

# Agir pour et avec les jeunes

Une réalité pour Force Ouvrière,  
Une nécessité pour tous !



**ACTION**



**SOLIDARITÉ**



**UNIVERSALITÉ**

*« Ce n'est pas la révolte en elle-même  
qui est noble, mais ce qu'elle exige »*

Albert Camus

**FO***jeunes*

# Agir pour et avec les jeunes

Une réalité pour Force Ouvrière,  
Une nécessité pour tous !

**ACTION • SOLIDARITÉ • UNIVERSALITÉ**

**FO***jeunes*



## Introduction

## Insertion professionnelle

■	<b>Orientation</b> .....	12
	<b>La découverte des métiers</b> .....	14
■	<b>Études</b> .....	16
	<b>L'apprentissage</b> .....	16
	<b>Étudiants-salariés</b> .....	23
	<b>Stages</b> .....	24
	▶ <b>Un stage, pour qui, pour quoi?</b> .....	26
	<b>Doctorants</b> .....	29
■	<b>Transition vers l'emploi</b> .....	30
	<b>Contrats et dispositifs d'insertion à destination des jeunes</b> .....	30
	▶ <b>Contrats aidés CUI-CAE et CUI-CIE</b> .....	31
	▶ <b>Contrats de génération</b> .....	34
	▶ <b>Garantie Jeunes, garantie pour la Jeunesse, CIVIS et service Civique</b> .....	38
	<b>Les jeunes et les formes fréquentes d'emploi précaire</b> .....	42
	<b>Accès à l'emploi</b> .....	44
	▶ <b>Intérim</b> .....	46
	▶ <b>Emploi saisonnier</b> .....	46
■	<b>Accès à l'emploi durable</b> .....	48
	<b>Discrimination à l'embauche</b> .....	48
	<i>Discrimination sur l'origine</i> .....	48
	<i>Exigence d'expérience, une discrimination sur l'âge...</i> .....	48
	<b>Diplôme et seuils d'accueil</b> .....	49
	<b>Fonction publique</b> .....	51

**Accès à l'autonomie**

<b>Logement</b> .....	55
<b>Les résidences Habitat des Jeunes</b> .....	56
<b>Se loger dans le secteur privé</b> .....	57
<b>Action Logement et le parc social</b> .....	60
<b>La colocation</b> .....	63
<b>Aide au logement</b> .....	63
<i>Les aides au logement sont nombreuses</i> .....	63
<b>Pouvoir d'achat et santé</b> .....	65
<b>Garantie de ressources</b> .....	66
<b>Conciliation vie professionnelle et vie privée</b> .....	67

**Conclusion****Référentiel des revendications par thème****de A à Z****Bibliographie**

# Introduction

## “Ce cahier, une nécessité”

**L**a jeunesse préoccupe beaucoup, voire obnubile, les générations aînées. Notre génération fait l'objet de très, voire trop nombreuses études. Parfois contradictoires et souvent répétitives, ces études ont un point commun: elles n'ont pour le moment rien fait avancer. Pire, elles nous font parfois croire que notre comportement ne serait pas la conséquence mais la cause de notre situation: chômage de masse et dépendance financière.

Pourtant notre génération ne diffère pas tant des autres, elle est simplement confrontée à une situation de crise majeure de l'emploi et elle réagit comme elle le peut. Et la faiblesse apparente de notre engagement syndical ou politique ne révèle pas notre absence de conscience politique, mais simplement sa non-expression. Sa non-expression parce nous sommes précaires. Sa non-expression **parce que les gouvernements eux-mêmes ont abandonné l'idée de progrès pour notre génération.**

La France possède un système scolaire de plus en plus inégalitaire, notre insertion professionnelle, caractérisée par un taux de chômage élevé nous met en concurrence les uns avec les autres et le parcours jusqu'au CDI est une lutte acharnée: cumul études et petits boulots, stages sous-payés, chômage, intérim, chômage, CDD, chômage, CDD et enfin CDI. Fraîchement diplômés, on nous reproche de coûter trop cher, la protection sociale va en s'amenuisant, nos parents se retrouvent au chômage après des années de bons et loyaux services et l'avenir des retraites est en constant débat aujourd'hui, qu'en sera-t-il pour nous... **On fait peu pour nous aujourd'hui et l'avenir nous promet toujours moins demain.** Dans cette jungle, notre comportement individualiste tant décrié est un moyen de survie, une fatalité, en aucun cas notre *way of life*.

Aussi, pour couper court aux préjugés et aux idées fausses, la jeunesse réunie au sein de FO Jeunes s'est attelée d'une part à présenter un constat clair et net de notre situation, pour sensibiliser, et d'autre part à formuler **des revendications que nous portons tous**: jeunes, moins jeunes, vieux et carrément vieux, simplement parce que nous sommes tous travailleurs.

Ce cahier revendicatif doit servir à tous et toutes pour y trouver de l'information, des axes de travail, des pistes de réflexion et un support de revendications.

Ce travail se concentre ainsi sur la situation des jeunes, les types d'emploi qu'ils occupent, les dérives existantes, leurs conséquences sur le long terme et les moyens d'y remédier, à court ou moyen terme par des mesures concrètes. Rappelons en

préambule que l'emploi des jeunes dépend avant tout de la situation globale de l'emploi en France et en Europe. **L'unique solution durable et pérenne au chômage des jeunes ne peut passer que par une relance générale de notre économie, centrée sur le soutien à la consommation et la redistribution équitable des richesses.**

Avant de présenter plus en détail notre travail, il nous semble important de dénoncer une idée fausse érigée en vérité: ce n'est pas en abaissant les cotisations sociales que les entreprises créeront de l'emploi. L'emploi est généré par l'activité économique, la demande, qui produit le besoin auquel les entreprises répondent. Cette demande provient de la consommation des ménages, d'où l'importance du salaire minimum et du soutien à la consommation par des aides contra-cycliques en période de crise.

### **“Une génération dans l'incapacité de se projeter dans l'avenir”**

**14 millions de jeunes chômeurs** au sein de l'Union Européenne<sup>1</sup>, **1,9 millions parmi les jeunes français de 15 à 29 ans**<sup>2</sup>, le chômage est une des plaies de notre génération. Bien que nous soyons mieux formés que nos aînés<sup>3</sup>, le chômage de longue durée touche un jeune sur cinq et impacte négativement nos qualifications<sup>4</sup>. La concurrence à l'embauche et la nécessité d'obtenir une rémunération pour vivre entraînent un mouvement général de déclassement<sup>5</sup>, relayant les uns dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés et condamnant les autres au chômage de longue durée. Cette situation est un gâchis, et pour parler en termes économiques, une perte d'«*efficacité*» de notre système scolaire<sup>6</sup>. Cette remise en cause de la méritocratie et cette panne de l'ascenseur social entraînent une démotivation générale et une perte de productivité<sup>7</sup>. Il est urgent de redonner toute son «*efficacité*» à notre système de formation en permettant aux travailleurs d'occuper un emploi à la hauteur de leurs compétences!

<sup>1</sup>Eurofound. (2013, Novembre 13). *Young people and "NEET's"*. Récupéré sur Site web Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm>

<sup>2</sup>Cahuc, P., Carcillo, S., & Zimmermann, K. F. (2013). *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France, Les notes du Conseil d'Analyse Economique*, n°4.

<sup>3</sup>Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2012). *Future skills supply and demand in Europe : Forecast 2012, rapport de recherche n°26*. Luxembourg.

<sup>4</sup>Christophe Barret, F. R. (2013). *Enquête Bref du Cereq - 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme*.

<sup>5</sup>30% déclassement selon Philippe Lemistre, c. a.-C. (Janvier 2013). *Le déclassement, entre mythe et réalité. Alternatives Economiques Poche n°059*.

<sup>6</sup>Bureau International du Travail. (2014). *Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables*.

<sup>7</sup>Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2010). *The skills matching challenge: Analysing skill mismatch and policu implications*. Luxembourg.

La précarité nous touche intensément. La crise de 2008 a frappé de plein fouet le monde du travail en France et le manque de réactivité des politiques ainsi que leur inadéquation, tant au niveau national qu'europpéen, ont coupé court à la reprise de la croissance et installé durablement une situation de crise de l'emploi, dont les jeunes et les femmes sont les premiers à souffrir. **Bien que le diplôme demeure une protection contre le chômage il permet de moins en moins d'accéder immédiatement à un CDI** qui pour nombre d'entre nous qui sommes en CDD, plus de la moitié de ceux en emploi<sup>8</sup>, devient un graal.

Avec le CDI à un horizon toujours plus lointain (29 ans)<sup>9</sup>, c'est l'avenir, c'est le temps de l'indépendance, de la construction d'un parcours professionnel, d'un foyer qui s'éloigne pour notre génération. Et loin de ne toucher que les jeunes, cette précarité qui est la nôtre provoque le déséquilibre du système, que ce soit des retraites, du chômage, de la consommation<sup>10</sup> et donc de l'économie, de l'emploi et de la démographie, bref, un cercle vicieux.

**Cette précarité se vit dans le travail bien entendu, mais aussi dans l'accès au logement, à la santé et aux loisirs.** La situation de l'emploi entraîne notamment un exode rural vers les zones urbaines, pourvoyeuses d'emploi. Par conséquent, les jeunes sont confrontés à des loyers élevés, leur taux d'effort atteint en moyenne 18,7% contre 10% pour la population totale<sup>11</sup> (déduction faite des aides au logement). Cette moyenne recouvre des réalités très disparates, entre zones urbaines et rurales. Ainsi, 42% des locataires parisiens de moins de 30 ans consacrent plus du tiers de leur revenu pour se loger<sup>12</sup> (contre 12% en moyenne pour les autres classes d'âge). **Aujourd'hui, 18,8% des jeunes sont pauvres**, contre 7,8% toutes classes d'âge confondues<sup>13</sup>.

Enfin, cette situation globale des jeunes aujourd'hui en France a de nombreuses répercussions. Ainsi, le fort taux de chômage, les faibles salaires, bref, la précarité sont aussi en corrélation avec la délinquance<sup>14</sup>.

<sup>8</sup>Insee. (2013). *Enquête emploi en continu 2012*.

<sup>9</sup>Michel Sapin, Ministre du Travail. (2013, Septembre 1). *Tous Politiques - France 24*. (R.F. Fauvelle, Intervieweur).

<sup>10</sup>Klemm, M. (2010). *The impact of job insecurity on the saving behavior of German households*. DIW Berlin, 1-26.

<sup>11</sup>Conseil Economique Social et Environnemental. (2013). *Le logement autonome des jeunes*.

<sup>12</sup>Insee. (2013). *Enquête emploi en continu 2012*.

<sup>13</sup>Observatoire des inégalités, *18-29 ans, au seuil de pauvreté 50% du revenu médian, 2010*.

<sup>14</sup>Fougère, D., Kramarz, F., & Pouget, J. (2003). *Crime and Unemployment in France*. CREST.



### “Le rejet du mieux que rien!”

Nous vivons aujourd'hui avec la certitude de vivre, pour une bonne part d'entre nous, moins bien que nos parents et grands-parents. Nous ne pouvons accepter cette situation au nom du «c'est mieux que rien» qui caractérise si bien la politique d'aujourd'hui. **Chaque génération grandit et prospère dans le progrès, nous refusons d'être celle du déclin!** Nous avons le droit aux mêmes aspirations que nos aînés. Nous ne revendiquons pas l'emploi pour l'emploi, mais l'emploi de qualité avec du sens!

**Deux piliers doivent guider la politique de l'emploi: redistribution des richesses et réduction du temps de travail.** Ces deux principes fondamentaux ont été oubliés, si bien que depuis 15 ans, l'augmentation de la productivité a été deux fois plus élevée que celle des salaires<sup>15</sup> dans les pays développés.

**Cette situation, commune à toute l'Europe, doit être résolue avec l'Europe.** Après quatre années d'austérité budgétaire et quatre années d'échec, les chantres mêmes de cette politique délétère économiquement émettent des doutes sur la pertinence de leurs propres recommandations. Il est désormais temps de tirer les conclusions de ce raté monumental. La crise doit être combattue par une politique contra-cyclique de soutien de la demande. C'est pourquoi les organisations syndicales constitutives de la Confédération Européenne des Syndicats dont FO fait partie revendiquent un plan d'investissement de 2% du PIB de l'Union Européenne<sup>16</sup>, seul capable de relancer la croissance de notre bon vieux continent.

Enfin, tout le monde le répète, la jeunesse n'est qu'une étape, un état passager. Aussi ce cahier se construit autour de deux axes de transition interdépendants, le premier vers l'emploi et le second vers l'autonomie.

---

<sup>15</sup>Bureau International du Travail. (2013). *Rapport mondial sur les salaires 2012/2013: Salaires et croissance équitable.*

<sup>16</sup>Confédération Européenne des Syndicats. (2013). *A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs.*

## “Le parcours du combattant”

L'insertion professionnelle est une lutte. Elle ne vient plus récompenser des efforts scolaires et la réussite aux examens, elle hante notre génération du collège au diplôme, agitant le spectre du chômage et de la pauvreté.

Les obstacles à franchir sont nombreux. Réussir son parcours scolaire n'est plus une évidence tant il y a de **jeunes laissés sur le bas-côté sans aucun diplôme, on en dénombre 140 000 par an** sur un effectif total de 740 000 jeunes par tranche d'âge. Se former pas alternance nécessite de trouver un employeur, ce qui se raréfie, en baisse de 8% sur 2013, alors que le besoin de formations alternatives pour des jeunes déscolarisés est important. Au total, on dénombre aujourd'hui 1,9 millions de jeunes **Not in Education, Employment or Training (NEET)<sup>17</sup>, dont 41 % ne sont pas inscrits auprès de Pôle Emploi ou d'une Mission Locale en 2012<sup>18</sup>**. À noter que le nombre de jeunes suivis par une mission locale était en baisse de 5% en 2011<sup>19</sup> (dernier chiffre disponible).

Un nombre croissant de formations ont recours aux stages – **1 600 000 stagiaires en 2012 contre 600 000 en 2006** –, difficiles à trouver, dépendants du réseau familial, sous-payés et souvent détournés de leurs objectifs initiaux.

Le passage au monde du travail se fait par le chômage, qui touche, en 2014, 22,9% des jeunes actifs<sup>20</sup>, le CDD

## Les chiffres-clé

- ✓ 22,9% de chômage parmi les jeunes actifs.
- ✓ 46% parmi les jeunes sans diplôme.
- ✓ Les jeunes sont 2,9 fois plus au chômage.
- ✓ 140 000 décrocheurs par an.
- ✓ 430 000 jeunes en apprentissage et contrat de professionnalisation.
- ✓ 8% de baisse des entrées en apprentissage en 2013.
- ✓ 53% des jeunes en emploi en contrat précaire.
- ✓ 29 ans l'âge moyen du premier CDI.
- ✓ 30% des jeunes en situation de déclassement de leur diplôme.
- ✓ 46% d'emplois aidés parmi les jeunes sans qualification.
- ✓ 1 600 000 stagiaires en 2012, 600 000 en 2006 ■

<sup>17</sup>Op. Cit., (Cahuc, Carcillo, & Zimmermann, 2013).

<sup>18</sup>Insee, (2013), calculs DARES. Champ: France métropolitaine.

<sup>19</sup>Parcours 3, exploitation DARES, Champ: France entière.

<sup>20</sup>Insee. (2014). Enquête emploi. Taux de chômage au sens du BIT, 15-24 ans, T1 2014.

ou l'intérim qui concernent 53% des jeunes en emploi<sup>21</sup> et enfin, en bout de course, par un CDI, à l'âge moyen de 29 ans<sup>22</sup> au terme d'un compromis inadmissible entre qualifications et emploi, 30% des jeunes étant surqualifiés pour leur emploi<sup>23</sup>.

### “Des initiatives insuffisantes”

De nombreuses initiatives tentent de pallier cette situation. Pour ne citer que les plus récentes: le gouvernement Ayrault a lancé en 2013 le plan «*Priorité Jeunesse*», suivi par un «*Comité Interministériel de la Jeunesse*», proposant 47 mesures pour améliorer la situation des jeunes, 100 000 Emplois d'Avenir ont été créés en 2013, 50 000 contrats supplémentaires devraient s'y ajouter en 2014, enfin les Contrats de génération ont vu le jour fin 2012 sans atteindre les objectifs fixés par le gouvernement. La Garantie Jeunes, dispositif d'accompagnement vers l'emploi ouvrant droit au versement d'une indemnité équivalente au RSA aux jeunes intégrant le dispositif, est en cours d'expérimentation et devrait, à terme, concerner 100 000 jeunes par an à partir de 2016.

Plus anciens mais toujours en cours, les Contrats Uniques d'Insertion, dans l'entreprise (CIE) ou les collectivités locales (CAE), proposent comme les Emplois d'Avenir une baisse des cotisations patronales pour l'emploi d'un jeune éloigné de l'emploi. À noter sur ces contrats l'absence de contraintes en termes d'âge et de qualifications, entraînant une surreprésentation de jeunes diplômés parmi les bénéficiaires, confirmant la généralisation des difficultés d'insertion professionnelle aux jeunes diplômés et justifiant la création des Emplois d'Avenir pour les moins qualifiés.

**En 2011, deux Accords Nationaux Interprofessionnels ont été signés par les interlocuteurs sociaux pour l'emploi des jeunes**, l'un concernant l'accompagnement et l'aide à la recherche d'un emploi, qui a remporté un franc succès<sup>24</sup>, reconduit en 2014, et le second concernant l'aide à la prise d'un emploi, notamment pour l'achat de matériel professionnel, au résultat plus mitigé.

**Ces initiatives n'arrivent pas à faire baisser sensiblement le chômage des jeunes pour la simple et bonne raison qu'elles ne créent pas d'emploi, ou trop peu.**

Les emplois aidés sont amoindris par un certain effet d'aubaine et de substitution<sup>25</sup>. On notera à ce titre l'effet négatif des Emplois d'Avenir sur l'apprentissage en 2013, bien

<sup>21</sup>*Insee, 2013*.

<sup>22</sup>*Op.Cit, (Michel Sapin, 2013)*

<sup>23</sup>*Op.Cit, (Philippe Lemistre, Janvier 2013)*

<sup>24</sup>*GESTE. (Novembre 2013). Bilan quantitatif et évaluation qualitative des conventions sur le financement de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.*

<sup>25</sup>*Cour des Comptes. (Octobre 2011). Les contrats aidés dans la politique de l'emploi.*

que la chute de 8% des entrées en apprentissage soit aussi due à la baisse de l'emploi en général et à la réforme des aides. **Bien qu'essentiels pour les bénéficiaires, pour la majorité peu ou pas qualifiés et éloignés de l'emploi, le volume des emplois aidés reste insuffisant pour impacter significativement les chiffres du chômage:** 100 000 Emplois d'Avenir contre 1 millions de jeunes NEET de moins de 25 ans voire 2 millions pour les moins de 30 ans.

Cependant, et il faut le rappeler, les emplois aidés doivent aussi être considérés, dans une vision structurelle de l'insertion professionnelle comme une transition, un moyen de rattraper des jeunes en voie de marginalisation plutôt qu'un emploi pérenne. C'est pour cette raison qu'il est important pour FO Jeunes que ces emplois s'accompagnent d'une formation et de l'acquisition d'une qualification. De même le passage d'un emploi aidé à un emploi standard doit être préparé et facilité. Les emplois aidés ont deux vocations: favoriser l'emploi des plus précaires et lutter contre le chômage conjoncturel de la frange la plus fragile des jeunes chômeurs (5 à 10%).

L'explosion du chômage des jeunes lors de la crise de 2008 et l'incapacité du système à le résorber de lui-même démontrent sa fragilité. De nombreuses réformes structurelles sont demandées concernant l'emploi des jeunes, en premier lieu celle de l'apprentissage et de l'alternance. Rappelons toutefois qu'une telle réforme, présentée comme une recette miracle, par comparaison à d'autres pays, développe «l'employabilité» et non l'emploi, autrement dit ne crée pas d'emploi. Veillons de surcroît à ne pas idéaliser la situation d'autres pays parfois plus exposés à la précarité, au temps partiel subi et à la pauvreté.

Les politiques centrées sur «l'employabilité» des jeunes sans créer d'emploi ont un effet de répartition du chômage entre générations. Et bien que ce soit plus juste vis-à-vis des jeunes mais aussi des seniors, ciblés par des politiques similaires et dont le chômage a fortement augmenté ces dernières années<sup>26</sup>, il ne s'agit là que d'une baisse du chômage en trompe l'œil. Surtout, la pratique qui consiste à supprimer des emplois dans la fonction publique —on estime les suppressions à 500 000 emplois dans les trois volets de la fonction publique— pour en recréer dans une moindre mesure, dans des conditions précaires, par des contrats de courte durée, nous interpelle.

### **“Revenir aux fondamentaux”**

Enfin, la formation est aujourd'hui fortement remise en cause. La première remise en cause, ce sont les 140 000 jeunes qui sortent du système scolaire sans aucun diplôme (supérieur au brevet du collège) chaque année, nommés, de façon culpabilisante,

<sup>26</sup>Augmentation de 70% en 4 ans, Pôle Emploi, Dares.

