamment les conditions de travail. **La puissance publique doit désormais, plus que jamais, prendre ses responsabilités** et offrir aux salariés de la première ligne un statut et un revenu dignes du service apporté à la collectivité.

1. Pompiers, policiers, enseignants, etc. sont des travailleuses et travailleurs essentiels et font également face à des conditions de travail difficiles. Dans ce livret, nous avons fait le choix de ne pas intégrer les travailleuses et travailleurs du secteur public car l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération relèvent de mesures spécifiques que nous détaillerons dans un prochain cahier.

2. C. Erhel et S. Moreau-Follenfant, *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, 19 décembre 2021.



JEANNETTE

Femme de ménage
62 ans, d'Île-de-France

À l'Assemblée, ça va faire 27 ans que je suis là, que je travaille et à la fin du mois avec l'ancienneté et tout ça me fait à peu près 1 000 €. Transports, loyer, manger, les enfants... Tout doit tenir dedans. On vit toujours à découvert.

Alors que j'me lève à 4 heures du matin, tous les jours. J'ai 1h 30 de trajet, je prends le bus après je prends le train, et le métro.

4 heures pour faire 12 bureaux, je ne peux pas tout faire. On demande juste une heure de plus pour bien faire à fond notre travail. Le temps d'aller vider les poubelles, de nettoyer les toilettes... parfois je ne peux pas passer la serpillère. On court derrière le temps.

Mes collègues ont mal à l'épaule, aux genoux. Il ne faut pas pousser les gens à bout. On est dans la maison de la loi, on est les plus mal payées...

UN PRINCIPE DE « BROYEUR-PAYEUR » POUR RESPONSABILISER LES EMPLOYEURS

Nous voulons aussi que les employeurs assument enfin le coût social de leurs choix économiques. On l'oublie souvent mais la Sécurité sociale est aujourd'hui le premier payeur des effets du mal-travail (*burn-out*, arrêts maladies, prévalence des troubles musculo-squelettiques, etc.).

Doublement victimes, les salariés doivent non seulement supporter des conditions de travail indignes mais également porter sur leur dos une charge financière de plus en plus lourde.

Sur le modèle du principe « pollueur-payeur », nous défendons le principe du « broyeur-payeur » afin d'augmenter le coût du mal-travail pour tous les employeurs qui imposent des conditions de travail dégradées. À l'image des pétroliers-poubelles qui souillent régulièrement nos plages, ces entreprises doivent payer au prix fort les efforts de leurs salariés.

**« QUE LES EMPLOYEURS
ASSUMENT ENFIN LE COÛT
SOCIAL DE LEURS CHOIX
ÉCONOMIQUES. »**

EXEMPLES DE MÉTIER CONCERNÉS PAR NOS MESURES

- Assistantes maternelles, assistantes familiales
- Auxiliaires de vie sociale
- Accompagnantes d'élèves en situation de handicap
- Chauffeurs, livreurs
- Agents d'entretien
- Caissiers, employés de libre-service
- Ouvriers qualifiés de la manutention
- Ouvriers non qualifiés de la manutention
- Aides à domicile et aides ménagères
- Agents de gardiennage et de sécurité
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Vendeurs en produits alimentaires
- Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton, et de l'extraction
- Ouvriers agricoles
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
- Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires

NOS

PROPOSITIONS

HORAIRES, SALAIRES ET CARRIÈRES POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS

Il faudra agir tout d'abord sur cinq fronts.

1/ LES SALAIRES :

Mieux payer celles et ceux qui prennent soin, qui accompagnent, qui nettoient, qui nourrissent.

2/ LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Mettre fin aux journées hachées et aux horaires impossibles.

3/ LA SOUTENABILITÉ :

Reconnaître la pénibilité, accorder des trimestres supplémentaires pour la retraite, ouvrir de vraies possibilités de formation et de reconversion. Parce qu'on ne peut pas demander à quelqu'un de tenir toute une vie dans des métiers qui cassent les corps sans jamais lui ouvrir d'issue.

4/ LES TYPES DE CONTRAT :

Encadrer le recours à l'intérim et aux CDD.

