

Quelques exemples de réalisations, à propos du temps partiel et des CDD

Le temps partiel s'est fortement développé durant les vingt dernières années (multiplié par deux), en même temps que les embauches en CDD et intérim (jusqu'à 80% des embauches d'ouvriers) et donc les périodes non travaillées. Ces deux facteurs sont reconnus comme des causes majeures dans l'apparition d'un « salariat pauvre » (Cf. Rapport du CERC 2006 – La France en transition, 1993-2005).

C'est pourquoi nous avons mis au point des stratégies de coopération avec les entreprises, à la fois pour rechercher des emplois en CDI et à temps complet et pour stimuler ce type d'emploi dans les entreprises qui n'en ont pas l'habitude, autour d'une idée simple : le temps partiel comme le CDD, ne permettent ni au salarié d'avoir des revenus suffisants pour une vie décente et stable, ni à l'entreprise de fidéliser et mobiliser ses salariés. A moins qu'ils ne soient librement choisis, ces formes d'emploi ne servent ni l'intérêt des salariés ni celui des employeurs. Le temps partiel comme le CDD sont fréquemment analysés avec les employeurs comme des causes de turn over ou de moindre implication au travail. Par ailleurs, le turn over est reconnu comme un facteur défavorable pour fidéliser une clientèle ou tenir la qualité d'un produit. C'est cette idée simple que nos équipes discutent avec les employeurs pour les aider à passer le cap d'habitudes aujourd'hui fortement ancrées.

Quelques exemples récents : dans ce restaurant, contre les préconisations de son siège, le responsable de l'établissement a pris sur lui de recruter maintenant en CDI et à temps quasi complet (30 heures). Dans cette société d'auxiliaires de vie, le temps partiel était la règle. Le dialogue avec le gérant l'a amené à compléter le temps partiel en diversifiant les missions du salarié par des tâches au service administratif, débouchant sur un temps plein. Dans cette société de garde et d'entretien de résidences, le chantier proposé ne permettait pas un temps complet. Pour autant, des remplacements étaient fréquemment nécessaires sur d'autres chantiers, eux mêmes proposés en temps partiel. Le dialogue avec l'employeur a permis d'accroître le temps de travail en cumulant le chantier du salarié et les remplacements sur d'autres.

Dans de nombreux cas, le temps complet a été rendu possible en facilitant l'accès du candidat à un moyen de locomotion en prêt, avant que le salarié puisse acquérir le sien propre. Dans de nombreux cas également, le motif de recours au CDD ou au temps partiel est la crainte de s'engager d'emblée, le besoin de se rassurer en testant progressivement les nouveaux salariés. Paradoxalement, c'est le comportement inverse que ces mêmes employeurs attendent de leurs nouveaux salariés. Là encore, nous constatons que ces obstacles peuvent être dépassés, quand l'employeur peut bénéficier du soutien d'une équipe professionnelle, disponible avant mais aussi après le recrutement, dans les bons moments mais aussi quand des problèmes apparaissent. Nous ne dirons jamais assez que ce sont souvent les employeurs qui ont besoin d'un appui extérieur, pour prendre du recul, pour les aider à faire évoluer certains comportements. Bien plus que d'aides financières.

Ces exemples ne sont pas exceptionnels. Une étude menée auprès de 5 578 personnes sorties d'actions IOD en emploi durable montre que :

- **78 % des emplois négociés sont à temps complet**
- **65 % sont en CDI**
- **Plus d'un quart de ces emplois ont fait l'objet d'une reformulation de l'offre initiale de l'employeur : CDD → CDI, Temps partiel → Temps complet.**