«décrocheurs». La seconde vient des entreprises qui favorisent largement les formations faites en partie dans le monde professionnel, par le biais de l'alternance et des stages. Cela montre à la fois une défiance par rapport aux enseignements mais surtout un manque de lisibilité des diplômés –on compte à ce jour 270 mentions de licence différentes<sup>27</sup>– et du contenu des formations.

Attention toutefois à toute idée qui consisterait à généraliser l'alternance dans l'enseignement, secondaire et supérieur. D'une part, si les formations en alternance affichent *in fine* un taux d'insertion professionnelle meilleur que des formations plus traditionnelles, il s'agit avant tout d'un avantage concurrentiel, aucun emploi n'est créé. D'autre part, ne soyons pas dupes, il n'y a pas de solution miracle, il s'agit d'un dispositif qui a ses propres limites et inconvénients, et dont les dérives peuvent être nombreuses s'il n'est pas suffisamment encadré, comme c'est le cas aujourd'hui pour le stage.

À tous ceux qui pensent avoir «the» réforme, nous prévenons et avertissons qu'il n'y a pas de solution miracle. L'unique solution consiste à se donner les moyens de ses ambitions. Dégrader les conditions de travail des enseignants, diminuer leur pouvoir d'achat et «masteriser» leur recrutement n'ont eu d'autre impact que de fragiliser la qualité de l'enseignement. L'augmentation du recrutement d'enseignants est une bonne chose. Seul bémol : à effectif public constant dans la fonction publique d'État, cette augmentation pèse sur d'autres services publics.

## Orientation

**Aujourd'hui, il est indispensable d'avoir un diplôme et des qualifications pour espérer obtenir un emploi**, pour preuve le taux de chômage des jeunes sans diplôme (46%). Il est donc important d'œuvrer à ce que tous les jeunes puissent obtenir un diplôme et acquérir des qualifications.

<sup>27</sup>Liaisons Sociales. (2014). *Les jeunes, le travail et l'emploi*.

### Lutte contre les stéréotypes

La mixité des métiers a été déclarée cause nationale 2013.

Pour cela, les jeunes étudiants doivent être sensibilisés aux métiers sans distinction de genre. Ce doit être un des objectifs du stage «découverte» de 3<sup>ème</sup>.

Surtout, l'étape d'orientation de fin de collège doit être l'occasion de favoriser cette mixité auprès des jeunes amenés à s'insérer professionnellement rapidement en évitant des choix d'orientation «par défaut» qui consisteraient à orienter les filles et garçons dans des filières distinctes sur la base de stéréotypes de genre, indépendamment des aspirations du jeune concerné. ■

Cependant, **l'objectif unique de «l'emploi» paraît trop souvent justifier des propositions contre-productives**, parfois contraires au sens même du progrès et de l'histoire. Cet objectif, qui semble aujourd'hui guider à lui seul l'action politique nationale, essentiellement affairée à l'établissement d'un terrain juridique et fiscal propice à la création d'emplois sans jamais en maîtriser effectivement l'efficacité, voit relégués au second plan des idéaux plus essentiels.

**Plutôt qu'un facteur du bien-être, tout laisse penser qu'aujourd'hui, l'emploi est le bien être.**

Nous affirmons donc ici que l'objectif de la formation initiale n'est pas de former uniquement le travailleur. Si c'est une préoccupation légitime en fin de cursus, avant l'insertion professionnelle, cet objectif ne semble pas trouver sa place au sein de l'école primaire ni même au collège. Il ne s'agit pas d'être réfractaire au travail futur, mais de considérer que **l'école ne s'inscrit pas uniquement dans une logique utilitariste**, ce qui justifie aujourd'hui des enseignements généraux, qui participent avant tout à **la formation de l'individu et du citoyen plutôt que du seul travailleur.**

Enfin, il est nécessaire d'affirmer et rappeler ici l'importance du diplôme et de l'évaluation des étudiants. Parce que **derrière un diplôme, une mention, il n'y a pas de classe sociale.** C'est le mécanisme de sélection, avec le concours, le plus juste. Bien entendu, le système scolaire français produit des inégalités, plus que la moyenne des pays de l'OCDE<sup>28</sup>, mais cet état de fait provient plus du **manque d'accompagnement des étudiants, du faible taux d'encadrement** (le plus faibles des pays de l'OCDE dans le primaire et le supérieur!<sup>29</sup>), de la formation des enseignants (suppres-

### Le paritarisme, c'est mon fric

Le faible taux de participation des jeunes à la vie démocratique de notre pays a de nombreuses raisons. Et si l'une d'elle était un défaut de formation?

«Les syndicats, on connaît, ils font grève». Et le paritarisme?

Le chômage, la protection sociale, la formation professionnelle, les logements sociaux?

Si l'Éducation Civique enseignait la place qu'occupent aujourd'hui dans notre pays le dialogue social et le paritarisme (au-delà des droits acquis tout au long de notre histoire à force de luttes), beaucoup de personnes s'intéresseraient de plus près à l'action des syndicats et viendraient y faire valoir leurs idées, leur engagement.

Tout simplement parce que les gens prendraient conscience qu'il s'agit de leur argent (salaire différé) et qu'il est important de défendre sa bonne gestion! ■

<sup>28</sup>OCDE. (2013). *Economic policy reforms: Going for Growth 2013*.

<sup>29</sup>Centre d'analyse stratégique. (Décembre 2010). *Tableau de bord de l'emploi public. Situation de la France et comparaisons internationales*.

sion des IUFM), que du système de notation en lui-même. Lorsque le diplôme est diminué, amoindri, comme nous l'observons aujourd'hui avec le manque de lisibilité croissant des formations, les méthodes de recrutement se reportent sur d'autres moyens de sélection, basés sur le réseau familial, l'origine géographique, les codes sociaux, etc.

## La découverte des métiers

Il est aujourd'hui important d'améliorer l'information des jeunes en matière d'orientation, notamment aux « carrefours » que représentent la fin du collège et la fin du lycée.

**Aujourd'hui, tel qu'il est organisé, le stage « découverte » de troisième (une semaine d'immersion dans une entreprise) ne permet la découverte que d'un seul environnement professionnel,** souvent dépendant, par facilité, du réseau familial. Il n'a donc que peu d'intérêt pour les jeunes en difficultés qui doivent s'orienter vers une filière moins générale, et de même pour ceux qui poursuivent vers le lycée général, peu concernés par cette première immersion.

**FO Jeunes pose la question: peut-on demander à un jeune de 14-15 ans, souvent en situation d'échec scolaire, de faire un choix d'orientation qui déterminera en très grande partie sa future vie professionnelle?**

Cette question appelle deux actions: limiter l'importance et les conséquences de ce choix, c'est-à-dire faciliter les passerelles entre formations, et permettre que le choix soit le plus pertinent possible vis-à-vis de l'individu, en donnant un maximum d'informations sur les métiers et parcours professionnels.

Ainsi, le stage « découverte » ou la semaine « d'immersion » pourrait devenir, dans une forme plus développée de « l'option découverte professionnelle » une semaine de « présentation » et de visites de groupe, l'intérêt étant de présenter des secteurs d'activité différents, des fonctions différentes au sein de l'entreprise, et cela, coordonné par le collège, en partenariat avec la chambre des métiers par exemple.

Il faut aussi **arrêter la stigmatisation de certains métiers**, notamment ceux dits « manuels ». Si l'on souhaite revaloriser les filières professionnelles, il est important d'anticiper le choix d'orientation, que celui-ci soit fait et intégré par l'élève et sa famille plutôt que subi et vécu comme une sanction en fin de collège. À ce titre, la question de la mixité des métiers se traite notamment à ce carrefour-là, dans les choix d'orientation proposés aux filles et aux garçons.

FO Jeunes n'est pas favorable à l'implication des entreprises dès l'école primaire. L'orientation doit être une priorité dès la 3<sup>ème</sup> et il faut multiplier les matériels qui permettront aux jeunes de choisir leur futur métier.

Mesure prévue du plan «Priorité Jeunes», la création d'un Service Public de l'Orientation s'accompagnera de Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO), conformément au renforcement des compétences des régions en matière de formation professionnelle prévu par la loi du 5 mars 2014. La mise en place de ce nouveau service public doit être l'occasion de clarifier l'offre d'information en termes d'orientation, car ce sont aujourd'hui près de 8000 structures publiques ou parapubliques<sup>30</sup> qui ont une mission d'information et d'orientation!

## FO jeunes

### revendique...

- ➔ **Le renforcement de l'offre d'information et d'accompagnement au choix d'orientation**, qui doit être plus lisible pour les jeunes, en réaffirmant le rôle du Conseiller d'Orientation Psychologue comme principal interlocuteur,
- ➔ **le développement des parcours et options spécialisés qui permettent aux jeunes**, notamment en échec scolaire présentant des risques de décrochage, de multiplier les découvertes de différents métiers (en priorité les métiers qui recrutent),
- ➔ **l'évolution du stage «découverte» vers une présentation des différents métiers et milieux professionnels**,
- ➔ **l'amélioration des moyens et outils disponibles pour permettre à l'orientation**, notamment par l'évaluation des aptitudes, d'être centrée sur les souhaits du jeune et non sur les stéréotypes de genre, l'origine sociale ou la proximité des établissements scolaires.

<sup>30</sup>Centre-INFFO, N.B. (2009). *Les lieux d'information et d'orientation*.



## Études

### L'apprentissage

L'alternance est une méthode d'enseignement à part entière, et il est certain qu'elle est tout aussi honorable qu'un enseignement plus théorique.

*“Un outil pédagogique”*

Tout d'abord, l'alternance n'est pas une «*arme particulièrement efficace contre le chômage, notamment celui des jeunes*»<sup>31</sup>, à moins de préciser en quoi et comment.

**L'alternance, au même titre que n'importe quelle formation, ne crée pas d'emploi** (considérant l'alternance comme un dispositif de formation, de flux, plutôt que d'emploi, de stock). Il y a certes le chômage structurel, mais il s'agit plus du métier enseigné et de la localisation des emplois que de la méthode de formation.

Pourtant, à métier égal, les jeunes issus de l'alternance sont moins souvent au chômage. Cela signifie que sur un marché du travail devenu extrêmement concurrentiel, **l'alternance est un argument qui plaît aux entreprises**. Il n'y a pas moins de chômage, mais simplement un report de celui-ci sur des jeunes issus de formations moins «attractives» ou sur des travailleurs plus expérimentés dans la mesure où l'alternance permet de compenser en partie cette ancienneté.

Il est donc nécessaire de reformuler le constat initial: «*selon les critères de recrutement actuels des entreprises, l'alternance est une méthode de formation attractive*». Elle permet une meilleure répartition du chômage entre générations et donc à ce titre, est en mesure de faire baisser le chômage des jeunes.

L'avantage, au-delà de la qualité pédagogique, notamment vers des jeunes qui ne trouvent pas leur place dans un système scolaire général et théorique, est donc tout relatif.

<sup>31</sup>Mestrallet, G. (2014). *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes*.

### Faire ses études à l'étranger

26 740 étudiants ont profité du programme Erasmus en 2012.

Le programme Leonardo, équivalent d'Erasmus pour les apprentis, concernait en 2011 un peu moins de 2 000 jeunes.

#### MAIS ATTENTION AUX DÉRIVES.

L'année de césure (interruption des études pour une année de stage ou de CDD) et le Volontariat International en Entreprise (6 à 24 mois) se développent énormément dans l'enseignement supérieur.

FO Jeunes alerte sur le potentiel dévoiement de ces dispositifs, qui sont de plus en plus utilisés pour acquérir une première expérience professionnelle, avant la fin de ses études. Pas encore diplômé, le travailleur est peu rémunéré. ■

### “Un intérêt partagé, de mauvaises raisons”

Ce premier constat pose la question de l'intérêt que portent les entreprises à ce type de formation. Ne faut-il pas y voir à la fois un manque de confiance des entreprises envers l'enseignement universitaire et surtout un **manque de lisibilité sur le contenu de la formation** (un même intitulé de diplôme pouvant recouvrir un contenu pédagogique variable d'une université à l'autre), encourageant les entreprises à s'en remettre à elles-mêmes – soit par un recrutement consécutif à la formation en alternance, donc une pseudo période d'essai, soit en privilégiant l'avis de pairs – plutôt qu'à une université jugée éloignée des réalités du monde professionnel ?

S'il s'agit de confiance, il s'agit alors de perception, à tort ou à raison. Cette idée est confirmée par le relativement **récent engouement pour l'alternance et le stage, dont la croissance va de pair avec la dégradation de l'emploi et donc la concurrence à l'embauche**. Il ne s'agit pas d'une méthode pédagogique dont les bons résultats auraient été découverts il y a seulement quelques années, mais d'une minimisation des risques à l'embauche, accrue par la situation de « stress » que connaît l'économie française aujourd'hui.

Cet engouement est partagé par les étudiants, dont la crainte du chômage à l'issue des études les encourage à répondre aux exigences des entreprises telles qu'elles sont à l'instant, et dont la perte de pouvoir d'achat, notamment en zone urbaine, rend la rémunération parfois indispensable pour la poursuite de leurs études.

L'erreur serait de considérer l'alternance et l'apprentissage comme la solution miracle. Pour revenir aux fondements de l'alternance, il s'agit d'une méthode pédagogique particulièrement adaptée :

- à l'apprentissage de certains métiers où la pratique tient toute sa place,

### Le contrat de professionnalisation

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, mais pas seulement. Il peut aussi être conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus inscrit à Pôle Emploi, un bénéficiaire du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) de l'AAH (allocation aux adultes handicapés), ou avec une personne ayant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion).

Il poursuit un objectif d'insertion ou de retour à l'emploi, par l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'une qualification complémentaire à la formation initiale, reconnue par l'État ou une branche professionnelle. Cette formation doit permettre d'accéder à un poste déterminé au sein de l'entreprise.

Le contrat peut être à durée déterminée : normalement de 6 à 12 mois, mais il peut être porté à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou sortant d'un contrat aidé. Il peut aussi être conclu pour une durée indéterminée mais, dans ce cas, les règles de durée maximale s'appliqueront à l'action de professionnalisation.

Pour les jeunes de moins de 26 ans, la rémunération varie de

.../...

- et pour des élèves parfois en échec ou simplement mal à l'aise avec l'enseignement scolaire «classique» au sens dispensé au plus grand nombre.

*«L'alternance est une démarche pédagogique en mesure, non de résoudre tous les problèmes soulevés mais d'enrichir les contextes d'acquisition des connaissances»<sup>32</sup>.*

### “Une méthode, des métiers, des étudiants”

Et à ce titre, l'alternance a toujours concerné des formations dites «d'excellence» comme c'est le cas en médecine par exemple. **Généraliser l'alternance sans se poser la question du bienfondé de l'emploi de telle ou telle méthode pédagogique serait désastreux** sur le plan de l'apprentissage d'une part et parce que cela généraliserait du même coup les défauts connus de l'alternance :

- inégalité entre étudiants dans la recherche du contrat d'alternance,
- manque de maîtrise sur le contenu de l'apprentissage en entreprise et
- spécialisation limitée aux méthodes de l'entreprise.

Parlons donc déjà d'alternances. N'étant ni plus ni moins qu'une méthode pédagogique, elle s'applique dans de nombreux cas, sur l'ensemble des niveaux de diplôme, du V au I. Dire de l'alternance qu'elle est une «voie de garage», ou qu'elle est considérée comme telle n'a pas de sens pour la simple et bonne raison qu'une méthode n'est pas une voie. Par contre il est vrai que l'orientation parfois subie des élèves en difficultés, souvent vécue comme une punition, vers des cursus courts dont l'enseignement se fait majoritairement en alternance est mal perçue. **Ce sont plus les métiers que la formation qui sont considérés comme des «voies de garage».**

<sup>32</sup>Monteil, J.-M., CESE. (2014). *L'alternance dans l'éducation.*

### ... Le contrat de professionnalisation (suite)

55% à 80% du SMIC, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Pour les personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération doit au moins être égale au SMIC ou à 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire. Ces minima peuvent bien entendu être améliorés par convention ou accord de branche, accord d'entreprise ou par le contrat de travail. Le contrat de professionnalisation met aussi l'accent sur la poursuite d'une formation qualifiante qui se déroule en alternance. La durée de la formation doit être comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

En échange l'employeur peut bénéficier, sous certaines conditions, d'aides de l'État, ainsi que d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales. ■

À ce titre, il faut justement rappeler l'appétence des jeunes pour les formations en alternance, à laquelle les entreprises ne sont pas en mesure de répondre puisqu'il y a aujourd'hui plus de demandes que d'offres. Cela dément donc ce constat de peu de considération de l'alternance. Notons la part importante des **apprentis de l'enseignement supérieur, puisqu'ils représentent 31% des apprentis**, en forte augmentation (+273% en master entre 2004/2005 et 2011/2012)<sup>33</sup>. Cependant, la baisse des contrats d'apprentissage de 8% enregistrée en 2013<sup>34</sup>, qui ne trouve pas toute son explication dans un simple effet de substitution avec les emplois d'avenir mais aussi dans la situation de l'emploi en général, la réduction des aides (550 millions pour la rentrée 2014<sup>35</sup>) et l'incertitude qui plane sur l'avenir de ce dispositif, démontre sa fragilité auprès des employeurs.

Il est donc important de ne pas se tromper de population. **L'objectif du gouvernement de 500 000 jeunes en alternance en 2017<sup>36</sup> n'a de pertinence que s'il précise la population ciblée et s'il porte en lui la volonté de faciliter l'accès à une formation.** S'il s'agit de former 70 000 jeunes par alternance en plus par un simple effet de substitution avec d'autres formations, alors cet objectif n'aura pas permis l'accès à la formation à des jeunes aujourd'hui sans qualification. Le but doit être de permettre à des jeunes décrocheurs (on en compte 140 000 par an et près d'un million au total) d'accéder à une formation alternative validant une qualification certifiée par un diplôme. À ce titre, FO Jeunes alerte sur le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et son articulation avec les quotas d'apprentis imposés aux entreprises (4% de l'effectif). **L'inadéquation de la rémunération et du niveau de diplôme préparé encourage les entreprises à privilégier des apprentis de l'enseignement supérieur dans leur obligation d'accueil, car plus «rentables».**

De façon générale, l'obligation «4%» (5% à partir de 2015) devrait être renforcée, étendue à un périmètre plus large d'entreprises (moins de 250 salariés) et donner lieu à la création d'une **banque de contrats d'alternance**, gérée par un acteur public, entre les missions locales, Pôle Emploi et les CFA, qui alloueraient les places en fonction de critères clairement définis.

### **“De l'université-bashing aux fausses bonnes idées”**

Enfin, ne dérivons pas vers un dénigrement de l'enseignement universitaire, désormais souvent qualifié avec mépris de «trop théorique». Bien que ce soit évident, rappé-

<sup>33</sup> Chiffres Éducation Nationale.

<sup>34</sup> Dares. (Mai 2014). *Activité des jeunes et politiques d'emploi*.

<sup>35</sup> Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique. (s.d.). *Compte-rendu du 17 juillet 2013*.

<sup>36</sup> Repentin, T., *Ministre délégué à l'Apprentissage*. (2012, Septembre 17). (F.d. d'Evry, Intervieweur).

lons déjà que théorie et pratique sont complémentaires. Précisons aussi que la pratique ne se limite pas à l'entreprise et peut être enseignée, ce sont les «travaux pratiques». Par l'alternance généralisée dans l'enseignement supérieur, **la tendance est à la «surspécialisation»** des étudiants, qui sont très vite opérationnels comme le souhaitent les entreprises, mais au détriment d'une certaine capacité d'adaptation, que ce soit à un environnement professionnel différent ou dans le temps, à l'évolution des métiers. Nous assistons, notamment par le biais de l'informatique, à une **nouvelle vague de taylorisation des métiers qualifiés**.

La nécessité d'améliorer l'enseignement supérieur, de l'adapter à l'évolution des métiers, des techniques et pratiques et de le rendre plus lisible pour les étudiants dans le cadre de leur orientation et pour les entreprises dans le cadre de leur recrutement ne justifie aucune précipitation qui consisterait à faire des choix pédagogiques en dépit du bon sens. Sur ce point, le stage, pose pour partie les mêmes interrogations que l'alternance, en ce sens qu'il consiste bien souvent à **une décharge de l'établissement d'enseignement supérieur de sa mission d'enseignement vers les entreprises**. En mettant de côté le stage court qui peut être pratiqué en fin de licence à des fins d'orientation pour l'étudiant et le stage de recherche qui peut introduire une thèse, les stages longs intervenant souvent en fin de cursus, alors même que les acquis théoriques ont été validés, posent exactement les mêmes problèmes que l'alternance cités plus haut: inégalité dans la recherche du stage, manque de garantie sur la qualité de l'apprentissage et spécificités de l'entreprise pas toujours représentative du métier.

Il y a ne serait-ce que 10 ans, les stages et l'alternance se limitaient à des métiers bien précis, dans l'apprentissage desquels ces dispositifs avaient fait leurs preuves. La majorité des diplômés s'inséraient professionnellement directement, en étant «débutant». Aujourd'hui, et c'est bien là le problème, les stages viennent compenser un manque

## LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 à 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>ème</sup> année	37 %	49 %	61 %
3 <sup>ème</sup> année	53 %	65 %	78 %

La rémunération de l'apprenti est un pourcentage du plus favorable entre le SMIC et le salaire minimum de la branche professionnelle.