5/ LES LOGEMENTS :

Permettre de se loger près de son travail, pour préserver sa santé et sa vie familiale.

SALAIRES :

DÉSMICARDISATION ET REVALORISATION

Proposition 1

INDEXER LES SALAIRES SUR L'INFLATION.

Depuis 2022, l'inflation est venue rogner le pouvoir d'achat des salariés. Aujourd'hui, rebelote : l'Insee annonce que les prix ont augmenté de 1,7 % en mars 2026, dans le contexte de la guerre au Moyen-Orient et de la hausse du prix du carburant. Nous défendons un principe simple : **les Françaises et les Français doivent pouvoir vivre de leur travail, bien en vivre, et non pas en survivre.**

Pour en finir avec cette érosion du pouvoir d'achat, nous indexerons les salaires sur l'inflation, comme cela a existé jusqu'en 1982. Les travailleuses et travailleurs essentiels sont aussi en première ligne face à l'inflation et doivent se serrer la ceinture pour un plein d'essence.

Proposition 2

REVALORISER LES GRILLES DE CLASSIFICATION.

Pour en finir avec les grilles salariales en dessous du SMIC et permettre plus de progression au cours de la carrière, nous revaloriserons les grilles de classification.

Qui est concerné ?

1,4 millions de salariés à bas salaires dont 600 000 salariés de 40 ans ou plus.

Les branches professionnelles doivent tout d'abord mettre en conformité les minima salariaux de leurs grilles avec le SMIC.

Ensuite, elles doivent **revaloriser et revoir ces grilles** pour permettre plus de progression.

Par exemple, dans la convention collective de la restauration rapide, seulement 2 euros de l'heure séparent les 7 premiers niveaux de classification ! À ce niveau-là, ce n'est plus une progression mais une stagnation.

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,88 €
	Échelon B	11,90 €
Niveau II	Échelon A	12,22 €
	Échelon B	12,45 €
Niveau III	Échelon A	12,82 €
	Échelon B	12,93 €
	Échelon C	13,98 €

Article 44 | Salaires minima par niveau.

Salaires minima pour les 3 premiers niveaux de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Nos voisins allemands l'ont fait :

Des mesures ont été adoptées pour revaloriser le salaire minimum au-dessus du minimum légal des professionnels de la dépendance, qui s'occupent de nos aînés. Des congés payés supplémentaires sont également accordés à ces travailleurs, au-delà du minimum légal en vigueur (9 jours de congés supplémentaires).

HORAIRES :

POUR DES EMPLOIS DU TEMPS DÉCENTS

Proposition 1

LUTTER CONTRE LES HORAIRES ATYPIQUES EN RÉMUNÉRANT DOUBLE LES HEURES AVANT 8 H ET APRÈS 18 H.

Aujourd'hui, il existe à la fois un encadrement strict du travail de nuit et des compensations (de repos ou financières) pour celles et ceux qui sont concernés. Mais les horaires atypiques restent encore un angle mort des lois protectrices.

Qui est concerné ?

2,7 millions de salariés soumis soit à des horaires morcelés, soit à des journées de travail commençant avant 8 heures ou finissant après 18 heures.

Les horaires atypiques ont des conséquences néfastes, à la fois sociales et sanitaires.

- Sociales d'abord, car cette organisation du travail engendre un isolement professionnel mais aussi un isolement vis-à-vis de la famille et des proches.
- Sanitaires ensuite car le travail tôt le matin ou tard le soir entraîne un risque de perturbation de l'horloge biologique, de l'alimentation et du cycle du sommeil provoquant des insomnies, des troubles de l'humeur voire de la dépression.

Pour les travailleurs en horaires atypiques, c'est encore la double peine : leurs horaires sont, par bien des aspects, aussi pénibles que le travail de nuit mais ils ne font l'objet d'aucune compensation en termes de repos ou de majoration.

Il nous faut ainsi protéger ces travailleuses et travailleurs en créant une nouvelle catégorie d'horaires dans le code du travail, et instaurer une majoration significative pour les heures réalisées en horaires atypiques pour dissuader les employeurs d'y recourir, lorsque cette organisation n'est pas justifiée par la continuité du service. C'est une mesure qui concernera en premier lieu les travailleurs essentiels, mais qui a une portée beaucoup plus large !