En cas de nouveau contrat d'apprentissage avec un même employeur, la rémunération est au moins égale à la dernière rémunération.

Au fond, pour FO Jeunes, pourquoi se baser sur le salaire minimum? Ne serait-il pas plus logique de se baser sur un salaire minimum qui serait fonction du niveau d'étude préparé, sur la base des grilles salariales de branche qui doivent prendre en compte le niveau de diplôme? (cf. p. 49).

d'expérience professionnelle et non compléter une formation, comme si l'étape « débutant » n'existait plus (sauf pour la rémunération). Par ailleurs, sachant que les stages ont fortement augmenté dans les formations et qu'ils occupent une part non négligeable de l'année universitaire, qu'est-il advenu du temps d'enseignement et des cours qui étaient dispensés pendant les périodes actuellement occupées par un stage ?

### “Pédagogique, pas politique”

Pour conclure, **l'apprentissage n'est pas un enjeu politique mais pédagogique**. Son utilisation dans un cursus scolaire est du ressort des responsables de l'enseignement et non du politique qui doit de son côté assurer aux étudiants concernés, notamment les jeunes décrocheurs, la possibilité d'accéder à ces formations (raccrochage) et d'obtenir un contrat avec un employeur par des politiques d'encouragement et d'obligation auprès des entreprises. À ce titre, soulignons la faiblesse de l'offre publique **puisque seulement 10% des apprentis sont inscrits dans un établissement scolaire de l'Éducation Nationale** (hors enseignement supérieur)<sup>37</sup>.

Pour FO Jeunes, l'alternance ne doit pas :

- servir à l'État pour pratiquer des économies dans l'enseignement supérieur en reportant une partie des cours sur l'employeur,
- servir aux entreprises de période d'essai et de main d'œuvre bon marché.

Auparavant, les jeunes revendiquaient un travail intéressant, qui soit une vocation. Pour cela, ils faisaient le choix de leurs études par goût et intérêt pour la matière. Aujourd'hui, les jeunes revendiquent un emploi, et font pour cela le choix des études utiles, quitte à transiger avec leurs centres d'intérêt. Pas étonnant que dans ces circonstances, où de surcroît les efforts réalisés tout au long du cursus scolaire sont de moins en moins récompensés en termes d'emploi, la jeunesse ait le sentiment d'avoir été sacrifiée.

Pour conclure, FO Jeunes constate que beaucoup d'alternants et de chefs d'entreprises ne connaissent pas leurs droits et devoirs, ce qui a pour conséquence de mauvaises relations professionnelles qui peuvent entraîner la fin prématurée du contrat d'apprentissage. Ainsi, le droit à plusieurs jours de révision avant l'examen de fin de cursus est souvent abandonné par les apprentis, notamment par peur de remontrances de la part de l'employeur, dont la notation est importante pour l'obtention du diplôme.

---

<sup>37</sup>Chiffres de l'Éducation Nationale, 2014.



## revendique...

- ➔ **Un livret d'accueil de l'entreprise plus détaillé** afin que chaque acteur s'informe de ses droits et devoirs, avec des informations incontournables, comme la convention collective, le matériel obligatoire fourni par l'employeur (EPI), le règlement intérieur de l'entreprise, etc.
- ➔ **une formation obligatoire des tuteurs en CFA,**
- ➔ **une négociation sur les rôles et fonctions du tuteur, avec une valorisation salariale** pour une juste reconnaissance de cette mission, que la formation des jeunes relève plus du volontariat que de la contrainte,
- ➔ **la création d'un diplôme pour les tuteurs,** pour que l'accompagnement des jeunes puisse être valorisé et reconnu dans le parcours professionnel,
- ➔ **une réorientation des aides financières existantes vers les TPE et PME qui souhaitent prendre des alternants:** qui tiendrait notamment compte de l'engagement de l'employeur à renouveler le contrat d'apprentissage vers un second cursus si le premier est validé et que le jeune souhaite poursuivre sa formation,
- ➔ **un contrôle par l'État du respect du congé de révision obligatoire, prévu à l'article L. 6222-35 du Code du Travail** pour le passage des examens, et son extension aux contrats de professionnalisation,
- ➔ **une offre publique de formation étendue,**
- ➔ **une rénovation du système de rémunération,** pour que la rémunération soit en pourcentage du seuil d'accueil minimum prévu pour le niveau de diplôme préparé (cf. p. 49),
- ➔ **un élargissement de l'obligation d'accueil de 5% aux entreprises de moins de 250 salariés,**
- ➔ **sur la base de cette obligation d'accueil, la création d'une banque de contrats d'apprentissage ayant vocation,** pour une réelle égalité entre jeunes, à devenir l'unique source de contrat d'apprentissage.

## Etudiants-salariés

**50%<sup>38</sup> des étudiants cumulent études et travail d'appoint pour subvenir à leurs besoins.** L'impact de cette situation sur la réussite aux examens est calamiteux: sans ce cumul, les étudiants auraient un taux de réussite 43 points supérieur<sup>39</sup>.

**Cette situation est permise notamment par des dérogations** au droit du travail, autorisant l'emploi de travailleurs à temps partiel en deçà du temps de travail minimal bientôt fixé à 24 heures par semaine<sup>40</sup>.

Ce sont ces dérogations de branche qui permettent aux étudiants de travailler dans la restauration rapide par exemple.

Par ailleurs, de nombreux étudiants profitent de la déréglementation du code du travail autorisant le travail le dimanche pour augmenter leurs moyens de subsistance.

Et s'il s'agissait d'une mauvaise solution?

Les études le disent<sup>41</sup>, c'est **la réussite dans les études qui est mise en jeu**, notamment et surtout celle des jeunes issus des classes sociales défavorisées et moyennes. **Cette situation aggrave donc les inégalités sociales et enrayer l'ascenseur social.**

Au-delà de l'accès au logement, qui constitue le poste de dépenses le plus important en zone urbaine (ce qui est le cas de la grande majorité des sites de formation) et qui dispose d'un ensemble d'outils comme les APL pour permettre l'accès au logement (cf. p. 63), **les ressources des étudiants doivent aujourd'hui être révisées.**

Les bourses ont été réformées en 2013, augmentant le nombre d'échelons et révisant à la hausse le montant des bourses des échelons les plus faibles.

Toutefois, cette réforme instaure des bourses dont les montants sont fixés nationalement alors que d'une ville à l'autre, le coût de la vie varie fortement, et l'effet de seuil qui existe entre les étudiants du dernier échelon et les non-boursiers demeure important.

Force Ouvrière revendique globalement une réforme fiscale pour plus de justice sociale, ce qui agirait sur le montant des revenus familiaux pour l'obtention des bourses. La piste d'une **allocation d'autonomie** pourrait être mise à l'étude.

<sup>38</sup>Observatoire de la Vie Etudiante. (2011). *Enquête La vie étudiante, Repères.*

<sup>39</sup>Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). *L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires Insee.*

<sup>40</sup>Nouvelle durée minimale hebdomadaire issue de l'ANI du 11 janvier 2013, non encore appliquée.

<sup>41</sup>Op. Cit. (Beffy, Fougère, & Maurel, 2009).



## Stages

En l'espace de quelques années, le nombre d'étudiants réalisant un stage au cours de l'année universitaire a explosé, passant de **600 000 en 2006 à 1,6 million en 2012**<sup>42</sup>.

Le chômage élevé, accentué par la crise de 2008 et persistant depuis, entraîne une concurrence accrue à l'embauche et de fait un tassement des rémunérations. Cette situation met en position de compétition des jeunes diplômés et des travailleurs disposant d'une première expérience professionnelle.

Partant de ce constat, l'intérêt des étudiants souhaitant s'insérer professionnellement directement à la sortie de leurs études, est d'acquérir une première expérience professionnelle au cours de celles-ci. Un double effet provoque donc cette forte augmentation du nombre de stagiaires, à savoir une préférence –contrainte– des étudiants pour les cursus contenant un stage et un développement voire une généralisation des stages au sein des cursus pour répondre à cette demande.

Enfin, l'absence de RSA pour les moins de 25 ans sans emploi, encourage les jeunes à rester en stage dans l'attente d'un premier emploi et entraîne des dérives telles que les «emplois déguisés»<sup>43</sup>.

Pour éviter que le stage ne remplace les périodes d'essai ou se substitue aux emplois permanents de l'entreprise, des réponses claires doivent être apportées à l'encadrement et à la définition du stage. Il faut une vraie limite entre contrat de travail et convention de stage pour permettre l'identification des abus et leur sanction.

Plusieurs lois successives ont tenté d'apporter un cadre légal au stage. Elles ont permis l'interdiction de certains abus comme les stages hors cursus. Le stage doit être intégré dans le cursus et les objectifs pédagogiques de l'étudiant. Pour ce faire, une intervention plus forte de l'enseignement supérieur dans le déroulement du stage est indispensable.

### ► **De nombreuses dérives favorisées par une législation incomplète**

Faute de moyens d'encadrement suffisants, **les situations abusives se sont développées**: emplois déguisés, stages non rémunérés, stages «photocopie/café», stages hors cursus, etc. Il aura fallu attendre la dénonciation de cette situation par la mobilisation des étudiants pour aboutir aux premières lois d'encadrement des stages en 2006<sup>44</sup>. Insuffisante, cette loi a été complétée à plusieurs reprises, notamment par la loi Cherpion en 2011<sup>45</sup> (définition du stage, gratification, encadrement), la loi Fioraso en

<sup>42</sup>Conseil Économique Social et Environnemental. (2012). *L'emploi des jeunes, Avis du CESE*.

<sup>43</sup>Fioraso, G., *Ministre de l'Enseignement Supérieur*. (s.d.). *Discours du 8 mars 2013 à l'I.U.T de Reims*.

<sup>44</sup>Loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

<sup>45</sup>Loi du 28 juillet 2011 dite «loi Cherpion».

2013 (extension de la gratification au secteur public) et la loi 26 juin 2014 (limitation du nombre de stagiaires par entreprise, sanctions en cas d'abus, gratification).

Malgré le développement récent de la législation, **l'expérience montre que les étudiants restent insuffisamment protégés dans la réalisation de leur stage**<sup>46</sup>. Cette situation est directement causée par la position du stagiaire dans l'entreprise, celle d'un travailleur non soumis au code du travail.

Même si les stages «*ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise*<sup>47</sup>», la professionnalisation des jeunes par la pratique du stage passe par une intégration complète dans l'entreprise et la production de valeur ajoutée. **Les stagiaires sont donc exposés aux mêmes abus rencontrés par les travailleurs et doivent en être protégés par la même législation: le code du travail, les conventions collectives et les statuts de la fonction et des services publics.**

De plus, dans le souci d'encourager le dialogue social et «*la participation aux mouvements associatifs, politiques et syndicaux*»<sup>48</sup> il est important **que les organisations syndicales puissent être associées à l'accompagnement et la protection des stagiaires dans l'entreprise.**

À ce jour, la gratification du stagiaire est due à partir de deux mois de stage<sup>49</sup> avec pour montant minimum 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 523€/mois<sup>50</sup>. **Cette gratification n'ouvre aucun droit au chômage ou à la retraite.**

<sup>46</sup>En atteste l'abondante jurisprudence.

<sup>47</sup>Article L612-8 du code de l'éducation, créé par la loi du 28 juillet 2011 (Loi Cherpion), article 27.

<sup>48</sup>Comité Interministériel de la Jeunesse. (2013, Février 2013). *Priorité Jeunesse. Mesure 38.*

<sup>49</sup>Loi du 28 juillet 2011, article 11.

<sup>50</sup>Le plafond horaire de la sécurité sociale est de 23€ en 2013. La durée légale du travail étant de 151,67 heures par mois, la gratification mensuelle minimum est de 523€.

## Contrôler pour protéger

L'inspection du travail est un organe essentiel dans la détection et le contrôle des abus dont les salariés sont les victimes.

Pour vérifier l'application des mesures de protection, qu'il s'agisse des stagiaires, des saisonniers, etc. il est bien entendu indispensable de s'en donner les moyens.

Or, à ce jour, les effectifs de l'inspection du travail s'élèvent à 2256 (chiffre 2011), soit un inspecteur ou une inspectrice pour 8100 salariés du secteur privé!

Et ce n'est que sous la pression des syndicats que le parlement a rejeté la réorganisation prévue de l'inspection du travail, visant à abaisser le nombre d'inspecteurs à moins de 2000.

L'inspection du travail doit plus que tout être renforcée. Sinon, prétendre protéger les stagiaires sans augmenter les effectifs d'inspecteurs relève d'une hypocrisie totale! ■

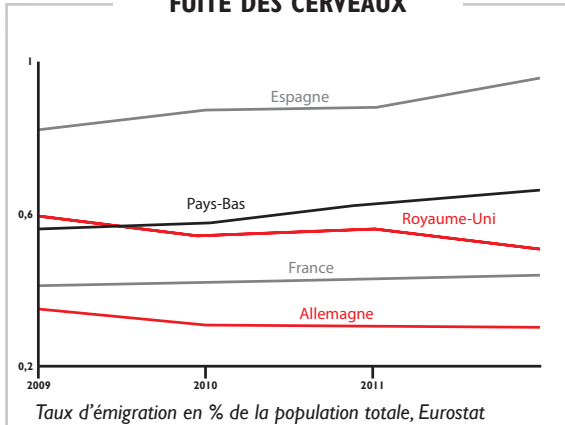
Enfin, la loi du 26 juin 2014 introduit des limites au nombre de stagiaires au sein d'une entreprise –en pourcentage du nombre de salariés– et étend certaines dispositions du code du travail aux stagiaires, notamment les congés maternité et paternité. L'inspection du travail devient compétente pour contrôler la situation des stagiaires dans l'entreprise. Des sanctions financières sont prévues en cas d'abus constaté.

### ► Un stage, pour qui, pour quoi?

«Le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers»<sup>51</sup>. Ajoutons à cela la possibilité de mieux déterminer ses choix d'orientation.

Un seul stage ne peut pas répondre à tous ces objectifs: difficile de mettre ses connaissances en pratique la première année d'étude ou de revoir son orientation la dernière. C'est pourquoi l'intégration d'un stage dans un cursus est un acte réfléchi et doit se faire à un stade de formation et pour une durée donnée.

### FUITE DES CERVEAUX



Le départ des jeunes, notamment diplômés, à l'étranger, communément appelé «fuite des cerveaux» revient régulièrement lorsque l'on évoque la situation de l'emploi en France. Pourtant, les données statistiques sur l'émigration montrent qu'en pourcentage de population, la France est un pays dont les habitants émigrent peu en comparaison de pays comme l'Espagne et les Pays-Bas par exemple. Cependant, il est difficile de distinguer les différents types d'émigration, en premier lieu l'émigration contrainte pour trouver un emploi ou volontaire pour enrichir son parcours professionnel et acquérir de nouvelles compétences, entre autre linguistiques. Toutefois, l'évolution plutôt stable du pourcentage d'émigrés laisse supposer qu'il n'y a pas eu d'effet d'émigration massive causé par le chômage induit par la crise de 2008.

<sup>51</sup>Charte des stages étudiants en entreprise. (2006), signée le 26 avril 2006 par le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, le Ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les représentants des employeurs et des étudiants.

Voici quelques questions pour s'interroger sur l'intérêt et les limites du stage :

- Les jeunes étaient-ils moins bien formés il y a dix ans, lorsqu'il y avait 10 fois moins d'étudiants en stages? N'existe-t-il pas d'autres méthodes pour se former aux codes, méthodes et fonctionnements spécifiques au monde du travail?
- Qu'est-ce qu'un débutant aujourd'hui quand les étudiants ont déjà une expérience professionnelle? Cette expérience professionnelle est-elle reconnue à l'embauche?
- Lorsqu'un stage dure six mois, comme c'est le cas en Master 2, que sont devenus les enseignements qui se tenaient auparavant sur cette période? Ce temps d'enseignement reporté en stage correspond-il à une économie pour les universités? L'encadrement scolaire des stagiaires est-il le même d'une université à l'autre, est-il le même entre université et école d'ingénieur?
- Tous les stages sont-ils de même qualité? Les étudiants sont-ils égaux dans la recherche de leur stage? Le réseau familial est-il important dans l'obtention d'un stage?
- Dans un environnement des entreprises décrit comme très concurrentiel par les employeurs, pourquoi prendre un stagiaire si cela n'est pas profitable à l'entreprise?

De la même façon que le stage n'est pas la solution unique pour faciliter l'insertion professionnelle, aucune de ces questions n'a une réponse unique. **Mais il est important d'évaluer tout effet positif à l'aune des dérives possibles.**

Les dérives sont nombreuses. Il est important de s'en prémunir. La première façon de s'en protéger, c'est de s'interroger sur l'intérêt du stage dans un cursus, et notamment sa durée. En attendant un renforcement des droits du stagiaire, l'alternance peut être une alternative, notamment lorsque le stage dure entre quatre et six mois. L'intérêt: un vrai contrat de travail avec ses protections, une rémunération plus élevée et évolutive selon l'âge et le niveau d'étude et des droits retraite et chômage.

### Banque de stage, le bon exemple des études de médecine

L'internat de médecine est organisé sous forme de « stages » de 6 mois, deux fois par an, principalement dans un service hospitalier (ces stages ne relèvent toutefois pas de la législation sur les stages). Tous les 6 mois les étudiants choisissent leur stage dans une liste préétablie par les Agences Régionales de Santé — avec consultation des services d'accueil et des représentants des étudiants en médecine — en fonction de leur classement au concours de l'internat (répartition des étudiants par spécialité et ville).

De cette façon, c'est la réussite et le mérite de l'étudiant qui lui permet d'accéder au stage de son choix, pas son réseau personnel. ■

Enfin, le stage, lorsqu'il encourage le recours au réseau personnel-familial est générateur d'inégalités entre les étudiants. Selon l'entreprise où le stage a été réalisé il établit une échelle de valeur entre étudiants diplômés d'une même formation, déterminante à l'embauche. Alors que la France est pointée comme l'un des pays de l'OCDE où l'origine socio-économique des étudiants a un des impacts les plus forts sur la réussite<sup>52</sup>, il est nécessaire de s'interroger sur l'importance que nous accordons au stage et la façon de le mettre en œuvre.

**FO**  
*jeunes*

## revendique...

### ➔ Une amélioration du statut des stagiaires

- imposer, à l'instar des apprentis, une gratification évolutive basée sur l'âge et le niveau d'étude, dès le premier jour de stage, quelle que soit la durée du stage,
- prendre en compte le temps de stage dans le calcul des droits à la retraite, au chômage et à la formation professionnelle,
- protéger les stagiaires comme n'importe quel travailleur, par le droit du travail.

### ➔ Une réglementation qui évite les dérives

- instaurer une période de carence entre deux stages au moins égale à la durée du stage précédent,
- déduire la durée du stage de toute période d'essai lorsque le stage donne lieu à une embauche.

### ➔ Un encadrement qui garantit l'égalité des étudiants

- créer une banque de stage qui soit l'unique source de terrain de stage, remédiant ainsi au poids du réseau familial dans la recherche d'un stage,
- augmenter le taux d'encadrement des stagiaires dans l'établissement d'enseignement supérieur,
- valoriser la fonction de tuteur en entreprise.

### ➔ Une protection syndicale

- avoir une information sur les représentants syndicaux dans l'entreprise et s'il n'y a pas de représentation syndicale, permettre l'affichage des contacts des conseillers du salarié,
- ajouter dans le code du travail la compétence des syndicats pour la défense des stagiaires.

<sup>52</sup>Op. Cit. (OCDE, 2013).

## Doctorants

Le chômage des titulaires d'un doctorat, trois ans après l'obtention du diplôme s'élève à 10% quand celui des jeunes issus d'une école d'ingénieur est à 5%<sup>53</sup>. Ce taux de chômage est trois fois supérieur à celui observé dans les autres pays de l'OCDE. Cependant, les spécificités de notre système éducatif, notamment la distinction entre écoles d'ingénieurs et université, entraînent des comportements eux aussi spécifiques en termes de recrutement. On notera à ce titre l'importance du niveau de sélection initial dans l'insertion des jeunes diplômés d'école d'ingénieur.

La loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche impose qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le doctorat **soit reconnu dans les conventions collectives et les grilles de salaire**<sup>54</sup>. Il est important que cette valorisation s'intègre dans une discussion plus large sur la reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives, revendication de FO Jeunes (cf. p. 49). Sinon, le risque sera de dissuader plus encore les employeurs d'embaucher des docteurs.

Car la difficulté aujourd'hui est la valorisation de la formation par la recherche que représente une thèse. Il est essentiel d'en faire la promotion auprès des employeurs. En clair, **le doctorat pâtit aujourd'hui d'un grave déficit d'image qui en fait un diplôme peu valorisé dans le milieu professionnel**. Enfin, la réduction des effectifs publics dans la recherche et l'enseignement représente une diminution directe des débouchés professionnels pour les docteurs.

The logo for FO Jeunes, featuring the letters 'FO' in a large, bold, red font, with 'jeunes' in a smaller, black, lowercase font to its right.

### revendique...

- ➔ **La fin des réductions d'effectif dans la fonction publique et un investissement important dans la recherche et l'innovation publique, pourvoyeurs d'emplois pour les titulaires d'un doctorat,**
- ➔ **la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, dans un système global de seuils d'accueil par niveau de diplôme,**
- ➔ **une harmonisation des conditions d'obtention du doctorat et sa valorisation auprès des acteurs du monde professionnel.**

<sup>53</sup>Centre d'Analyse Stratégique. (2010). *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs: les raisons d'une exception française*.

<sup>54</sup>Article 411-4 du Code de la recherche.

## Transition vers l'emploi

### Contrats et dispositifs d'insertion à destination des jeunes

De nombreux contrats et dispositifs ont été créés pour faciliter la transition vers l'emploi, aider les jeunes à trouver un premier emploi et acquérir une expérience professionnelle, prendre un nouveau départ et accéder à une formation, etc.

Cette multitude de dispositifs est communément appelée « mille-feuille », traduisant par là un certain désarroi des acteurs et professionnels de l'emploi face à cette variété d'options qui semblent parfois similaires. Toutefois, soyons prudents avec l'histoire et les adaptations qu'elle a engendrées, au lieu de superposition, certains dispositifs s'avèrent complémentaires. C'est le cas des Contrats Uniques d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) dont les bénéficiaires sont, crise de l'emploi généralisée oblige, majoritairement diplômés (37,5% ont au moins le baccalauréat, 14% n'ont pas de diplôme)<sup>55</sup> et les Emplois d'Avenir, contrat du même type (même structure juridique), mais réservé aux jeunes sans diplômes.

En période de crise de l'emploi, ces contrats sont devenus indispensables pour nombre de jeunes exclus du monde du travail faute de diplôme, suite à un départ prématuré du système scolaire comme évoqué ci-dessus. **Au dernier trimestre 2013, 47,9% des 16-25 sans diplôme en emploi étaient en contrat aidé<sup>56</sup>.**

Les contrats aidés sont-ils précaires? 35% des CUI-CIE (Contrats Unique d'Insertion – Contrat d'Insertion dans l'Emploi) sont des CDD<sup>57</sup>, la durée moyenne d'un CUI-CAE était de 6,8 mois en 2012<sup>58</sup>. Pour autant, dans le cadre des CUI-CAE et des Emplois d'Avenir dans le secteur public, l'embauche en CDI n'est pas possible sans concours. De plus, l'objectif de première expérience professionnelle et l'obligation de formation inhérente à ces contrats suppose un roulement des bénéficiaires pour que la mesure profite au plus grand nombre. Les contrats aidés sont ainsi plus des contrats de transition vers l'emploi « normal » que des emplois à part entière, durables et pérennes.

De fait, ces dispositifs ne sauraient répondre seuls à la crise de l'emploi et surtout s'articulent fortement avec les dispositifs de raccrochage scolaire. L'analyse qui doit en être faite et les revendications en découlant doivent porter sur l'atteinte des objectifs, le ciblage des mesures, leur complémentarité et enfin, si nous nous accordons sur la durée déterminée d'un tel dispositif, la transition vers un CDI. Un encadrement strict et une

<sup>55</sup>Dares. (2014). *Les contrats d'aide à l'emploi en 2012*.

<sup>56</sup>Dares. (Mai 2014). *Tableau de bord Activité des jeunes et politiques de l'emploi*.

<sup>57</sup>Op. Cit. (Dares, 2014).

<sup>58</sup>Ibid.

surveillance **du respect des objectifs, notamment de formation avec certification**, doit permettre de limiter les effets d'aubaines, courants pour ce type de contrat<sup>59</sup>.

Enfin, un équilibre doit être trouvé entre ciblage d'une population et effet de seuil. C'est ce que la complémentarité des dispositifs doit permettre d'éviter en couvrant l'ensemble des travailleurs sans emploi avec des solutions adaptées à chaque sous-population (sans diplômes, diplômés, moins de 25 ans, plus de 25 ans, chômeurs de longue durée, etc.).

Une réforme du «mille-feuille» évoqué plus haut est en cours et fera l'objet de la mise en œuvre de la «*Garantie pour la Jeunesse*», incitation de l'Union Européenne aux États-membres à garantir à tout jeune en recherche d'emploi un accompagnement de meilleure qualité et l'assurance d'obtenir un emploi, une formation ou un stage dans un délai maximum de quatre mois.

La France propose pour cela une meilleure coordination des dispositifs et des acteurs de l'emploi des jeunes, depuis la formation initiale jusqu'à l'accès à l'emploi durable.

### ► **Contrats aidés CUI-CAE et CUI-CIE**

Ces contrats sont destinés aux jeunes chômeurs et aux chômeurs de longue durée (bénéficiaires du RSA), sans distinction de niveau de diplôme, avec prise en compte de la situation sociale du travailleur. L'aide de l'État dépend de plusieurs facteurs (secteur professionnel, actions de formation, économie locale, etc.).

Les CUI-CIE sont surtout utilisés dans la grande distribution et l'hôtellerie/restauration (respectivement 22,5% et 16,7% des contrats en 2012), à 60,2% dans des entreprises de moins de 10 salariés<sup>60</sup>.

Les CUI-CAE sont quant à eux principalement orientés vers l'aide à la personne (39% des contrats en 2012), essentiellement au sein d'associations (51,3%)<sup>61</sup>.

Les jeunes (moins de 26 ans) représentent dans les CIE et CAE respectivement 33,8% et 28,7% en 2012, pour environ 60% de personnes (population totale) ayant un niveau d'étude inférieur au Baccalauréat.

Un référent et un tuteur doivent être désignés dans l'organisme prescripteur et au sein de la structure d'accueil. Cependant, bien qu'elles conditionnent la part de prise en charge du salaire du bénéficiaire, les actions d'accompagnement, de remise à niveau et de formation ne sont pas obligatoires. Surtout, **les formations qualifiantes ne re-**

<sup>59</sup>Op. Cit. (*Cour des Comptes, Octobre 2011*).

<sup>60</sup>Op. Cit. (*Dares, 2014*).

<sup>61</sup>*Ibid.*



présentent que **9 % des conventions pour les CAE et 3 % pour les CIE**<sup>62</sup>. Seulement 29 % et 14 % des bénéficiaires de CAE et CIE déclaraient avoir été suivis par un référent en 2011<sup>63</sup>.



**dénonce...**

**Désormais, est de plus en plus considéré comme un emploi durable un CDD de plus de 6 mois!**

### Quelques données\* de base

CUI-CAE	CUI-CIE
Prise en charge État: <ul style="list-style-type: none"> <li>• jusqu'à 90 % du SMIC horaire brut,</li> <li>• en moyenne 70 %,</li> <li>• pour une durée maximale, sauf dérogation, de 24 mois (durée minimale de 6 mois),</li> <li>• exonéré de cotisations patronales.</li> </ul>	Prise en charge État: <ul style="list-style-type: none"> <li>• jusqu'à 47 % du SMIC horaire brut,</li> <li>• en moyenne 30,7 %,</li> <li>• pour une durée maximale, sauf dérogation, de 24 mois (durée minimale de 6 mois),</li> <li>• avec une exonération totale ou partielle des cotisations patronales.</li> </ul>
Les contrats actuels: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ont une durée moyenne de 7 mois initialement (hors prolongation),</li> <li>• pour 20 heures hebdomadaires (10% de temps plein).</li> </ul>	Les contrats actuels: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ont une durée moyenne de 9 mois initialement (hors prolongation),</li> <li>• pour 32 heures hebdomadaires (70% de temps plein).</li> </ul>
Le financement des CUI-CAE était de 947 millions d'Autorisation d'Engagement (budget engagé sur plusieurs années). Enfin, on comptait, France entière, en mars 2014, 261 913 CUI-CAE en cours.	Le financement des CUI-CIE était de 79,5 millions d'Autorisation d'Engagement (budget engagé sur plusieurs années). Enfin, on comptait, France métropolitaine, en mars 2014, 35 370 CUI-CAE en cours.

\*Circulaire DGEFP n°2012-10 du 28 juin 2012 relative à la programmation des contrats aidés au deuxième semestre 2012

Les contrats d'aide à l'emploi en 2012, DARES, Mars 2014, n°021.

<sup>62</sup>Ibid.

<sup>63</sup>Dares. (Novembre 2013). Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011.

Comme dit précédemment, la durée déterminée des emplois aidés n'est acceptable qu'à la condition qu'il s'agisse d'une vraie transition vers l'emploi durable à temps plein. Hors, **les données prouvent qu'une bonne part des CUI marchands est contractualisée dans des secteurs parmi lesquels les travailleurs précaires sont surreprésentés**, en termes de temps partiel contraint et de contrats à durée déterminée (respectivement 32% et 10% dans la restauration en 2013<sup>64</sup> par exemple).

Enfin, les taux de chômage six mois après la sortie d'un CAE ou CIE s'élèvent respectivement à 52,1% et 26,1%<sup>65</sup>, quant aux taux d'insertion dans l'emploi durable, ils s'élèvent à 60,9% pour les sortants d'un CIE et 26% pour les CAE<sup>66</sup>!

Surtout, **la très faible proportion de formations qualifiantes démontre que les CUI manquent leur objectif principal**: donner les moyens aux jeunes de construire un parcours professionnel de qualité en accédant à l'emploi durable (CDI) à temps plein. Par conséquent, les taux d'emploi six mois après la fin du contrat aidé s'élèvent respectivement à 45,4% et 73,9% après un CAE et un CIE<sup>67</sup>. Malgré une amélioration traduisant l'effet positif de cette expérience professionnelle, l'écart avec le taux de chômage moyen n'est pas rattrapé, ceci s'expliquant aussi par la faible part de bénéficiaires correctement accompagnés par l'organisme prescripteur, à même de faciliter la transition vers un emploi durable.

Enfin, sachant que les CUI-CIE ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise, leur surreprésentation dans les entreprises de moins de 10 salariés laisse penser qu'il y a un effet de contournement des seuils syndicaux.

<sup>64</sup>Dares. (Mars 2014). *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013*.

<sup>65</sup>Ibid.

<sup>66</sup>Ibid.

<sup>67</sup>Dares. (Novembre 2013). *Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011*.

## Les "Emplois d'Avenir"

Les Emplois d'Avenir s'adressent aux jeunes de moins de 26 ans sans diplôme (13,6% des bénéficiaires ont le baccalauréat), principalement dans le secteur non marchand (12,1% dans le secteur marchand).

La part de CDI reste faible, à 12,8%, les CDD de trois ans (durée maximale) représentent 45% des contrats.

Les objectifs s'élevaient à 100 000 Emplois d'Avenir en 2013, et 95 000 de plus en 2014.

FO Jeunes estime cet effectif, malgré sa récente augmentation, faible au regard des 1 million de jeunes de moins de 26 ans ni en emploi ni en formation. Surtout, sa nature conjoncturelle laisse planer le doute sur l'avenir de ce dispositif dès l'horizon 2015.

Un engagement de formation n'est pris que dans 60% des cas et n'est qualifiante que dans 18,4% des cas.

Enfin, la gestion déconcentrée des Emplois d'Avenir dans le secteur marchand a entraîné de fortes disparités selon les régions en termes de secteurs d'activité autorisés à recourir à ces emplois. ■

Données: Examen du rapport d'information sur la mise en œuvre de la loi portant création des Emplois d'Avenir, Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale, 17 septembre 2013.



## revendique...

- ➔ **Une amélioration de l'accompagnement, systématique, régulier et de qualité, par une équipe pluridisciplinaire composée du conseiller de l'organisme prescripteur, de l'employeur et du référent professionnel,**
- ➔ **une obligation de formation qualifiante et certifiante,**
- ➔ **une augmentation des CIE vers les secteurs professionnels émergents,**
- ➔ **un renforcement du contrôle du nombre de contrats aidés par structure, privée ou publique,**
- ➔ **la comptabilisation dans les effectifs de l'entreprise, au même titre qu'un employé en CDD.**

### ► **Contrats de génération**

Promesse de campagne de François Hollande, le contrat de génération est issu d'un Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012, signé par Force Ouvrière. Pour notre organisation, le dispositif est intéressant pour les jeunes qui accèdent à un CDI, donc à un emploi durable, mais cette mesure ne peut à elle seule résoudre le problème de chômage des jeunes.

Le contrat de génération est à destination de deux populations qui sont parmi les plus touchées face aux chiffres grandissants du chômage: les jeunes et les seniors. C'est pourquoi le contrat de génération vise trois objectifs:

- l'emploi des jeunes en CDI,
- le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors,
- la transmission des compétences et des savoir-faire.

Le contrat de génération se veut être un outil pour anticiper la transmission des compétences et favoriser la coopération intergénérationnelle.

La mise en œuvre du contrat varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- **Les entreprises de 300 salariés et plus** ont l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur le contrat de génération, après réalisation d'un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors. L'accord ou le plan d'action doivent comporter des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des compétences. La loi prévoit qu'à défaut d'accord ou de plan d'action, ou si ceux-ci sont non conformes aux obligations légales, l'administration mette en demeure l'entreprise de régulariser sa situation. Si l'entreprise persiste, elle s'expose à une pénalité d'un montant maximum de 1% de la masse salariale ou de 10% des exonérations dont bénéficie l'entreprise.
- **Les entreprises de 50 à 299 salariés** peuvent bénéficier d'aides. Pour cela, elles devaient négocier un accord, élaborer un plan d'action ou être couvertes par un accord de branche étendu. La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle a instauré une obligation de négocier, pour toutes les entreprises qui ne sont aujourd'hui pas couvertes par un accord de branche étendu, sous peine de pénalité. Des décrets ultérieurs viendront préciser le système qui devrait s'appliquer au plus tard le 31 mars 2015. L'aide dont peut bénéficier l'entreprise s'élève à 4000€ par an, soit 12000€ sur trois ans.
- **Les entreprises de moins de 50 salariés** ne sont pas soumises à une obligation de négocier pour bénéficier des aides de l'État. Elles bénéficient aussi d'une aide à hauteur de 4000€ par an, soit 12000€ sur trois ans.
- La loi sur la formation du 5 mars 2014 a ouvert le bénéfice des aides aux entreprises de 50 à 299 salariés pour tout contrat de génération conclu, même si aucun accord collectif n'a été conclu, ou qu'aucun plan d'action n'a été élaboré, et qu'aucun accord de branche ne couvre l'entreprise. En contreparties elles sont maintenant passibles des mêmes pénalités que les entreprises de plus de 300 salariés. Elles devront donc être couvertes par un accord à une date qui sera bientôt fixée par décret, au plus tard le 31 mars 2015.

Les entreprises avaient initialement jusqu'au 30 septembre 2013 pour négocier un accord ou élaborer un plan d'action, sous peine de pénalité. Cette date butoir a été décalée, sans pour autant qu'une nouvelle date ne soit fixée<sup>68</sup>. Le site du ministère du travail parle de «quelques semaines»... FO Jeunes regrette ce laxisme envers les entreprises. Si les pénalités ne sont pas appliquées, pourquoi les entreprises se contraindraient-elles à négocier ?

<sup>68</sup> Il s'agit d'une tolérance de l'administration, prévue par lettre du 12 septembre 2013 et du 29 janvier 2014.

Nous regrettons aussi le **manque de contrôle sur les engagements que les entreprises** prennent au sein des accords ou plans d'actions, dans les entreprises de plus de 300 salariés. Aucun contrôle n'est fait sur la réalisation des engagements pris. L'entreprise qui s'engage sur des recrutements de jeunes et ne les respecte pas ne sera pas sanctionnée. Comment peut-on rendre le système efficient sans contrôle? De même, quand, dans un accord de branche, une branche professionnelle s'engage sur un nombre de recrutements dans les trois ans à venir dans les entreprises de son champ professionnel, quel contrôle est fait sur ces recrutements?

Lors de la réunion de mobilisation pour l'emploi avec les partenaires sociaux, les régions, Pôle Emploi et les services de l'État organisée par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social le 22 octobre 2013, un premier bilan d'étape sur le contrat de génération a été présenté. Le Ministère juge le bilan plutôt positif, même si dans le point d'étape il reconnaît qu'il est difficile d'avoir une vue d'ensemble sur les résultats. Il explique que la négociation s'est amplifiée dans les entreprises de plus de 300 salariés: 1 000 groupes ont déposé leur accord ou plan d'action fin septembre, date butoir initiale pour négocier. En tout, presque 2 000 accords ou plan d'action ont été déposés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, 13 000 demandes d'aides au contrat de génération ont été déposées, avec un rythme constant de 700 demandes par semaine (40% des demandes d'aide proviennent d'entreprises de moins de 10 salariés). Mais dans les entreprises de 50 à 300 salariés, les demandes d'aides sont faibles car pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit avoir, au préalable, négocié un accord ou élaboré un plan d'action. Dans cette catégorie, le Ministère juge que le niveau des contrats est trop bas et incite les branches professionnelles à négocier un accord de branche couvrant ces entreprises. À cette époque, seulement 7 branches avaient signé un accord de branche. Les Echos Business<sup>69</sup> dénoncent un effet d'aubaine, en expliquant que les 20 000 contrats signés à ce jour, contre l'objectif de 75 000 contrats en un an annoncé par le Ministère, n'ont fait que valider des projets d'embauche en cours.

**FO Jeunes dresse un bilan plus négatif que celui du Ministère. La négociation stagne, et le nombre de demandes d'aides n'est pas à la hauteur des chiffres affichés.**

Lors d'une réunion de mobilisation pour l'emploi qui a eu lieu le 5 mai dernier, le ministère du Travail, les partenaires sociaux et les régions se sont réunis pour parler des chantiers en cours, avant la grande conférence sociale. Un zoom a notamment été réalisé sur l'emploi des seniors. Il a alors été précisé que le contrat de génération

<sup>69</sup>Ramspacher, M.-S. (2014, Février 14). *Contrat de génération: un outil limité à des effets d'aubaine. Les Echos.*

pourrait évoluer avec l'instauration d'une modulation des aides prévues en faveur du salarié expérimenté. Le principe de l'aide pourrait même être inversé. L'aide serait alors accordée à l'occasion de l'embauche d'un senior et du maintien dans l'emploi d'un jeune. Lors de cette même réunion un point a été fait sur les dispositifs en cours. Fin mars: 20 accords de branche relatifs au contrat de génération ont été signés, 18 sont étendus et couvrent seulement 5.18 millions de salariés, 22786 demandes d'aides ont été enregistrées et sur les 9226 accords ou plans d'action déposés, 87% concernent des entreprises de 300 salariés et plus.



## revendique...

- ➔ **L'accélération de la mise en œuvre des contrats de génération et la création de véritables emplois, sans effet d'aubaine et de substitution,**
- ➔ **l'application des pénalités aux entreprises qui ne négocient pas sur le contrat de génération,**
- ➔ **de vrais engagements de la part des entreprises au sein de leurs accords «contrats de génération», notamment sur les nombres d'embauches et de maintiens de l'emploi,**
- ➔ **l'application de pénalités lorsque les entreprises ne respectent pas ces engagements,**
- ➔ **la mise en place de l'Allocation de Solidarité Intergénérationnelle pour favoriser l'embauche d'un jeune tout en permettant le départ progressif à la retraite avec maintien du salaire d'un employé sénior, par ailleurs tuteur du jeune nouvellement embauché.**

### ► **Garantie Jeunes, Garantie pour la Jeunesse, CIVIS et service Civique**

Lancée en octobre 2013, la «*Garantie Jeunes*» propose à un jeune en situation de précarité un **accompagnement renforcé vers l'emploi**, des formations et des périodes de travail avec une garantie de ressources équivalente au Revenu de Solidarité Active (RSA) sans l'allocation logement: 433,75€.

Ce dispositif cible les NEET (Nor Employment, Education or Training) de moins de 26 ans. Il est en phase expérimentale depuis octobre 2013, sur 10 territoires, pour 10 000 jeunes, jusqu'à début 2016 où il devrait être généralisé à toute la France, pour 100 000 jeunes par an. L'accompagnement est conclu pour une durée de 1 an reconductible une fois, sauf sortie du dispositif (emploi, formation, stage).

### **FO Jeunes revendique depuis longtemps la généralisation du RSA à tous les travailleurs, sans distinction d'âge.**

Telle que prévue à partir de 2016, la «*Garantie Jeunes*» ne s'adressera finalement qu'à 10% de la population-cible (1 million de NEETs de moins de 26 ans). De plus, la phase expérimentale, concentrée sur quelques zones géographiques, crée une inégalité entre territoires. Notons à ce titre la présence d'un seul département d'Outremer, où les taux de chômage des jeunes, notamment sans diplômes, sont parmi les plus élevés de France et constituent une urgence. **Sans universalité, il n'y a pas de droit mais des privilèges!**

Les premiers retours de l'expérimentation montrent de nombreuses disparités entre les missions locales, chargées de mettre en œuvre la garantie Jeunes dans les territoires concernés. Les jeunes bénéficiaires ont le sentiment d'un manque général de préparation et d'urgence. Notamment, les missions locales n'ont pas eu le temps de construire un réseau de partenaires: entreprises, professionnels de l'insertion, associations, logements, etc. Les

### **Garantie pour la Jeunesse Européenne**

La mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse en France regroupe un ensemble de dispositifs déjà existants — et quelques nouveaux comme la «*Garantie Jeunes*» — allant du repérage des jeunes en difficultés (NEETs) au suivi dans l'emploi, en passant par la formation et l'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

Aujourd'hui, le nombre important de dispositifs, peu évalués et mis en œuvre par de nombreux acteurs avec peu de coordination rend le parcours d'insertion professionnelle peu lisible et surtout parfois inefficace et inégal entre les chercheurs d'emploi, d'une mission locale à l'autre.