**« NOUS DEVONS ENCADRER
LES HORAIRES ATYPIQUES
COMME LE TRAVAIL DE NUIT. »**

PRIVILÉGIER LE TRAVAIL EN JOURNÉE POUR LES AGENTS DE PROPRETÉ : L'EXEMPLE DU LIEU UNIQUE À NANTES

Les exemples positifs en la matière existent. Lors d'une visite à Nantes en janvier 2026, nous avons visité le « Lieu Unique », un centre culturel qui a instauré la charte du travail en journée pour les agents de nettoyage. Cette nouvelle organisation du travail a montré plusieurs effets positifs : intégration des agents d'entretien au collectif de travail, plus grande visibilité du travail, temps plein, possibilité pour ces agents d'aller chercher leurs enfants à l'école, etc.

« On commence à 7 h et jusqu'à midi. On passe au milieu des gens pour le nettoyage. Ils voient ce que tu fais, ils viennent vers vous pour vous parler, vous encourager. Je fais mes 35 h ici la semaine, ça me permet d'avoir une vie de famille, du temps avec les enfants. Je suis très heureux dans mon métier. »

**Mohamed – agent d'entretien
au Lieu Unique à Nantes**

« C'est un vrai choix quand ADC propreté a proposé cette solution. Ça crée une vraie dynamique de les rencontrer, ça règle tout le quotidien, c'est très fluide. On va boire le café. Ils font attention à nous, on fait attention à eux. »

Yves Jourdan – Directeur du Lieu Unique

Proposition 2

COMPTABILISER LES HEURES DE TRAVAIL INVISIBLES ET RÉDUIRE L'AMPLITUDE HORAIRE DES JOURNÉES.

Nous voulons mieux protéger les salariés dont le temps de travail occupe une large amplitude horaire tout en étant très peu rémunérateur.

La multiplication des temps périphériques à l'activité (moments de transition entre deux prises en charge, temps dans les transports entre deux lieux de travail, etc.), non rémunérés, se traduit par une emprise du travail tout au long de la journée, pour seulement quelques heures rémunérées.

Pour décourager les employeurs de recourir aux journées à trous, **nous voulons actionner plusieurs leviers** :

- Systématiser la rémunération forfaitaire des coupures de plus de 2 h imposées par l'employeur.
- Instaurer le principe d'une durée de service minimale.
- Ajouter du temps rémunéré à toute prise de poste.
- Compter le temps de transport entre deux interventions comme du temps de travail effectif.



Témoignage de travailleuse


LAYLA

Agente d'entretien
33 ans, d'Île-de-France



Il n'y a pas assez de lumière sur notre métier, alors qu'il est essentiel pour l'hygiène de tous.

On a souvent des horaires décalés. Souvent, on habite dans les banlieues. On doit se réveiller à 4h du matin pour arriver à nos lieux de travail à 6h du matin pour tout nettoyer avant l'arrivée des salariés qui commencent à 8h ou à 9h.

On a souvent la boule au ventre. La plupart de nous, on a juste des temps partiels, 2h par-ci, 2h par-là. Personne ne parle de nos salaires qui sont très bas de l'échelle. 

Proposition 3

METTRE FIN AUX TEMPS PARTIELS SUBIS PAR LES SALARIÉS ESSENTIELS.

Depuis 2014, la durée minimale de travail à temps partiel est légalement fixée à 24 heures par semaine mais de nombreuses conventions collectives prévoient des durées minimales inférieures. En effet, depuis la réorganisation du code du travail et de toute la hiérarchie des normes, on considère désormais que ce sont les branches qui fixent la durée minimale hebdomadaire. Résultat : aujourd'hui, près de la moitié des emplois à temps partiel ont des durées inférieures à ce seuil. Dans la branche de la propreté, la durée minimale du temps partiel est par exemple fixée à 16 heures, soit 8 heures de moins que la durée prévue dans le code du travail.