Au niveau de l'État, la formation initiale, l'emploi et l'accompagnement des chômeurs et enfin l'identification des décrocheurs et les dispositifs dits de «*seconde chance*» sont répartis entre plusieurs ministères (Éducation Nationale, Travail et Défense). À l'échelle locale deux structures complémentaires dépendantes du ministère du Travail assurent l'accompagnement des chômeurs, Pôle Emploi et les missions locales. La formation en alternance et bientôt l'orientation relèvent quant à elles de la région.

.../...

périodes d'immersion en entreprise (ni emploi, ni formation ni stage), censées permettre la découverte d'un environnement professionnel et de métiers manquent de précisions et d'encadrement quant au contenu (et sa différence avec un emploi) et à la durée de l'immersion<sup>70</sup>.

30 millions d'euros ont été prévus dans le budget 2014 pour la mise en œuvre de la Garantie Jeunes avec en complément des financements européens. Les fonds européens, Initiative pour l'Emploi des Jeunes, s'élèvent à 6 milliards d'euros pour l'ensemble de l'Union Européenne, pour la période 2014-2016, pour la mise en place de la Garantie pour la Jeunesse (voir ci-contre), dont la Garantie Jeunes fait partie. À ces 6 milliards s'ajouteront potentiellement 2 milliards d'euros sur la base d'économies réalisées sur d'autres programmes budgétaires. Ces aides seront perçues par les régions dont le chômage des jeunes est supérieur à 25%, introduisant une inégalité territoriale dans le traitement et l'accompagnement individuels des jeunes chercheurs d'emploi.

**La mise en place de cette Garantie pour la Jeunesse est estimée par l'OIT à 21 milliards par an**, ce qui laisse une part importante du financement aux États-membres qui, pour le moment, concentrent leurs efforts sur les économies et l'austérité. À titre de comparaison, le rapport d'Eurofound sur le chômage des jeunes estime que l'inaction vis-à-vis des jeunes sans-emplois coûte en aides sociales, pertes de revenus et baisses de recettes fiscales près de 153 milliards d'euros par an.

Le plan Garantie Jeunesse de la France a été validé le 3 juin 2014. La France percevra au total une aide de 620 millions d'euros (432 millions au niveau national et 188 pour 12 régions aux taux de chômage des jeunes supérieurs à 25%). Tel que présenté, le plan a pour ambition de trouver une solution pour près de 600 000 jeunes sur deux ans.

<sup>70</sup>Réunion du 28 mai 2014 avec le délégué interministériel de la jeunesse.

### ...Garantie pour la Jeunesse Européenne (suite)

Le plan de développement de la Garantie pour la Jeunesse entend donc améliorer cette coordination —acteurs et outils— tout en ajustant et développant les dispositifs selon leur efficacité.

L'objectif est d'améliorer l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours, de la formation initiale à l'emploi, en coordonnant tous les acteurs impliqués dans la chaîne: repérage des jeunes décrocheurs, inscription dans un parcours d'accompagnement et solution vers une expérience professionnelle ou une formation. ■



1 600 euros de crédits d'accompagnement par personne et par an sont attribués à chaque mission locale participant à l'expérimentation.

### **Garantie Jeunes vs CIVIS et Service Civique?**

Le CIVIS est un dispositif de rattachement –vers un emploi, un stage ou une formation– avec une allocation d'au plus 1 800€ sur l'année. On comptait 213 400 bénéficiaires en mars 2013<sup>71</sup>. En 2012, seulement 25% des sortants ont un emploi durable 6 mois plus tard<sup>72</sup>. La durée du dispositif est de un an, renouvelable une fois et jusqu'àux 26 ans du bénéficiaire pour le Civis renforcé (jeunes sans qualifications). Enfin, preuve que la mobilité est un facteur important de l'accès à l'emploi, les statistiques de sortie de CIVIS pointent la **meilleure insertion dans l'emploi des jeunes détenteurs d'un permis de conduire**.

Le Service Civique correspond à un volontariat dans une association, une collectivité territoriale ou un établissement public d'intérêt général avec une indemnité de subsistance de 573€ par mois (le seuil de pauvreté était en 2010 à 803 euros par mois pour son calcul le plus défavorable) pour une durée de 6 à 12 mois (le Service Civique n'est pas un contrat de travail et ne relève pas du droit du travail). Il ne peut pas se substituer à un emploi. Il ne donne lieu à **aucun droit au chômage** bien qu'il permette de valider des trimestres de retraite. Concernant les statistiques du chômage, les volontaires précédemment inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, passent en catégorie D<sup>73</sup>... L'Agence du Service Civique déclare avoir signé 25 000 contrats en 2012, l'objectif 2014 s'élève à 70 000. **La population visée, majoritairement précaire, peut-elle être considérée comme volontaire et bénévole? Peut-on être objectivement bénévole lorsque l'on n'est pas autonome financièrement? Acquérir une «expérience professionnelle» n'implique-t-il pas une activité professionnelle et donc un emploi?**

En conclusion, les trois dispositifs Garantie Jeunes, CIVIS et Service Civique s'adressent peu ou prou à une même population, de moins de 26 ans, avec peu ou pas de diplôme, avec le versement d'une allocation ou indemnité. Une remise à plat, malheureusement non prévue dans le plan de garantie pour la Jeunesse proposé par la France et validé par la Commission Européenne, est nécessaire. Comment orienter un jeune dans l'un ou l'autre de ces trois dispositifs? Quels sont les critères?

<sup>71</sup>Dares. (Mars 2014). Tableau de bord des politiques d'emploi.

<sup>72</sup>Dares. (Avril 2014). Le contrat d'insertion dans La vie sociale (civis) en 2011 et 2012.

<sup>73</sup>Situation des anciens chômeurs vis-à-vis de Pôle Emploi. (s.d.). Récupéré sur Site gouvernemental du service civique: <http://www.service-civique.gouv.fr/>



## revendique...

- ➔ **Une remise à plat des trois dispositifs «Garantie Jeunes», CIVIS et Service Civique, avec:**
  - la généralisation de la «Garantie Jeunes» à tous les jeunes de moins de 26 ans qui engloberait de fait le CIVIS,
  - la clarification du Service Civique, entre bénévolat et emploi.
- ➔ **Une égalité de fonctionnement gérée nationalement sur l'ensemble du territoire,**
- ➔ **l'articulation avec des leviers de lutte contre les freins périphériques: mobilité et logement:**
  - L'obtention du permis de conduire gratuitement, au cours de son parcours scolaire.
- ➔ **La généralisation de l'Allocation Jeune Salarié, expérimentée suite à l'ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi et destinée à compenser les frais liés à la prise d'une activité qu'il s'agisse:**
  - des problématiques de mobilité,
  - parfois de double logement entre lieu de travail et lieu d'apprentissage,
  - de tenue vestimentaire,
  - ou d'achat de matériel nécessaire à l'apprentissage du métier.
- ➔ **La clarification du fonctionnement et le renforcement des missions locales.**
- ➔ **La mise en place des financements européens nécessaires à la mise en œuvre d'une garantie pour la jeunesse à destination des 14 millions de jeunes NEET européens (21 milliards d'euros par an selon l'OIT).**

## Les jeunes et les formes fréquentes d'emploi précaire

Une fois en emploi, le principal fléau qui touche aujourd'hui la jeunesse, et qui tend à se généraliser à l'ensemble des travailleurs, est la précarité de l'emploi. Le simple fait de considérer de nos jours un CDD de plus de six mois comme un emploi « durable » révèle la dégradation de la norme de l'emploi: le CDI. **53% des jeunes en emploi sont aujourd'hui en contrats précaires en France**<sup>74</sup>: CDD, intérim, apprentis. Sur l'ensemble des travailleurs, la précarité de l'emploi ressentie est en augmentation (+3,7% sur la période 2007-2012), 14,9% des travailleurs s'estimant précaires dans leur emploi en 2012<sup>75</sup>.

La lutte contre la précarité de l'emploi doit être une priorité. Le Bureau International du Travail, dans son rapport intitulé « *Des politiques de l'emploi pour un reprise et un développement durables* », 2014, pointe les impacts négatifs de cette précarité:

- Mal-être et dégradation de la santé physique et psychologique<sup>76</sup>,
- Démotivation, dégradation des relations professionnelles, absentéisme<sup>77</sup>,
- Dégradation des perspectives sociales à long terme (vie commune, fonder un foyer)<sup>78</sup>.

Plus globalement, **la précarité de l'emploi a un effet directement néfaste sur la consommation** et donc la croissance, en incitant les ménages à épargner davantage, notamment les parents dont les enfants sont en emploi précaire<sup>79</sup>.

Le temps partiel, lorsqu'il est subi, est générateur de précarité. Aujourd'hui, **26,6% des jeunes en emploi sont à temps partiel** (hors alternance), contre 18,7% pour l'ensemble des actifs en emploi<sup>80</sup>. Ce temps partiel des jeunes est subi (« faute d'avoir trouvé un temps plein ») dans 45,8% des cas, contre 33,4% pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel<sup>81</sup>. Enfin, les femmes sont les premières concernées par le temps partiel subi, elles représentent 82% des emplois à temps partiel<sup>82</sup>.

---

<sup>74</sup>(Insee, 2013).

<sup>75</sup>Eurofound. (2013). *European Social Survey; Enquête européenne sur la qualité de vie*.

<sup>76</sup>De Cuyper, N., & Coll. (2010). *Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. Journal of business and psychology*, 75-85.

<sup>77</sup>Staufenbiel, T., & König, C. (2010). *A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 101-117.

<sup>78</sup>Lozza, E., & Coll. (2013). *Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcome. Economic and Industrial Democracy*.

<sup>79</sup>Op. Cit. (Klemm, 2010).

<sup>80</sup>Insee. (2011). *Enquête emploi*.

<sup>81</sup>Ibid.

<sup>82</sup>Ibid.

Les tentatives pour limiter le recours aux CDD, notamment dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 –non signé par FO– n'ont pas eu d'effet car trop limitées. Elles se cantonnent à une sur-taxation des contrats courts: contribution chômage réévaluée de 4 à 7% et 5,5%, respectivement pour les CDD de moins d'un mois et de un à trois mois. Trop faibles, ces taux de contribution majorés ne s'appliquent pas à l'ensemble des CDD, en sont exclus les CDD de remplacement, saisonniers ou l'intérim.

Preuve de cet échec, **la part des CDD dans les nouvelles embauches s'élevait à son plus haut niveau depuis 15 ans –à 83,7%– au dernier trimestre 2013**<sup>83</sup>, six mois après la mise en œuvre de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Enfin, lorsqu'un employé est présent dans l'entreprise pour une durée déterminée, celle-ci n'investit pas dans sa formation, la rentabilité immédiate étant privilégiée. C'est une des difficultés paradoxales auxquelles les jeunes sont confrontés: on n'investit pas dans leur formation en entreprise par crainte qu'ils quittent l'entreprise rapidement. Donc en emploi précaire, sans formation, les jeunes n'ont aucun intérêt à rester s'ils trouvent mieux!

The logo for FO jeunes features the letters 'FO' in a large, bold, red, italicized font. To the right of 'FO', the word 'jeunes' is written in a smaller, black, italicized font. A thin red horizontal line is positioned above the 'jeunes' text.

## revendique...

- ➔ Une taxation plus forte des contrats courts, sans dérogation,
- ➔ une limitation du volume de CDD dans l'entreprise avec un système de bonus/malus.

<sup>83</sup>Dares. (Avril 2014). Les mouvements de main-d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013.

## Accès à l'emploi

Il ressort principalement des études et statistiques sur l'emploi des jeunes qu'ils sont les plus exposés aux contrats courts et précaires. De même, ils doivent affronter un parcours semé d'embûches avant de pouvoir accéder au graal de l'emploi durable: stage, intérim, CDD à répétitions... et peut être un jour, enfin, le CDI. Il semblerait que ce schéma soit devenu une «normalité» en matière de recrutement pour les entreprises et il est fréquent d'entendre un jeune salarié dire *«Là je suis en CDD parce qu'ils n'embauchent jamais directement en CDI... mais si je fais mes preuves, je pourrais avoir un CDI!»*. Il nous semble à ce stade utile de faire le point sur deux notions que les entreprises semblent confondre:

- Un contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat par nature exceptionnel et réservé à des cas bien précis, que la loi et la jurisprudence ont encadrés au fil du temps. Le contrat de droit commun reste le contrat à durée indéterminée (CDI). Le CDD est, par nature, un contrat provisoire. Pour être valable, il doit satisfaire à deux conditions: avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et ne pas avoir, quel que soit son motif, pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise<sup>84</sup>.
- Une période d'essai, elle, *«permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent»*<sup>85</sup>. Elle peut être renouvelée une fois et sa durée maximale est strictement encadrée par la loi<sup>86</sup>.

<sup>84</sup>Article L 1242-1 du Code du Travail.

<sup>85</sup>Article L 1221-20 du Code du Travail.

<sup>86</sup>Article L 1221-21 du Code du Travail.

## Quelques articles intéressants — Code du travail

### Art. L. 2323-52

Lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, l'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés:

1. Avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission;
2. avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés. [Anc. art. L. 432-4-1, al. 1, phrase 4.]

### Art. L. 2323-53

Lorsque, entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire,

Deux notions juridiques différentes qui poursuivent deux buts différents. **De nombreux employeurs, ne pouvant rallonger plus que la loi ne l'autorise la durée maximale des périodes d'essai, préfèrent embaucher les jeunes salariés en CDD avant de leur proposer un CDI.** Les jeunes salariés se voient subir une nouvelle forme de mise à l'essai bien plus longue que ce que prévoient les périodes d'essai traditionnelles, avec la «carotte» du CDI au bout...

Outre que cette situation est totalement contraire au code du travail, elle nous paraît injuste envers les jeunes recrutés. S'ils sont embauchés pour pourvoir un emploi durable de l'entreprise, pourquoi passer par un CDD? Il existe bien un CDI, assorti d'une période d'essai, pour permettre à l'employeur d'évaluer ce nouveau salarié. Pas besoin de lui faire subir des périodes de tests interminables!

### ...Quelques articles intéressants

l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet. ■

## FO jeunes

### revendique...

- ⇒ **Qu'un contrôle plus strict soit fait par l'administration, suite à un droit d'alerte du comité d'entreprise ou non, sur les entreprises qui utilisent les CDD comme des périodes d'essai:**
  - pour identifier ces situations, plusieurs indicateurs devraient être présentés en CE comme le taux d'embauche à l'issue d'une période d'essai par exemple.
- ⇒ **Ce contrôle doit naturellement être assorti de sanctions dissuasives en cas d'abus constatés de la part des entreprises.**

### ► Intérim

En 2012, **54% des intérimaires avaient moins de 30 ans**<sup>87</sup>. Cette forme d'emploi se développe de plus en plus comme un accès vers l'emploi en CDI, voire en CDD puis CDI.

Bien entendu, l'intérim, comme le temps partiel, peut être volontaire, mais il s'agit ici d'évoquer toute situation qui serait subie. Et l'ampleur du phénomène laisse penser à une prédominance de la part d'intérim subi: 545 100 salariés sont intérimaires au dernier trimestre 2013 avec une hausse de 4,6% par rapport au trimestre précédent<sup>88</sup>.

The logo for FO jeunes, with 'FO' in a large, bold, red font and 'jeunes' in a smaller, black, italicized font below it.

### revendique...

- ➔ **L'encadrement du recours à l'intérim (volume représenté dans l'entreprise, nombre de missions intérimaires),**
- ➔ **le renforcement du rôle du Comité d'Entreprise et du CHSCT,**
- ➔ **la limitation des cas de prolongation de l'intérim.**

### ► Emploi saisonnier

Nous évoquons en début de document le cas des étudiants salariés. Le cumul des études et d'un emploi se fait aussi durant les périodes de vacances scolaires, via les emplois saisonniers, CDD qui concerne des tâches qui se répètent chaque année, fonction des saisons. Ces emplois, temporaires par nature, donnent lieu à de nombreuses dérives, facilitées par la position de faiblesse des jeunes pour qui la possibilité de travailler pendant les vacances permet d'anticiper les frais de scolarité et l'achat de matériel d'étude. Au-delà des étudiants, l'emploi saisonnier devient une réalité pour de plus en plus de travailleurs précaires.

<sup>87</sup>Dares. (Juillet 2013). *L'intérim en 2012: fort repli du travail temporaire.*

<sup>88</sup>Dares. (Mars 2014). *L'emploi intérimaire au 4e trimestre 2013.*

Pôle Emploi a recensé, au total sur l'année 2013, 181 477 offres d'emploi saisonnier, réparties pour 44% dans l'agriculture et 34% dans l'hôtellerie-restauration<sup>89</sup>.

### *Mais temporaire ne doit pas systématiquement rimer avec précaire.*

D'une part, le droit du travail doit être respecté et pour cela, son application doit faire l'objet de contrôles. Notamment, FO Jeunes alerte sur le respect des durées de travail, quotidiennes et hebdomadaires, avec les temps de repos prévus, différents pour les mineurs, et dans le cas d'heures supplémentaires, leur paiement!

Nous manquons de données sur le travail saisonnier. Nous suspectons une forte présence de travail dissimulé, a minima les **heures supplémentaires non rémunérées**. Une des difficultés, c'est la forte variation de l'effectif de l'entreprise aux pics d'emploi saisonnier, avec des CDD non pris en compte et de facto, bien souvent, une représentation syndicale absente.

Enfin, le logement, dans le cas des saisonniers, fait partie intégrante des conditions de travail, et de récentes tragédies nous le rappellent. Des solutions de logements doivent être étudiées au niveau territorial, par les autorités locales, sièges de l'activité économique saisonnière (internats, résidences universitaires, Foyers de Jeunes Travailleurs, etc.).

## **FO** *jeunes*

### **revendique...**

- ➔ **L'élaboration de données sur l'emploi des saisonniers et des réflexions sur la présence syndicale,**
- ➔ **des contrôles de l'inspection du travail,**
- ➔ **la mise à disposition de logements décents comme une obligation liée au contrat de travail saisonnier.**

<sup>89</sup>Source Pôle Emploi.



## ■ Accès à l'emploi durable

### Discrimination à l'embauche

#### Discrimination sur l'origine

Les discriminations à l'embauche sont malheureusement bien trop fréquentes et avérées. Les motifs de discriminations sont très nombreux et peuvent se cumuler : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap et le lieu de résidence. Ce motif a récemment été ajouté<sup>90</sup> à cette longue liste<sup>91</sup>, sur recommandation de la Halde<sup>92</sup>, qui avait constaté l'effet stigmatisant de l'adresse, notamment pour les entretiens d'embauche. C'est un premier pas pour FO Jeunes, que cet élément soit maintenant pris en compte dans la longue liste des discriminations.

Les situations ouvrant la porte aux discriminations sont elles aussi multiples : embauche, promotion, déroulement de carrière, sanction, licenciement, etc. Nous regrettons que les candidats aux embauches soient jugés sur des éléments totalement extérieurs à leurs études et leur parcours professionnel. Toute décision d'embauche doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

#### Exigence d'expérience, une discrimination sur l'âge...

Une autre forme de discrimination existe aussi aujourd'hui, mais de manière plus insidieuse. En effet, on peut constater que les entreprises sont de plus en plus réticentes à donner leur chance aux jeunes diplômés. Il est rare de trouver des offres d'emploi où, justement, il est mentionné dans le profil recherché «*jeune diplômé*». Plus généralement les offres demandent presque toujours 2 à 3 ans d'expérience, même pour des emplois «*juniors*». Mais **comment un jeune peut-il acquérir de l'expérience si personne ne se décide à lui laisser une chance?** Investir dans l'avenir, dans la pérennité des activités, doit se faire par la jeunesse. Il faut que les entreprises se décident à miser sur de jeunes diplômés, en leur laissant leur chance de faire leurs preuves et de trouver leurs marques au sein des entreprises. Il est normal que lorsqu'un jeune diplômé finit

<sup>90</sup>Loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, en vigueur depuis le 23 février 2014.

<sup>91</sup>Article L 1132-1 du Code du Travail.

<sup>92</sup>Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde), appelé maintenant le Défenseur des Droits.

ses études, il ait très peu d'expérience professionnelle, qui se limite généralement aux stages qu'il a pu faire durant les vacances d'été ou en fin d'étude. **Pour FO Jeunes il est incohérent d'exiger des jeunes d'être opérationnels dès la sortie du système scolaire!**

The logo for FO jeunes features the letters 'FO' in a large, bold, red font, with the word 'jeunes' in a smaller, black, sans-serif font positioned to the right and slightly below 'FO'. The entire logo is set against a white background with a subtle drop shadow.

### revendique...

- ➔ Que les candidatures à un même poste soient examinées sans prise en compte de l'origine, de la religion, du sexe, ou autre et soient anonymisées et centrées sur les études et les compétences réelles,
- ➔ que les entreprises s'engagent à recruter des jeunes à la sortie de leurs études, sans expérience professionnelle autre que des stages. S'il le faut, instaurer un nombre de recrutements par an en fonction des besoins des entreprises et des secteurs professionnels.

## Diplôme et seuils d'accueil

Outre le problème du manque d'emplois disponibles pour les jeunes, la question de la rémunération des contrats proposés nous interpelle aussi. De plus en plus de jeunes se voient proposer des emplois qui ne sont pas en adéquation avec leur formation –effet de déclassement évoqué plus haut– et quand par chance ils trouvent enfin un emploi en adéquation avec leur niveau d'études, la rémunération est souvent inadaptée.

Face à une demande beaucoup plus importante que les offres proposées, les employeurs se permettent d'offrir des rémunérations inférieures à ce qu'ils devraient. Beaucoup trop de SMIC sont proposés à des bacs +3, +4... sans qu'ils ne puissent refuser face à la pénurie croissante d'offres d'emplois proposés. **Ainsi, la comparaison des répartitions des rémunérations montre que le rapport entre les 10% plus élevés et 10% plus faibles, est deux fois plus important pour les seniors**

**que pour les jeunes**<sup>93</sup>. Autrement dit, tout niveau de diplôme confondu, les jeunes ont des rémunérations beaucoup plus concentrées que les seniors. Cela provient à la fois de la valorisation de l'expérience, inégale selon le niveau de carrière, et de la concentration des rémunérations débutantes vers le Smic.

C'est pourquoi de plus en plus de jeunes vivent sous le seuil de précarité et tardent à prendre leur indépendance vis-à-vis de leurs parents, ne pouvant subvenir seuls à tous leurs besoins. **Chaque jeune doit pouvoir toucher une rémunération en adéquation avec son niveau d'études et sa formation.**

Selon FO Jeunes, il appartient à chaque branche professionnelle, au sein de leurs accords de classification, de prévoir des seuils d'accueil pour les jeunes embauchés, en fonction de leur diplôme. Ce seuil d'accueil doit prévoir la classification d'accueil (niveau, coefficient, ...) auquel correspond un salaire minimum en accord avec ce niveau de classification. Plusieurs branches se basent aujourd'hui sur ce système et, sans être totalement efficient, il permet aux jeunes diplômés d'y voir un peu plus clair sur les conditions de leur embauche.

A titre d'exemple, la branche de la métallurgie prévoit, dans son annexe I «Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels» à l'Accord National relatif à la classification du 21 juillet 1975, que la classification d'un salarié titulaire d'un BTS (Brevet de Technicien Supérieur) ne pourra être inférieure au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV, soit le coefficient 255. Il prévoit ensuite qu'après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>ème</sup> échelon du niveau IV, soit le coefficient 270, et après 18 mois de travail effectif, au 3<sup>ème</sup> échelon du niveau IV, soit le coefficient 285. À chaque coefficient correspond une rémunération minimale, négociée tous les ans au sein de la branche.

<sup>93</sup>Insee 2010, France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

### Les exonérations de cotisations sociales patronales sur les bas salaires

Les allègements s'élèvent à 26% —voire 28,1% pour les entreprises de moins de 20 salariés— des cotisations sociales patronales pour un salaire égal au Smic et sont dégressifs jusqu'à 1,6 Smic.

90% du montant des allègements actuels bénéficient à des salaires inférieurs à 1,35 Smic.

Une augmentation de salaire de 1€ au niveau du Smic entraîne une diminution de l'allègement et s'élève au total à 2,4€. Les allègements étant nuls à 1,6 Smic, une augmentation de 1€ revient dans ce cas à 1,8€.

Au final, ces exonérations créent une «trappe» à bas salaires (les faibles revenus ne sont pas augmentés), une substitution des emplois qualifiés par des peu qualifiés et une contraction des salaires (chômage et rémunération s'ajustent beaucoup plus pour les emplois qualifiés). ■

**FO**jeunes

## revendique...

- ⇒ Que chaque jeune puisse avoir un emploi en adéquation avec son diplôme et sa formation,
- ⇒ que les rémunérations proposées aux jeunes soient en adéquation avec le poste proposé, leur diplôme et leurs qualifications,
- ⇒ que les branches professionnelles négocient des accords prévoyant des salaires minimums, en entrée de grille de classification (seuils d'accueil), pour les différents niveaux de diplôme et qualifications.

## Fonction publique

La fonction publique emploie 5,2 millions de personnes sur l'ensemble de ses trois versants: État, territorial et hospitalier. C'est dire s'il s'agit là d'un employeur essentiel dans notre pays. Et au même titre que le secteur privé, «l'entreprise» publique a, au cours de ces dernières années, pratiqué de nombreux plans sociaux. Ainsi, tout au long de la Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP), de 2007 à 2013, **ce sont près de 500 000 emplois<sup>94</sup> qui auront été supprimés, par non remplacement des départs à la retraite**, dans l'ensemble de la fonction publique (400 000 emplois pour la seule fonction publique d'État).

Cette réduction des effectifs apparaît bien cruelle lorsqu'on la compare au nombre de jeunes sans emplois de moins de 26 ans, soit 1 million. Le manque de postes à pourvoir dans la fonction publique représente ainsi 50% des jeunes au chômage aujourd'hui (l'augmentation du chômage général témoigne de l'inefficacité d'un prétendu «effet de transfert» d'emploi public-privé)...

Cette réduction drastique d'effectifs, de 10% en 5 ans, soi-disant justifiée par une nécessaire réduction du déficit public, n'aura même pas atteint son objectif. Autrement dit, **la suppression de 500 000 emplois n'aura entraîné aucune économie.**

<sup>94</sup>Force Ouvrière. (2013). *Le livre noir de la RGPP.*

Enfin, second fléau auquel les jeunes sont confrontés, nous l'avons largement évoqué: la précarité de l'emploi. La fonction publique n'est pas en reste de ce côté-là, puisqu'elle a massivement recours aux contrats à durée déterminée, avec **25% de personnels non-titulaires sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique, dont plus de la moitié sont en CDD<sup>95</sup>**! Ces contrats concernent largement les jeunes présents dans la fonction publique. Surtout, puisque la fonction publique impose ses propres règles en matière de droit du travail, ces CDD peuvent y durer jusqu'à 6 ans, renouvellements compris, quand dans le secteur privé le droit du travail le limite à 18 mois!

Pour conclure sur le monde du travail public, il est urgent que l'employeur public prenne la mesure de son comportement d'employeur: Contrats précaires, plans sociaux, réorganisations, fusions, manque de perspectives de carrière, mobilité forcée, gel des salaires, etc. il serait bon que l'employeur public s'impose le même «devoir d'exemplarité» qu'il demande à ses agents!

### Le "PPP"

Le «partenariat public/privé» est une nouvelle façon de gérer la dette publique: plutôt que de s'endetter pour construire une infrastructure, l'État passe un contrat, dans lequel une entreprise s'endette et loue ensuite l'infrastructure à l'État. À terme, l'État paiera plus que ce que lui aurait coûté un prêt direct, mais il sera resté dans les normes liées aux «3%» imposés par le pacte budgétaire européen... ■

**FO** jeunes

### revendique...

- ➔ **L'arrêt des réductions d'effectif et un recrutement de fonctionnaires sur emploi statutaire pour revenir aux effectifs avant RGPP,**
- ➔ **l'arrêt des recrutements contractuels, en premier lieu en CDD, et la mise en place de concours pour la titularisation des contractuels actuels.**

<sup>95</sup>Insee, Base de données Siasp 2010.

## Accès à l'autonomie

# T

**out travail mérite un salaire.** Et le salaire ne doit pas tenir compte de la seule valeur du travail, mais aussi de l'économie dans laquelle il s'intègre, autrement dit le pouvoir d'achat qui permet l'autonomie individuelle. Pour garantir un minimum de pouvoir d'achat, au-delà du salaire minimum indexé sur la croissance, les interlocuteurs sociaux ont construit tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle un ensemble de garanties solidaires et collectives, pour la protection sociale, la formation, les retraites et l'accès au logement.

### “Frein périphérique”

Parce que les difficultés à se loger empêchent l'accès aux études, à la formation et à l'emploi, **la politique du logement est intimement liée à celle de l'emploi.**

Les difficultés de logement commencent avec les études. Source d'exode rural et de concentration urbaine, les études dans l'enseignement supérieur débutent par la recherche d'un logement dans des villes au marché souvent saturé par la demande étudiante. De l'autre côté, la formation professionnelle, comme l'apprentissage, oblige les jeunes étudiants à cumuler plusieurs logements, éparpillés entre employeur, centre de formation et foyer parental, parfois dans des zones rurales, qui bien que n'atteignant pas les délirants sommets du m<sup>2</sup> urbain, se caractérisent par une offre de logement quasiment exclusivement privée et une absence de transports en commun.

Une fois les garanties et cautions fournies pour être autorisé à signer un bail, il ne reste plus qu'à verser une part démente de son salaire en loyer. C'est ainsi que comme nous l'affirmions en début de document, le taux d'effort pour le logement, c'est-à-dire la part que représente le loyer sur le salaire, est deux fois plus important pour les jeunes que pour l'ensemble des autres classes d'âge, le phénomène étant exacerbé en zone urbaine « tendue », comme Paris, où **42% des jeunes dépensent plus du tiers de leur salaire en loyer (déduction faite des aides)**<sup>96</sup>. Précisons que ce taux d'effort ne s'explique pas seulement par le niveau de salaire plus faible en début de carrière professionnelle puisque les jeunes habitent des surfaces plus petites (moins de couple et de ménages avec enfants).

Mais avant de nous précipiter sur le sujet du logement, sur lequel nous avons maintes choses à dire et revendications à porter, interrogeons-nous sur l'autonomie. Elle ne

<sup>96</sup>Insee. (2006). *Enquête nationale logement*.

consiste pas seulement en l'indépendance financière vis-à-vis des parents (*«alors seulement tu seras un adulte mon enfant»*), mais de la capacité générale à être seul maître de ses décisions et de sa situation. **Là où il y a trop de contraintes il n'y a pas d'espace pour l'autonomie.**

### **Bref, "l'autonomie, c'est la liberté"**

Cette capacité de choix, cette autonomie, comment mieux l'évaluer qu'avec la part de revenu disponible après déduction des frais vitaux? N'est-ce pas cette part qui permet l'accès à la culture, aux loisirs et surtout construit un potentiel futur?

Lorsque cette «marge à vivre» est nulle, on survit. On n'a pas le choix, le moindre dérèglement nous met à la rue. Impossible de reprendre ses études, difficile de chercher un autre emploi après une journée de labeur, difficile de se construire une vie. Et sans choix, point de liberté.

On n'a pas connu la guerre, les grosses machines des temps modernes ont été pour beaucoup remplacées par des commandes numériques et des claviers-écrans-souris, on a une sécurité sociale, on peut accéder aux études, mais le rapport de subordination existe encore, toujours aussi fort. D'autant plus fort *«qu'il y a 10 chômeurs pour vous remplacer si vous n'êtes pas content»*. **Dans le monde de l'offre et de la demande appliquées aux humains, le rare fait respecter ses droits, le commun a déjà de la chance qu'on lui fasse la charité.**

Pour garantir liberté et égalité, les droits doivent être accompagnés des moyens de leur mise en œuvre. **Économiser sur les droits, c'est tendre vers l'économie des droits.**

Progresserons-nous sur l'égalité entre les hommes et les femmes en demandant toujours plus de disponibilité aux travailleurs, en demandant de choisir entre carrière et vie familiale? La répartition des tâches ne regarde personne d'autre que le couple concerné, mais qu'en est-il quand l'emploi impose un choix? Quand l'épanouissement professionnel ne peut concerner qu'un seul membre du couple? Le travail ne renforce-t-il pas alors les inégalités, ancrées dans notre culture?

L'élévation du «coût du travail», aujourd'hui trop considérée comme un frein à l'économie et un extrême à éviter, ne constitue-t-elle pas plutôt un objectif à rechercher, entendue comme un nouveau pas vers le droit et l'égalité, éloignant notre société du spectre du travail forcé?

**Alors construire l'autonomie, c'est libérer les individus de toute contrainte et leur donner des perspectives. L'idée d'une vie qui progresse. C'est leur garantir un niveau de vie minimum et les moyens de l'améliorer. C'est donner le choix, que l'on soit homme ou femme, du lieu dans lequel on vit, d'un métier qui nous plaît –et dont on puisse changer–, le choix de sa façon de vivre.**

## Logement

Huit jeunes sur dix, âgés de 19 à 29 ans estiment qu'il est difficile de trouver un logement aujourd'hui<sup>97</sup>. Cette difficulté est ressentie aussi fortement en Ile-de-France qu'en province. La cause de ce sentiment? **36% des jeunes sont contraints de rester au domicile parental**. Par ailleurs, on compte 39% de locataires et 19% de propriétaires. Lorsqu'ils sont locataires, les jeunes consacrent une part importante de leurs revenus dans leur loyer. Il représente ainsi 50% des ressources des étudiants<sup>98</sup>.

Source de ces difficultés, la demande qui reste toujours largement supérieure à l'offre, surtout en zones urbaines, comme Paris et Marseille, où les prix ont progressé de 10% en un an<sup>99</sup>.

Alors que la situation de crise que rencontrent les jeunes dans le monde du travail traverse toute l'Europe, entre taux de chômage élevé et précarité de l'emploi, le logement et l'autonomie des jeunes est une spécificité française, où les parents prennent en charge, en moyenne, 61% du loyer, contre 30% au Royaume Uni, 27% en Allemagne, 22% en Suède et 5% aux Pays Bas<sup>100</sup>.

Bien entendu, les répercussions sur l'emploi, la mobilité et le travail au quotidien sont importantes. Ainsi, **les problèmes de logement des salariés affectent négativement 40% des entreprises**<sup>101</sup>, celles étant situées dans les zones de tensions (région parisienne, PACA) et les grands établissements étant logiquement les plus touchés par ce phénomène. Parmi les différentes catégories d'employés, les entreprises identifient trois catégories de populations particulièrement impactées: les jeunes salariés, les intérimaires et travailleurs saisonniers et les familles monoparentales. Ainsi, ces populations, identifiées comme socialement «fragiles», stigmatisées, peuvent subir une certaine discrimination de la part des employeurs soucieux d'éviter toute potentielle interférence de la sphère privée sur le travail.

Dans les zones urbaines, denses, les emplois peu qualifiés de commerce de proximité, faiblement rémunérés, obligent les salariés à se loger en grande banlieue, entraînant un **temps de transport important, source de pénibilité et d'aléas**.

Faits pour lutter contre ces difficultés de logements et leurs effets négatifs, **les logements sociaux accueillent seulement un quart des jeunes de moins de 30 ans**

<sup>97</sup> Guy Hoquet. (Avril 2014). Enquête CSA.

<sup>98</sup> Études de la FAGE et de l'UNEF.

<sup>99</sup> Étude seloger.com

<sup>100</sup> Enquête euroStudent.

<sup>101</sup> Crédoc. (2011). Les problèmes de logement des salariés affectent négativement 40% des entreprises.



(avec une tendance au recul), dont 7% d'étudiants<sup>102</sup>. Ainsi, 53% des jeunes sont logés dans le secteur locatif privé où ils subissent de plein fouet la hausse des loyers.

## Les résidences Habitat Jeunes

L'UNHAJ (Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes, ex UFJT – Union des Foyers de Jeunes Travailleurs) est l'union de 330 associations locales, réparties sur plus de 250 sites, et accueillant chaque année 200 000 jeunes, dont 90 000 sont directement logés dans les résidences Habitat Jeunes, historiquement appelés Foyers de jeunes travailleurs. Facilitatrices essentielles de la mobilité des jeunes, les résidences Habitat Jeunes ont pour mission principale de proposer des solutions de logement adaptées aux jeunes de tous horizons, et notamment aux jeunes précaires. Fondées sur la conviction que la mixité sociale est un levier majeur du vivre ensemble, les résidences Habitat Jeunes ont vocation à accueillir une grande diversité de publics. **Ancrées dans le territoire, ces structures sont des acteurs socio-économiques de proximité indispensables**, et jouent un rôle d'accompagnement des jeunes et de « sociabilisation » en lien étroit avec les structures d'accompagnement vers l'emploi: les missions locales et Pôle Emploi. Ces solutions Habitat Jeunes sont notamment pertinentes pour les jeunes alternants: dans un contexte de crise de l'emploi qui se répercute sur l'apprentissage, en baisse de 8%, il est important de donner la possibilité aux jeunes souhaitant réaliser une formation en alternance de chercher un employeur au-delà du domicile familial ou du centre de formation.

Soucieuses de répondre aux difficultés de leurs employés, certaines entreprises développent et proposent des résidences pour leurs salariés. Cette solution, qui vise aussi à « fidéliser » l'employé, a, selon FO Jeunes, des dérives néfastes: elle fidélise au point de rendre dépendant, car quitter son emploi signifie quitter son logement. Par leur totale indépendance vis-à-vis des employeurs, **les résidences Habitat Jeunes proposent au contraire une solution déconnectée de l'emploi, seule capable de garantir aux travailleurs leur autonomie.**

Structures désormais anciennes, les résidences Habitat Jeunes sont confrontées à plusieurs défis:

- répondre à la demande de jeunes dont les situations se dégradent en période de crise,
- s'adapter à la transition économique qui redessine les besoins locaux,

---

<sup>102</sup>(2014, Mars 4). Récupéré sur Site du Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité: <http://www.territoires.gouv.fr/acces-des-jeunes-au-logement-une-priorite-du-gouvernement-reaffirmee-par-cecile-duflot>

- rénover les infrastructures pour continuer à proposer une offre adaptée à la demande, propice à la mixité sociale et respectant les enjeux environnementaux.

Membre du Conseil d'Administration de l'UNHAJ, FO Jeunes milite pour que les résidences Habitat Jeunes/Foyers de Jeunes Travailleurs puissent proposer une offre de logements temporaires de qualité, sur l'ensemble du territoire, y compris à l'outre-mer, correctement dimensionnée.



## revendique...

- ➔ **Plus de moyens pour les résidences Habitat Jeunes pour :**
  - augmenter la capacité d'accueil,
  - couvrir l'ensemble du territoire, notamment l'outre-mer,
  - adapter l'offre selon les besoins locaux,
  - réaliser la réhabilitation des foyers vieillissants.
- ➔ **Le développement de l'action socio-éducative mise en œuvre par les résidences Habitat Jeunes qui permet une insertion professionnelle mais aussi sociale.**

## Se loger dans le secteur privé

Les prix du m<sup>2</sup> loué ont augmenté, en moyenne, de 14,2% entre 2003 et 2013<sup>103</sup>, soit un peu moins que l'inflation (prix à la consommation). Cependant, ce chiffre dissimule de très fortes disparités sur l'ensemble du territoire. Ainsi, à Paris, sur la même période, les loyers ont augmenté de 50%, largement plus que l'inflation et l'augmentation des salaires<sup>104</sup>. Enfin, il faut noter que le prix du m<sup>2</sup> est une fonction décroissante de la surface totale du logement. Autrement dit, **les jeunes, sur-représentés dans les petites surfaces, paient leur m<sup>2</sup> plus cher.**

Cette situation provient avant tout d'un déséquilibre entre l'offre et la demande, causé par l'allongement de l'espérance de vie: aujourd'hui, quatre générations se

<sup>103</sup> Étude du réseau d'agences immobilières Century 21.

<sup>104</sup> Observatoire des loyers de l'Agglomération parisienne. (Juillet 2014). Evolution des loyers d'habitation du secteur locatif privé dans l'agglomération parisienne.

côtoient et les jeunes décohabitent plus tôt pour leurs études, entraînant globalement un fort accroissement de la demande.

L'indice de référence des loyers (IRL) fixe l'évolution légale du loyer au cours d'un bail, mais l'absence de règles à la relocation permet l'envolée des prix. La loi du 24 mars 2014 pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové (ALUR) prévoit la création d'un encadrement des loyers dans les zones pourvues d'un observatoire des loyers, sur la base du loyer médian, avec un encadrement majoré et minoré à 20%. Répondant à la nécessité d'endiguer la spéculation, l'encadrement tel qu'il est prévu ne se donne malheureusement pas les moyens d'atteindre son objectif. Ainsi, certains experts considèrent que cet encadrement entraînera surtout une baisse des loyers les plus élevés –car au-delà du loyer médian majoré–, profitant donc principalement à des ménages aisés (-32% pour les 5% les plus élevés), et provoquera à l'inverse une augmentation des loyers les plus modestes, inférieurs au loyer médian minoré, représentant aujourd'hui 9% du marché dans des villes comme Paris et Lyon<sup>105</sup>.