Lorsqu'elles sont imposées par l'employeur, ces dérogations contribuent à la fragmentation du temps de travail et à la faible rémunération des travailleuses et travailleurs, qui subissent cette organisation du travail et peinent à joindre les deux bouts. C'est pourquoi **nous voulons limiter les possibilités de dérogations conventionnelles à la durée minimale du travail** et sanctionner les entreprises qui y ont recours (actuellement, aucune sanction n'est fixée par le code du travail en cas d'infraction à la durée minimale de 24 heures). L'entreprise pourrait par exemple s'exposer à un rappel de salaire correspondant au nombre d'heures comprises entre la durée contractuelle de travail et le plancher hebdomadaire de 24 heures.

1. L. Mourlot, H. Yildiz, « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », Dares Analyses n° 025, août 2020.

MARTINE

Auxiliaire de vie sociale
55 ans, d'Abbeville



Quand je rentre chez une personne âgée, je pointe avec ça, y a un boîtier contre le mur. Quand je sors, je pointe. Et c'est là-dessus que l'association m'envoie des messages : "Bonjour, les plannings clients sont dans vos casiers."

- Donc, tu as débuté à 8 h ?

- Oui, chez Monsieur T.

- Pour trente minutes ?

- C'est ça. Il faut faire vite, ouvrir les volets, le soulever, la toilette, le bol au micro-ondes... J'avais un quart d'heure chez Madame B., mais un quart d'heure, ça vaut pas le coup. J'avais à peine le temps d'enfiler ses bas. [...]

- Ensuite, tu as un quart d'heure de battement ?

- Oui. C'est le temps de déplacement.

- Il est payé ?

- Comme hier, j'étais en mode prestataire, oui.

- Donc, si je compte bien, tu enchaînes quatre visites le matin, avec une grosse pause le midi...

- Ça me permet de rentrer chez moi.

- Quatre visites en fin d'après-midi, et là tu as un trou de deux heures...

- Je suis restée dans ma voiture. J'en ai profité pour passer des appels, faire le lien avec les collègues pour aujourd'hui : "Monsieur T. a un escarre aux fesses... Madame L. t'attend vers midi." J'ai rassuré Madame L., derrière, elle est toujours inquiète quand il y a un changement d'AVS, elle a peur qu'on l'oublie.

- C'est pas compté comme du temps de travail ?

- Non, jamais.

- Et tu termines à 20 h 30 ?

- 21h. À 21h, j'arrête.

- Donc, une amplitude de douze heures, un peu plus.

- C'est ça, il faudrait une prise en compte de l'amplitude horaire. Si je pars pendant huit heures, je suis payée huit heures.



CARRIÈRES :

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ, PERMETTRE LA FORMATION ET LA RECONVERSION

Qui est concerné ?

4,4 millions de salariés qui déclarent une des formes de pénibilité correspondant au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Proposition 1

GARANTIR UN DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR COMPENSER LA PÉNIBILITÉ.

Aujourd'hui, les salariés exposés à la pénibilité peuvent partir de façon anticipée à la retraite, en faisant valoir les points cotisés dans leur compte de pénibilité. **Nous voulons réformer le dispositif actuel de prise en compte de la pénibilité** dans le calcul des droits à la retraite, en sortant de la logique individuelle du C3P et en lui substituant l'octroi automatique de trimestres supplémentaires : pour quatre trimestres cotisés dans un métier exposé à la pénibilité, un trimestre supplémentaire de retraite sera accordé.

Proposition 2

SOUTENIR LA PROMOTION INTERNE AU SEIN DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES.

- En déployant un plan de formation national des travailleuses et travailleurs essentiels.
- En rendant plus ferme l'obligation de formation des employeurs à travers un droit opposable à se former avec maintien intégral du salaire pour acquérir le niveau Bac après 5 ans au sein d'un métier essentiel.

Proposition 3

GARANTIR UN DROIT À LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE.

Les branches professionnelles, via leurs opérateurs de compétences (OPCO), fixeront un objectif quantitatif annuel de réalisation effective de formation pour les salariés essentiels. L'argent des OPCO sera orienté, en priorité, vers la formation des salariés essentiels, afin d'inverser ce que l'on observe aujourd'hui, à savoir que ce sont surtout les plus diplômés qui bénéficient de la formation professionnelle.