Pour autant, selon FO Jeunes, il est important de limiter le coût du logement et de préserver le pouvoir d'achat des ménages. La difficulté consiste à fixer un prix locatif du m<sup>2</sup>, tout en prenant en compte la qualité du logement, sous peine de freiner la rénovation urbaine et l'amélioration de la qualité –notamment énergétique– de l'habitat. Par ailleurs une contrainte trop importante prendrait le risque de réduire l'offre locative. **C'est pourquoi la limitation des prix doit se faire par l'encadrement des loyers (par un plafond au m<sup>2</sup> plus une augmentation contrôlée à la relocation) et par l'ajustement de l'offre, via la construction de logements, dans le parc privé comme social.**

Autre dispositif prévu par la loi ALUR, la Garantie Universelle des Loyers (GUL). Elle viendrait remplacer la Garantie des Risques Locatifs. Le principe est de garantir au bailleur le paiement des loyers, donc le versement d'une compensation en cas d'impayé, tout en mettant en place un plan de recouvrement avec le locataire et dans la mesure du possible, selon les situations, une solution de relogement. L'objectif est de permettre l'accès au logement de ménages précaires habituellement refusés par les bailleurs car présentant peu de garanties.

Selon FO Jeunes, sans discuter de la mise en œuvre de la GUL, encore incertaine (prévue pour début 2016) et discutée (elle serait essentiellement ciblée sur les publics précaires et jeunes), ce dispositif encouragera peu les bailleurs à louer à un public précaire s'il conserve la possibilité de choisir son locataire. Le bailleur aura tendance à

<sup>105</sup>Mouillart, M. (2013). *Étude de Connaître les Loyers et Analyser les Marchés sur les Espaces Urbains et Ruraux (CLAMEUR)*.

prendre la GUL comme une garantie supplémentaire, et restera réticent à louer à un public précaire, découragé par de potentielles démarches administratives lourdes et laborieuses. **La réactivité d'un tel dispositif est essentielle à son bon fonctionnement.**

Sans remettre en cause la liberté de choix du bailleur, il est important aujourd'hui de limiter l'escalade des garanties demandées aux locataires: cautions, revenu, garanties des parents, loyers d'avance, etc. Un dispositif comme la Garantie Universelle des Loyers ne peut-il pas compenser ces exigences dont l'objectif est bien de se prémunir des impayés et dégradations? **Universelle** (et non limitée aux jeunes et précaires), la mise en place de cette garantie entraînerait l'interdiction d'une caution, de personnes se portant garante (souvent les parents) et de justificatifs de revenus.

Enfin, ultime frein à l'accès au logement: **les frais d'agence immobilière**. Leur coût équivalent à un mois de loyer, ajouté à la caution d'un montant équivalent représente un coût d'entrée dans le logement très important. La loi ALUR prévoit de les déterminer en fonction de la surface, par un tarif au m<sup>2</sup> (ce qui entraînera, d'après les prévisions du gouvernement, une baisse des frais d'agence). Mais quel est le lien entre le montant du loyer ou la surface du logement et le service rendu? Aujourd'hui, les agences immobilières exploitent le manque de confiance entre bailleur et locataire et l'urgence des locataires comme des bailleurs à louer un logement.

The logo consists of the letters 'FO' in a large, bold, red font, followed by the word 'jeunes' in a smaller, black, sans-serif font. The 'jeunes' is positioned slightly below and to the right of the 'FO'.

## revendique...

- ➔ L'encadrement à la baisse des frais d'agence immobilière,
- ➔ la mise en place d'une garantie universelle des loyers et l'interdiction des exigences de garanties existantes (caution, garants tiers, attestation de revenus, etc.),
- ➔ un encadrement des loyers et des augmentations à la relocation sur la base de l'IRL, par un service public chargé de délivrer des autorisations d'augmentation après contrôle des travaux réalisés et de la qualité du logement,
- ➔ l'augmentation de l'offre de logement pour un ajustement avec la demande.

## Action Logement et le parc social

Action Logement, anciennement 1% logement, ou encore la Participation des Entreprises à l'Effort de Construction (PEEC), consiste en un prélèvement calculé sur la masse salariale de l'entreprise, initialement de 1%, progressivement restructuré à 0,45% pour la PEEC, 0,5% étant affectés au Fonds National d'Aide au Logement, et 0,05% correspondant à une baisse du prélèvement pour les entreprises. Créé en 1953 (après une initiative des employeurs et travailleurs du Nord en 1943), **le 1% logement a pour vocation d'aider les salariés à se loger**, soit par la construction directe de logements, soit par une aide financière pour le logement ou l'accès à la propriété.

Ce qu'il est important de noter, c'est que **le 1% logement est un salaire différé**<sup>106</sup>. Il s'agit donc de l'argent des salariés, qui leur est dû. C'est pour cette raison que Force Ouvrière s'est toujours opposé aux tentatives de récupération de l'État, soit en imposant l'emploi des fonds de la PEEC, soit en la fiscalisant (jurisprudence par le Conseil d'État le 21 janvier 1983, établissant le 1% logement comme un investissement obligatoire des employeurs pour le logement des salariés, et non comme un impôt).

Parce que c'est du salaire différé, **le 1% logement est géré de façon paritaire**, entre employeurs et travailleurs, réunis au sein d'Action Logement.

### “Les logements sociaux et les jeunes”

Les jeunes sont sous-représentés parmi les bénéficiaires de logements sociaux. 12,1% des 20-24 ans sont logés en HLM, contre 14,5% de la population totale. Toutefois, ce calcul intègre les propriétaires. Si maintenant on n'analyse que la population de locataires, ce sont

### Chiffres-clé

Source : Action Logement, 2012

- ✓ 3,3 milliards d'euros de ressources (collecte et retour sur prêts),
- ✓ 886 000 logements,
- ✓ 70 000 logements attribués chaque année,
- ✓ dont 27 000 à des jeunes de moins de 30 ans (40%),
- ✓ au total, nouveaux locataires et bénéficiaires d'une aide, 608 000 ménages ont profité d'une aide d'Action Logement,
- ✓ 8%, c'est la participation d'Action Logement à l'effort national en faveur du logement,
- ✓ 810 millions d'euros pour la rénovation urbaine et 390 millions pour l'amélioration de l'habitat, par l'intermédiaire, respectivement, de l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU) et l'Agence Nationale pour l'Amélioration de l'Habitat (ANAH). ■

<sup>106</sup>Conseil Économique Social et Environnemental. (1998). 1% Logement.

seulement 13% des 20-24 ans locataires qui ont accès aux logements sociaux, contre 34% pour l'ensemble de la population locataire<sup>107</sup>. Et cette situation a tendance à s'aggraver. La proportion de jeunes de moins de 30 ans est ainsi passée, dans le Nord-Pas-de-Calais, de 22% à 14% entre 1992 et 2006. La durée moyenne dans un logement social est passée dans le même temps de 8 à 10 ans et les nouveaux locataires sont plus souvent déjà issus du secteur locatif social (54% en 2006 contre 41% en 1992)<sup>108</sup>. Les difficultés à sortir du secteur locatif social par l'accès à la propriété bloquent le renouvellement des bénéficiaires et donc l'entrée des jeunes.

Pour améliorer l'accès des jeunes aux logements sociaux, les interlocuteurs sociaux –dont Force Ouvrière– ont donc signé le 29 avril 2011 un Accord National Interprofessionnel sur «*l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi*», prévoyant:

- la construction de 15000 logements par an, adaptés aux jeunes (surfaces personne seule type studio),
- l'attribution d'un logement à 8000 jeunes supplémentaires,
- la réservation de 50% des aides aux logements pour les moins de 30 ans,
- le développement de la colocation dans le parc social (à hauteur de 10000 logements).

Cette démarche, lancée par Action Logement, doit être reprise par l'ensemble des bailleurs sociaux. Il est indispensable, d'une part de proposer une offre adaptée aux besoins des jeunes travailleurs, et d'autres part d'organiser le roulement des bénéficiaires en favorisant la sortie des locataires en facilitant l'accès à la propriété.

<sup>107</sup>Insee, *France entière, 2010*.

<sup>108</sup>Insee Nord-Pas-de-Calais. (Avril 2009). *Logement social: les difficultés à sortir du parc social limitent les entrées pour les ménages les plus jeunes*.

## Les logements saisonniers

La loi permet à l'employeur de fournir un logement aux employés (loyer déduit du salaire). Elle impose une surface minimum de 6m<sup>2</sup> (art. R. 4228-27 du Code du Travail).

Pour comparaison, la norme européenne DAP 88G05G du 16 mars 1988 prévoit qu'une cellule de moins de 11 m<sup>2</sup> ne peut accueillir plus d'un détenu, les logements étudiants ne peuvent eux être inférieurs à 9 m<sup>2</sup>... ■

Les logements sociaux doivent aussi se développer dans les centres-villes, pour lutter contre les effets «ghettos», favoriser la mixité sociale et donner le droit d'être proche de son lieu de travail.



## revendique...

- ➔ **L'augmentation de l'offre de logements sociaux :**
  - En relevant le seuil de logements sociaux obligatoires par ville,
  - En renforçant les sanctions à l'encontre des villes qui ne respectent pas cette obligation,
- ➔ **l'augmentation de la part des jeunes dans les logements sociaux, à l'instar de la démarche initiée par l'ANI du 29 avril 2011,**
- ➔ **l'organisation de la sortie des logements sociaux par des aides à l'accès à la propriété,**
- ➔ **l'extension du prélèvement 1% logement pour les entreprises de 10 à 20 salariés, comme c'était le cas avant 2005,**
- ➔ **le développement d'une offre de logements sociaux sur tout le territoire, et notamment dans les centres-villes et à l'outre-mer,**
- ➔ **la réduction des délais d'enregistrement et de traitement de la demande,**
- ➔ **la simplification des dossiers d'inscription,**
- ➔ **le développement d'une offre de logements adaptés à la mobilité.**

## La colocation

La colocation est un système qui se développe fortement en zone urbaine tendue<sup>109</sup>, où comme nous l'avons vu, le prix du m<sup>2</sup> loué diminue avec la surface totale du logement (cf. p. 57). De plus en plus courante, la colocation, initialement considérée comme un mode d'habitation « alternatif », souvent cantonnée aux étudiants, se développe auprès d'autres publics, travailleurs voire même retraités. Cependant, l'offre reste très limitée, notamment en raison du manque de cadre légal autour de la colocation, en termes d'aides et de bail et une méfiance des bailleurs à l'égard d'un mode de cohabitation qui ne fait pas encore partie de notre culture, contrairement à d'autres pays européens<sup>110</sup>. La loi Alur établit ce cadre et fixe des règles, notamment en cas de départ d'un des colocataires.

Dans le cadre de la mise en place d'une Garantie Universelle des Loyers, les bailleurs ne devraient pas être autorisés à refuser un dossier de colocation. De façon générale, cette garantie, construite sur la base d'une solidarité nationale, devrait remplacer tous les systèmes qui existent aujourd'hui pour garantir les bailleurs.

**FO** jeunes

### revendique...

- ➔ L'encadrement de la colocation pour faciliter son développement,
- ➔ la mise en place d'une interdiction de refuser un dossier de colocation, conjointement à la mise en œuvre d'une Garantie Universelle des Loyers.

## Aide au logement

**Les aides au logement sont nombreuses.**

L'aide Personnelle au Logement (APL), une des dernières aides versées directement et non via une défiscalisation, bénéficie aujourd'hui à 20% de la population. Il ne s'agit pas d'une aide réservée aux étudiants, mais à toute personne dont les revenus sont inférieurs au SMIC (RSA, temps partiel, etc.). Les APL représentent un volume financier de 18 milliards d'euros annuels. Bien que les APL aient entraîné une augmentation des

<sup>109</sup>Selon *Appartager.com*, site d'annonces de colocation.

<sup>110</sup>Allemagne, Espagne.



loyers, notamment des petites surfaces (logements étudiants) et ait été ainsi en partie captées par les bailleurs, cet effet s'avère limité et surtout, dans une certaine mesure, compensé par une amélioration générale de la qualité des logements.

**Les APL sont calculées sur les revenus de l'année N-2** (ou extrapolation sur la base du revenu mensuel à la date de la demande), dépendent de la zone de résidence (I, II ou III) et de la situation familiale. Leur montant s'élève à un peu plus de 300 euros par mois pour une personne seule disposant d'un revenu n'excédant pas le RSA et décroît ensuite en fonction du revenu pour être nul pour un salaire net de 1 273,52 euros (valeur pour l'année 2013). Ce calcul s'adapte mal à la situation des jeunes qui décohabitent, souvent en emploi précaire (CDD, intérim), et qui connaissent des périodes d'emploi et de chômage successives. De plus, bien que souvent au plafond des APL, les apprentis cumulent dans bien des cas deux logements, entre entreprise et centre de formation. Or l'APL ne concerne qu'un seul logement.

Enfin, le barème des APL est national, quand, comme nous l'avons vu, le marché locatif privé varie fortement d'une ville à l'autre. Les trois zones de calcul doivent faire l'objet d'une redéfinition plus fine, à l'instar du calcul de l'encadrement des loyers avec les Observatoires des loyers.

La courbe de calcul devrait être rehaussée annuellement sur la base de l'IRL (et l'indice des prix à la consommation pour les charges), comme c'était le cas auparavant, pour tenir compte de l'augmentation des loyers et répondre à la situation des jeunes en insertion professionnelle: comment se loger en étant rémunéré au SMIC donc sans APL, avec un taux d'effort maximum de 30% (limite souvent imposée par les agences immobilières et les bailleurs), donc à peu près 400€ par mois, dans une grande ville?

**FO** *jeunes*

## revendique...

- ➔ La prise en compte de la situation particulière des apprentis,
- ➔ l'indexation de l'aide sur l'IRL et son adaptation au contexte local, lorsqu'il existe un Observatoire des Loyers,
- ➔ l'adaptation à la situation des jeunes avec une prise en compte plus forte de la situation au moment de la demande plutôt qu'à l'année N-2.

## Pouvoir d'achat et santé

Les jeunes sont majoritairement précaires, et nous l'avons vu, particulièrement concernés par les contrats courts, l'intérim, les emplois saisonniers et le temps partiel. De même, et c'est ce qui pousse FO Jeunes à revendiquer des seuils d'accueil fonction du niveau de diplôme et une reconnaissance des études dans les grilles de classification de salaire, les rémunérations des jeunes se concentrent de plus en plus autour du SMIC, entraînant leur surreprésentation parmi les travailleurs à « bas salaires » (inférieur ou égal aux deux tiers du salaire médian)<sup>111</sup>. **Le pouvoir d'achat d'une majorité de jeunes est faible.**

Le pouvoir d'achat dépend du salaire et du « coût de la vie ». Ainsi, lorsque le coût de la vie augmente sans que les salaires ne soient revus à la hausse, il faut faire des choix. Et ce choix, chez une population jeune qui se perçoit en bonne santé<sup>112</sup>, porte souvent sur les soins. Ainsi **les jeunes sont moins couverts que les autres classes d'âge par une complémentaire santé**<sup>113</sup>.

Et pour cause, la complémentaire santé en entreprise est facultative dans certains cas, dont les CDD, l'apprentissage et le temps partiel lorsqu'il est faiblement rémunéré, donc pour un public souvent jeune et, étant donnée la nature des contrats concernés, précaire. De plus, depuis 2014, la participation de l'employeur à la complémentaire santé est à déclarer dans le revenu imposable du salarié, ce qui en augmente sensiblement le coût. Autrement dit, faible pouvoir d'achat et complémentaire santé chère mais facultative, les jeunes sont encouragés à négliger leur protection santé et *in fine* limiter leur accès aux soins.

<sup>111</sup>Dares. (Octobre 2012). *Les bas salaires en France entre 1995 et 2011*.

<sup>112</sup>Insee. (2011). *Enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie*.

<sup>113</sup>Marical, F., De Saint Pol, T., & Insee Prem. (Juin 2007). *La complémentaire santé: une généralisation qui n'efface pas les inégalités*.

### Idée: l'ACS

Pour les foyers dont les ressources sont comprises entre 1 et 1,35 fois le plafond de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (8 644,52 – 11 670 € annuels pour une personne seule), l'Aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé propose, notamment, un chèque de 200 € pour payer la complémentaire de son choix et une attestation pour bénéficier de tarifs médicaux sans dépassements d'honoraires. ■

Pourtant, et c'est essentiel, bien que les jeunes constituent une population globalement moins confrontée à la maladie que les autres classes d'âge, **c'est une période de la vie où la prévention est essentielle** et permet justement d'anticiper l'état de santé dans les années futures et par là même réduire les traitements et donc les dépenses de santé.

Nous évoquons ici les jeunes travailleurs, mais n'oublions pas la santé des étudiants et la transition vers l'autonomie avec le passage de la complémentaire « parentale » à sa complémentaire individuelle, souvent l'occasion d'une rupture dans l'accès à la santé.

Pour FO Jeunes, c'est une urgence que de faciliter l'accès de ce public défavorisé à la santé.

The logo for FO jeunes features the letters 'FO' in a large, bold, red, sans-serif font. To the right of 'FO', the word 'jeunes' is written in a smaller, black, lowercase, sans-serif font. A thin red horizontal line is positioned above the 'jeunes' text, extending from the 'O' in 'FO'.

## revendique...

- ➔ Une couverture maladie complémentaire pour tous les travailleurs, prise en charge par l'employeur,
- ➔ une part plus importante à la charge de l'employeur sur les contrats courts et les bas salaires,
- ➔ la non-imposition de la part employeur dans les revenus du salarié,
- ➔ une meilleure information sur les aides existantes.

## Garantie de ressources

Comme cela a été dénoncé (cf p. 38), les jeunes de moins de 25 ans, autonomes et indépendants de leurs parents, ne peuvent pas bénéficier du RSA. Ce qui constitue ni plus ni moins qu'une discrimination sur l'âge<sup>114</sup> doit être corrigé dans les plus brefs délais par la généralisation du RSA à l'ensemble des personnes indépendantes (non rattachées au foyer fiscal de leurs parents) et s'accompagner d'un suivi vers l'emploi, comme c'est le cas aujourd'hui pour la Garantie Jeunes, qui ne concerne que 10 000 jeunes en 2014 et n'en concernera que 100 000 une fois généralisée.

<sup>114</sup>Délibération n°2008-228 (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) Octobre 20, 2008).

# FO jeunes

## revendique...

→ Une garantie de ressources à toute personne indépendante.

Il n'est pas admissible que cette aide ne concerne qu'une part minoritaire des jeunes sans emploi! Comment justifier que l'un y ait droit et pas l'autre, à peine moins précaire?

## Conciliation vie professionnelle et vie privée

Pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, c'est la possibilité de s'épanouir ailleurs qu'au travail, c'est affirmer que **le travail n'est pas central dans la vie d'un individu**.

Pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, c'est ne pas devoir choisir entre les deux, avoir la possibilité de poursuivre une carrière professionnelle, que l'on soit femme ou homme, tout en s'investissant au sein de sa famille par exemple.

Et c'est là un des points essentiels de cette bonne conciliation. Lorsqu'il faut faire un choix, interviennent un ensemble de facteurs: culturels, sociaux et financiers aussi, puisque rappelons-le, les femmes sont rémunérées 16% de moins que les hommes (à temps plein)<sup>115</sup>. Ce choix donc, et nous le constatons statistiquement, pénalise les femmes.

Bien entendu, cette conciliation ne règlera pas à elle seule la question de l'égalité entre les femmes et les hommes mais elle en est une condition nécessaire. Si elle

### Et les quotas?

Une méthode qui tend à se généraliser est la mise en place de quotas pour garantir la parité hommes/femmes. C'est le cas dans les conseils d'administration des grandes entreprises ou encore sur les listes électorales.

Cette méthode permet de «dém masculiniser» l'image de certains métiers ou fonctions, mais ne permet pas pour autant d'améliorer la situation du plus grand nombre.

La question c'est: un homme et une femme, entrant tous deux dans une même structure, au même niveau, ont-ils les mêmes perspectives de progression? Devront-ils tous deux, pour y parvenir, consentir aux mêmes sacrifices?

Tant qu'il y aura beaucoup plus d'hommes que de femmes éligibles au Conseil d'Administration par exemple, alors les quotas masqueront, avec une minorité, le plafond de verre qui touche une majorité. ■

<sup>115</sup>Observatoire des Inégalités. (2013, Janvier 29). Les inégalités de salaires hommes-femmes: état des lieux. Récupéré sur Site de L'Observatoire des Inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>

doit être accompagnée d'une lutte contre les discriminations, elle permet, sur le long terme, l'évolution des mentalités.

Et c'est par ce biais que les pays les plus avancés en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ont agi. La Suède a ainsi mis en œuvre une politique volontariste et incitative pour encourager les hommes à s'investir dans leurs responsabilités familiales. Les congés paternité et maternité sont fusionnés en un congé parental à partager entre les deux parents, d'une durée de 480 jours, avec un minimum garanti pour chacun des deux parents (un seul parent ne peut pas prendre l'intégralité du congé). Pour aller encore plus loin, les couples qui partagent le congé de façon égale, bénéficient d'une réduction d'impôts. Surtout, la rémunération est maintenue sur 390 jours, à 80% du salaire de référence, voire 90% dans certaines entreprises.