Plus généralement, nous voulons la mobilisation de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), ou tout organisme public, pour **orienter l'offre de formation vers les salariés essentiels.**

CONTRATS :

ENCADRER LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE ET À L'INTÉRIM

Proposition 1

ASSURER LA PORTABILITÉ DES DROITS POUR LES SALARIÉS ESSENTIELS ET SOUS-TRAITANTS.

Nous voulons que les salariés sous-traitants puissent bénéficier des mêmes droits que les salariés de l'entreprise donneuse d'ordre (portabilité des droits). Afin de contraindre le dumping social lié au recours à la sous-traitance, nous voulons créer une **obligation légale de faveur**, visant à appliquer le régime le plus favorable entre le régime de l'entreprise sous-traitante ou le régime de l'entreprise donneuse d'ordre.

Des droits pour les sous-traitants : l'exemple du Centre National d'études spatiales (CNES) à Toulouse

Lorsque la sous-traitance de certaines activités (entretien des locaux et des espaces verts) a été décidée dans les années 1980 au sein du CNES, un accord a été négocié avec les syndicats pour que la direction s'engage, dans ses appels d'offre, à aligner la rémunération (au sens large - minimum horaire, primes...) des salariés des entreprises sous-traitantes sur le statut CNES. Plusieurs entreprises se sont depuis succédées sur le marché et les salariés conservent un statut plus avantageux.

Proposition 2

EN FINIR AVEC L'USAGE ABUSIF DE L'INTÉRIM.

À propos de l'intérim, l'écrivain lorientais Joseph Ponthus rappelait son pouvoir redoutable de division des travailleurs : « On entend qu'il n'y a plus de classe ouvrière. C'est plutôt qu'il n'y a plus de conscience de classe ouvrière. Le capitalisme a triomphé. Il a segmenté les hommes et le constat s'applique jusqu'à l'intitulé de leur poste. On ne dit plus ouvrier, mais opérateur de production ; on ne dit plus chaîne, mais ligne... Cette euphémisation des termes dit quelque chose¹. »

De plus en plus souvent, l'intérim est utilisé par les entreprises pour des activités permanentes, ce qui contribue à maintenir les familles de travailleuses et travailleurs dans l'incertitude du lendemain.

Nous voulons donc en finir avec ce détournement du droit et cette maltraitance des travailleurs essentiels. Il s'agit de contrôler et menacer de pénalités les entreprises (surtout dans l'industrie) qui renouvellent incessamment les contrats d'intérim de 3x6 mois. La loi existe mais il faut la rendre effective, notamment en recrutant un nombre suffisant d'inspecteurs du travail.

¹. Entretien pour *Libération*, 2019. Ancien ouvrier à la chaîne, Joseph Ponthus est l'auteur d'un livre (*À la ligne. Feuilletts d'usine*, 2019) qui décrit la condition intérimaire dans les conserveries de poissons et les abattoirs bretons.

LOGEMENTS :

UN DROIT AU LOGEMENT ABORDABLE ET À PROXIMITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

Proposition 1

AUGMENTER LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU LOGEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS.

Nous proposons une sur-cotisation au fond du 1% patronal pour les entreprises qui embauchent des travailleurs essentiels et recourent massivement aux horaires atypiques.

À Londres, un programme de logements abordables pour les travailleuses et travailleurs essentiels (« Key workers »)

La ville de Londres a mis en place à partir du début des années 2000 des programmes d'aide au logement dans les grandes villes pour les « travailleurs clefs ».

Crédit photo : campagne de communication lancée par le Maire de Londres, le 20 janvier 2026



Proposition 2

AFFIRMER LA VOCATION SOCIALE DU 1% PATRONAL ET PRIORISER LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ESSENTIELS.

Nous proposons simultanément :

- 1/ La suppression de la condition des « 10 salariés et plus » pour permettre aux travailleuses et travailleurs essentiels d'avoir accès aux services du 1% patronal.
- 2/ Une priorisation des travailleuses et travailleurs essentiels dans l'accès aux dispositifs et aux aides financées par le 1% patronal.

Qu'est-ce que le 1% patronal ?

Le 1% patronal (ou 1% logement) est un dispositif d'aide au logement créé en 1943, financé par la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC). Cette contribution est versée chaque année par les entreprises du secteur privé et agricole employant plus de 50 salariés.

Jusqu'en 1992, le taux était de 1% de la masse salariale, d'où cette appellation de « 1% ». Il est aujourd'hui de 0,45 %.

L'objectif de ce dispositif est d'aider les salariés des entreprises contributrices à se loger, en finançant la construction de logements, l'accès à la location ou à l'acquisition, et les projets de rénovation.

Les bénéficiaires actuels sont donc les salariés d'entreprises privées de 10 salariés ou plus, et d'entreprises agricoles de 50 salariés ou plus, les retraités du secteur privé, les jeunes de moins de 30 ans, les demandeurs d'emploi en reprise d'activité, les étudiants boursiers et les personnes en situation de handicap.

mot de la **FIN**

J'ai accepté de diriger l'élaboration de ce programme animée par deux convictions profondes.

La première : **nous avons besoin d'un programme ancré dans la continuité des acquis du Nouveau Front Populaire.** Du commun, du collectif, pour nous présenter unis devant les électrices et électeurs et l'emporter. Des mesures fortes, concrètes, comme le SMIC à 1 600€ ou la retraite à 60 ans, qui revalorisent le travail.

La seconde : **notre singularité, c'est de mettre enfin au cœur de la campagne ces femmes et ces hommes qui tiennent le pays debout.** Celles et ceux du lien, du soin, de l'essentiel — trop longtemps invisibles dans les discours, indispensables dans la réalité. Ce programme est une reconnaissance pleine et entière de leur utilité sociale, et une contribution sérieuse à une réflexion programmatique plus large sur le travail.

C'est avec ces deux boussoles que nous avançons avec Debout! autour de François Ruffin.

SOPHIE TAILLÉ-POLIAN

*Responsable du programme
et porte-parole de François Ruffin*

REMERCIEMENTS

**CE CAHIER A ÉTÉ RÉALISÉ SOUS LA DIRECTION
DE SOPHIE TAILLÉ-POLIAN, DÉPUTÉE DU VAL-DE-MARNE,
RESPONSABLE DU PROGRAMME ET PORTE-PAROLE
DE FRANÇOIS RUFFIN.**

**Merci à toutes celles et ceux qui ont
permis à ce cahier de campagne de voir le jour :**

Zélie Geneix,
Coordinatrice de l'expertise.

Vincent Burnand,
Coordinateur des cahiers de campagne.

Chloé et Pierre-Antoine,
Co-capitaines du groupe de travail Solidarités.

*Aux intellectuels, chercheurs et chercheuses
qui nous aident à penser comment travailler mieux.*

*Les experts du groupe de travail Solidarités,
et plus particulièrement à Antoine, Adrien et Clément.*

Les groupes métiers Debout!

Annie, Martine, Layla, Jeannette, Nathalie,
pour leurs témoignages qui nous ancrent dans le réel.

Audrey Lorel, *pour la mise en page de ce cahier.*

Bertrand Hélié, *pour les dessins.*

Jeanne Fonmarty, *pour ses relectures.*

CAHIER DE CAMPAGNE N°1

**POUR UN
STATUT DES
TRAVAILLEUSES
& TRAVAILLEURS
ESSENTIELS**

Vous tenez entre vos mains l'un des cahiers de campagne Debout! Chacun de ces fascicules est dédié à une mesure phare, argumentée et chiffrée.

Après 25 ans passés à arpenter le terrain, à recueillir les parcours de vie et à porter votre voix, François Ruffin a décidé de mener la bataille pour une vie plus juste, plus digne, plus heureuse.

Ce cahier est garanti sans IA et avec plein d'intelligence collective. Celle des vrais gens, des experts, des intellectuels, des syndicalistes, des artistes, des associations... et de tous les bénévoles qui phosphorent depuis des mois pour qu'il puisse voir le jour.

Parce que c'est ça, un cahier de campagne : les pieds dans le réel et le stylo aussi !

nouspresident.fr