C'est là un des points qui pénalisent aujourd'hui le congé parental français. Le faible montant du Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA), 390,52€ par mois, dissuade de nombreux pères qui même volontaires, renoncent pour des raisons financières, le congé parental étant majoritairement demandé par des femmes (là encore, entre autre, un effet dû aux inégalités de salaire entre les hommes et les femmes). Notons d'ailleurs la récente réforme de cette prestation, qui s'élevait à 576,24€ par mois pour les ménages non bénéficiaires de l'allocation de base de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (plafond à 46 888€ annuels pour le couple, soit un salaire mensuel pour chacun des deux membres de 1 953€).

Autrement dit, forfaitaire, le congé parental coûte au parent d'autant plus «cher» que son salaire est élevé et reste donc peu demandé par les cadres (avec un effet «palier» à 1 953€, en sachant que la classe moyenne va jusqu'à un salaire mensuel net de 2 127€<sup>116</sup>).

<sup>116</sup> Observatoire des Inégalités. (2014, Juillet 16). *Qui sont donc les classes moyennes? Récupéré sur Site de l'Observatoire des Inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1015>*

## Et la vie syndicale?

Concilier vie professionnelle et vie privée et déjà difficile, ajoutez-y la vie syndicale et cela devient impossible!

Pour favoriser l'implication des femmes mais aussi des jeunes et notamment jeunes parents dans le syndicalisme, il est important de réfléchir à l'articulation des mandats syndicaux avec le temps de travail. Les heures de délégation sont souvent insuffisantes et entraînent du «temps de travail syndical» à la maison.

Enfin, pour les cadres, managés aux missions et objectifs, au forfait jour, les heures de délégation ne sont pas très efficaces si ce n'est pour justifier des absences pour réunion syndicale, mais quid du travail de préparation et de restitution? ■

Le fait est qu'en Suède, avec une vraie prise en charge du congé parental, fonction du salaire et un congé parental plus long à répartir librement entre les deux parents, les résultats sont là: **l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes est de 5%, un des plus faibles en Europe. Il est de 8,6% en France**<sup>117</sup>.

Déjà aujourd'hui, des entreprises françaises ont pris conscience de l'importance de cette conciliation et ont signé des accords progressistes. Ainsi, certaines entreprises ont porté le congé paternité à 23 jours calendaires, contre 11 prévus par la loi, avec maintien de la rémunération ou encore le congé maternité, augmenté de 16 à 20 semaines<sup>118</sup>.



## revendique...

- ➔ **L'évolution des congés maternité, paternité, adoption et parental:**
  - augmentation du congé paternité, maternité et adoption, indemnisés à 100% du salaire de référence,
  - une indemnisation du congé parental fonction du salaire de référence,
  - le congé paternité obligatoire pour éviter tout effet de dissuasion,
- ➔ **l'instauration d'horaires limite pour les réunions (matin, soir, et mercredi),**
- ➔ **augmenter l'offre de crèche pour un vrai droit à la crèche,**
- ➔ **la mise en place de formations à l'égalité professionnelle et à la gestion du temps pour les personnes en situation d'encadrement.**

<sup>117</sup>Eurostat. (2011). Enquêtes sur les forces de travail.

<sup>118</sup>Ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique. (2013). Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.



## “Dérive”

Les difficultés que rencontrent les jeunes trouvent deux origines: la crise de l’emploi et la dérégulation du droit du travail.

- L’emploi des jeunes –comme des seniors– c’est une évidence, pâtit avant tout du chômage global élevé.
- La dérégulation, elle, consiste à supprimer des protections. Elle facilite les abus et entraîne une augmentation de la précarité, particulièrement en temps de crise.

## “Bouclez votre ceinture!”

Réglementer, c’est parfois contraindre, c’est vrai. Mais c’est surtout protéger. Relancer notre économie ou accélérer sans ceinture de sécurité, c’est s’exposer à une catastrophe en cas d’accident. C’est ainsi qu’à la place du mort, sans ceinture, les jeunes ont fini dans le pare-brise lorsque la France a percuté la crise de 2008.

**Toute politique, tout nouveau dispositif sur le marché du travail doit avant tout être étudié à la hauteur des dérives qu’il permet** et pas seulement de ses bénéfices à court terme. La concurrence et le principe d’offre et de demande encouragent d’une part à exploiter les moindres carences dont souffrirait la réglementation dans un objectif de réduction des coûts et exposent d’autre part les travailleurs –en situation de faiblesse dans un contexte de chômage élevé– aux exigences des employeurs.

Le code du travail n’a d’égal dans sa complexité que l’inventivité des Hommes à le contourner.

## “Redorer l’emploi salarié”

Être jeune et sur le marché de l’emploi aujourd’hui, c’est être, pour bon nombre d’entre nous, précaire, surqualifié, peu reconnu dans un travail qui manque parfois de sens, avec peu de perspectives, et dont le seul horizon n’est pas la retraite, mais le chômage à 50 ans. Comment dans ces conditions prendre plaisir dans son travail, s’épanouir, être motivé au quotidien? Cette démotivation n’impacte pas nécessairement le travail et l’atteinte des objectifs, mais entraîne la perte de ce petit plus, cet engagement supplémentaire, qui construit un esprit de groupe, un effet d’entraînement général, qui rend une équipe de football imbattable lorsqu’il est là ou décevante quand il fait défaut.



L'employeur crée l'entreprise. Le travailleur, lui, crée son poste. C'est lui qui l'adapte au plus près des missions qui lui sont confiées, et lui ôter cette liberté, cette souplesse, c'est perdre ce facteur humain sans lequel tout système devient automatique, absurde et rigide, incapable de s'adapter aux imprévus.

L'entrepreneuriat est glorifié et le salariat quasi-honni. Il est faux de penser que les jeunes ne veulent pas entreprendre. L'omniprésence médiatique de réussites personnelles chiffrées en millions voire milliards, relègue le travailleur salarié «lambda» au rang d'assisté. De plus, l'exemple de quelques «partis de rien» sert d'alibi à une élite construite sur l'héritage, bien installée, et berce d'illusions une population droguée à «l'American dream». C'est ainsi qu'au nom du «ça pourrait bien m'arriver», l'individualisme se développe et les structures solidaires s'effritent. **La plus belle ruse du capitalisme n'est pas de nous faire croire qu'il n'existe pas, mais plutôt qu'il peut profiter à chacun.**

Il est désormais urgent de revaloriser l'emploi salarié, dans le droit, la rémunération, le libre choix du travailleur, mais aussi dans les mentalités, la culture et l'image au quotidien. Et cela passe par le langage.

### “Les gros mots”

Le vocabulaire devenu dominant à propos du travail révèle la déshumanisation des rapports sociaux: marché du travail, coût du travail, charges sociales, compétitivité, etc. Le travailleur est assimilé à un «poids» dont les droits «freinent» l'économie quand l'employeur est lui un «entrepreneur», un «créateur d'emplois», un «visionnaire» dont les droits, pris au détriment des autres, seraient générateurs de croissance! On ne parle plus de «plan de licenciement» mais ironiquement de «sauvegarde de l'emploi»!

Il est temps de rétablir l'équilibre! FO Jeunes rejette cette banalisation du discours comptable, capitaliste et antisocial et rappelle que ce que le patronat et les gouvernements successifs appellent «coût du travail» est avant tout –et doit rester– une norme sociale synonyme de progrès. Ce qu'ils nomment des «charges» sociales sont, dans la loi, des cotisations qui organisent la solidarité citoyenne. Ce qu'ils appellent «compétitivité» n'est qu'une course à celui qui dégradera le plus le droit du travail et les droits sociaux.

### “L'emploi n'est pas une fin, le bien-être si!”

Se fixer pour seul objectif l'emploi et la fin du chômage, c'est penser que la raison de ralentir est dans le dos-d'âne lui-même. Le but, c'est le bien-être, l'emploi un moyen. Pour permettre d'atteindre le bien-être, l'emploi ne doit pas être précaire, il doit être librement choisi, ménager suffisamment de temps libre –parce qu'il n'y a pas que l'emploi– être correctement rémunéré –justement pour jouir de ce temps libre–, se loger décemment, se nourrir, etc.

Aujourd'hui, pour nous, à voir nos parents et grands-parents, le bien-être, c'est pour la retraite. Et on se sent comme des auto-stoppeurs: dépendants du premier tacot dégingué qui voudra bien nous embarquer pour un trajet ponctué de pannes et dont la ligne d'arrivée est régulièrement reculée alors même que la voiture se met à fumer.

Chaque réforme est «la dernière» et consiste à appliquer la même recette que la précédente: reporter le droit de partir à la retraite, soit en repoussant l'âge minimum, soit en augmentant le nombre d'années nécessaires. Et ça ne marche jamais, si bien que notre génération commence à croire qu'elle n'aura jamais de retraite. Et nous prendre comme alibi pour justifier ces réformes n'y change rien.

Dans un marché du travail caractérisé par le chômage élevé, nous avons l'impression qu'on nous oblige à travailler plus tard tout en nous empêchant de travailler maintenant. Nous arrivons donc à la conclusion que ces réformes se font sur notre dos, que le gouvernement français préfère maintenir les jeunes au chômage –ce qui ne coûte rien puisque nous n'avons pas le droit au RSA– plutôt que de payer des retraites.

### **“Notre espoir ne vous regarde pas!”**

Le maître mot des beaux discours, c'est l'espoir, qu'il faut apparemment redonner aux jeunes. FO Jeunes a une proposition: **donnez-nous des droits, on gèrera nous-même notre espoir.** «Jeunes» ne signifie pas que nous croyons encore aux contes de fée. Il faut arrêter de nous parler de l'apprentissage, des stages ou autre, comme de solutions miracles pour l'emploi. Personne n'y croit. S'il y a une constante dans le capitalisme, c'est que tout se paie. On ne créera pas d'emploi gratuitement, on n'améliorera pas la formation des jeunes sans mettre de l'argent dans les établissements d'enseignement, qu'ils soient primaires, secondaires ou supérieurs, on n'améliorera pas le service public en réduisant le nombre de fonctionnaires, etc. Bref, le pipeau sur fond d'austérité ça sonne faux. Et cette rengaine, qui fait mal aux oreilles, qui prend les travailleurs pour des idiots, elle, crée du désespoir.

### **“CDD syndiqué: bonjour chômage!”**

Lorsque les discours prennent le pas sur les actes, lorsque le progrès patine, lorsque les inégalités s'accroissent et les droits s'érodent, il est nécessaire que tous nous défendions ensemble nos intérêts. Et travailleurs, nous sommes seuls capables de le faire, pour et par nous-même. On n'est jamais mieux servi que par soi-même! Dans certains pays, les syndicalistes sont licenciés, voire assassinés. En France, bien entendu, nous n'atteignons pas ces extrêmes inacceptables, mais le jeune syndicaliste français en CDD n'est pas renouvelé et pour les chanceux en CDI, c'est l'augmentation et la promotion qui passent à la trappe. Encore aujourd'hui et même en France, le syndicalisme peut être lourd de conséquences!

Pour autant, les jeunes sont volontaires, et lorsqu'ils en ont la possibilité, ils s'engagent, avec la même ferveur que leurs aînés et la conscience des droits acquis et la nécessité, aujourd'hui, de les défendre. FO Jeunes est là pour porter les revendications prioritaires pour la jeunesse.

**Ce cahier revendicatif c'est le cri d'alarme  
d'une jeunesse qui refuse le déclin.**

**Ce cahier revendicatif concerne  
tous les travailleurs.**

**Ce cahier revendicatif doit être défendu  
par tous les travailleurs.**

**Tous les jeunes ont leur place au sein de  
Force Ouvrière, seul syndicat qui œuvre  
pour les travailleurs, jeunes et moins  
jeunes, sans allégeance ni dogmatisme,  
libre et indépendant!**

## ORIENTATION

- Le renforcement de l'offre d'information et d'accompagnement au choix d'orientation, qui doit être plus lisible pour les jeunes, en réaffirmant le rôle du Conseiller d'Orientation Psychologue comme principal interlocuteur.
- Le développement des parcours et options spécialisés qui permettent aux jeunes, notamment en échec scolaire présentant des risques de décrochage, de multiplier les découvertes de différents métiers (en priorité les métiers qui recrutent).
- L'évolution du stage «découverte» vers une présentation des différents métiers et milieux professionnels.
- L'amélioration des moyens et outils disponibles pour permettre à l'orientation, notamment par l'évaluation des aptitudes, d'être centrée sur les souhaits du jeune et non sur les stéréotypes de genre, l'origine sociale ou la proximité des établissements scolaires.

## APPRENTISSAGE/ALTERNANCE

- Un livret d'accueil de l'entreprise plus détaillé afin que chaque acteur s'informe de ses droits et devoirs, avec des informations incontournables, comme la convention collective, le matériel obligatoire fourni par l'employeur (EPI), le règlement intérieur de l'entreprise, etc.
- Une formation obligatoire des tuteurs en CFA.
- Une négociation sur le rôle et fonctions du tuteur, avec une valorisation salariale pour une juste reconnaissance de cette mission, que la formation des jeunes relève plus du volontariat que de la contrainte.
- La création d'un diplôme pour les tuteurs, pour que l'accompagnement des jeunes puisse être valorisé et reconnu dans le parcours professionnel.
- Une réorientation des aides financières existantes vers les TPE et PME qui souhaitent prendre des alternants: qui tiendrait notamment compte de l'engagement de l'employeur à renouveler le contrat d'apprentissage vers un second cursus si le premier est validé et que le jeune souhaite poursuivre sa formation.

- **Un contrôle par l'État du respect du congé de révision obligatoire, prévu à l'article L. 6222-35 du Code du Travail pour le passage des examens, et son extension aux contrats de professionnalisation,**
- **Une offre publique de formation étendue.**
- **Une rénovation du système de rémunération, pour que la rémunération soit en pourcentage du seuil d'accueil minimum prévu pour le niveau de diplôme préparé (cf. p. 49).**
- **Un élargissement de l'obligation d'accueil de 5% aux entreprises de moins de 250 salariés.**
- **Sur la base de cette obligation d'accueil, la création d'une banque de contrats d'apprentissage ayant vocation, pour une réelle égalité entre jeunes, à devenir l'unique source de contrat d'apprentissage.**

## STAGE

- **Une amélioration du statut des stagiaires:**
  - imposer, à l'instar des apprentis, une gratification évolutive basée sur l'âge et le niveau d'étude, dès le premier jour de stage, quelle que soit la durée du stage,
  - prendre en compte le temps de stage dans le calcul des droits à la retraite, au chômage et à la formation professionnelle,
  - protéger les stagiaires comme n'importe quel travailleur, par le droit du travail.
- **Une réglementation qui évite les dérives:**
  - instaurer une période de carence entre deux stages au moins égale à la durée du stage précédent,
  - déduire la durée du stage de toute période d'essai lorsque le stage donne lieu à une embauche.
- **Un encadrement qui garantit l'égalité des étudiants:**
  - créer une banque de stage qui soit l'unique source de terrain de stage, remédiant ainsi au poids du réseau familial dans la recherche d'un stage,
  - augmenter le taux d'encadrement des stagiaires dans l'établissement d'enseignement supérieur,
  - valoriser la fonction de tuteur en entreprise.
- **Une protection syndicale:**
  - avoir une information sur les représentants syndicaux dans l'entreprise et s'il n'y a pas de représentation syndicale, permettre l'affichage des contacts des conseillers du salarié,
  - ajouter dans le code du travail la compétence des syndicats pour la défense des stagiaires.

## DOCTORANTS

- La fin des réductions d'effectif dans la fonction publique et un investissement important dans la recherche et l'innovation publique, pourvoyeurs d'emplois pour les titulaires d'un doctorat.
- La reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, dans un système global de seuils d'accueil par niveau de diplôme.
- Une harmonisation des conditions d'obtention du doctorat et sa valorisation auprès des acteurs du monde professionnel.

## CONTRATS AIDÉS

- Une amélioration de l'accompagnement, systématique, régulier et de qualité, par une équipe pluridisciplinaire composée du conseiller de l'organisme prescripteur, de l'employeur et du référent professionnel.
- Une obligation de formation qualifiante et certifiante.
- Une augmentation des CIE vers les secteurs professionnels émergents.
- Un renforcement du contrôle du nombre de contrats aidés par structure, privée ou publique.
- La comptabilisation dans les effectifs de l'entreprise, au même titre qu'un employé en CDD.

## CONTRATS DE GÉNÉRATION

- L'accélération de la mise en œuvre des contrats de génération et la création de véritables emplois, sans effet d'aubaine et de substitution.
- L'application des pénalités aux entreprises qui ne négocient pas sur le contrat de génération.
- De vrais engagements de la part des entreprises au sein de leurs accords « contrats de génération », notamment sur les nombres d'embauches et de maintien de l'emploi.
- L'application de pénalités lorsque les entreprises ne respectent pas ces engagements.
- La mise en place de l'Allocation de Solidarité Intergénérationnelle pour favoriser l'embauche d'un jeune tout en permettant le départ progressif à la retraite avec maintien du salaire d'un employé sénior, par ailleurs tuteur du jeune nouvellement embauché.

## ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

- **Une remise à plat des trois dispositifs «Garantie Jeunes», CIVIS et Service Civique, avec:**
  - la généralisation de la «Garantie Jeunes» à tous les jeunes de moins de 26 ans qui engloberait de fait le CIVIS,
  - la clarification du Service Civique, entre bénévolat et emploi.
- **Une égalité de fonctionnement gérée nationalement sur l'ensemble du territoire.**
- **L'articulation avec des leviers de lutte contre les freins périphériques – mobilité et logement:**
  - l'obtention du permis de conduire gratuitement, au cours de son parcours scolaire.
- **La généralisation de l'Allocation Jeune Salarié, expérimentée suite à l'ANI du 11 juillet 2011 *relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi* et destinée à compenser les frais liés à la prise d'une activité qu'il s'agisse:**
  - des problématiques de mobilité,
  - parfois de double logement entre lieu de travail et lieu d'apprentissage,
  - de tenue vestimentaire,
  - ou d'achat de matériel nécessaire à l'apprentissage du métier.
- **La clarification du fonctionnement et le renforcement des missions locales.**
- **La mise en place des financements européens nécessaires à la mise en œuvre d'une garantie pour la jeunesse à destination des 14 millions de jeunes NEET européens (21 milliards d'euros par an selon l'OIT).**

## CONTRATS PRÉCAIRES

- **Une taxation plus forte des contrats courts, sans dérogation.**
- **Une limitation du volume de CDD dans l'entreprise avec un système de bonus/malus.**

## ACCÈS A L'EMPLOI DURABLE

- **Qu'un contrôle plus strict soit fait par l'administration, suite à un droit d'alerte du comité d'entreprise ou non, sur les entreprises qui utilisent les CDD comme des périodes d'essai:**
  - pour identifier ces situations, plusieurs indicateurs devraient être présentés en CE, comme le taux d'embauche à l'issue d'une période d'essai par exemple.
- **Ce contrôle doit naturellement être assorti de sanctions dissuasives en cas d'abus constatés de la part des entreprises.**

## INTÉRIM

- L'encadrement du recours à l'intérim (volume représenté dans l'entreprise, nombre de missions intérimaires).
- Renforcement du rôle du Comité d'Entreprise et du CHSCT.
- La limitation des cas de prolongation de l'intérim.

## EMPLOI SAISONNIER

- L'élaboration de données sur l'emploi des saisonniers et des réflexions sur la présence syndicale.
- Des contrôles de l'inspection du travail.
- La mise à disposition de logements décentes comme une obligation liée au contrat de travail saisonnier.

## DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

- Que les candidatures à un même poste soient examinées sans prise en compte de l'origine, de la religion, du sexe, ou autre et soient anonymisées et centrées sur les études et les compétences réelles.
- Que les entreprises s'engagent à recruter des jeunes à la sortie de leurs études, sans expérience professionnelle autre que des stages. S'il le faut, instaurer un nombre de recrutements par an en fonction des besoins des entreprises et des secteurs professionnels.

## DIPLÔME ET SEUILS D'ACCUEIL

- Que chaque jeune puisse avoir un emploi en adéquation avec son diplôme et sa formation.
- Que les rémunérations proposées aux jeunes soient en adéquation avec le poste proposé, leur diplôme et leurs qualifications.
- Que les branches professionnelles négocient des accords prévoyant des salaires minimums, en entrée de grille de classification (seuils d'accueil), pour les différents niveaux de diplôme et qualifications.



## FONCTION PUBLIQUE

- L'arrêt des réductions d'effectif et un recrutement de fonctionnaires sur emploi statutaire pour revenir aux effectifs avant RGPP.
- L'arrêt des recrutements contractuels, en premier lieu en CDD, et la mise en place de concours pour la titularisation des contractuels actuels.

## RÉSIDENCES HABITAT JEUNES

- Plus de moyens pour les résidences Habitat Jeunes pour :
  - augmenter la capacité d'accueil,
  - couvrir l'ensemble du territoire, notamment l'outre-mer,
  - adapter l'offre selon les besoins locaux,
  - réaliser la réhabilitation des foyers vieillissants.
- Le développement de l'action socio-éducative mise en œuvre par les résidences Habitat Jeunes qui permet une insertion professionnelle mais aussi sociale.

## ACCÈS AU SECTEUR LOCATIF PRIVÉ

- L'encadrement à la baisse des frais d'agence immobilière.
- La mise en place d'une garantie universelle des loyers et l'interdiction des exigences de garanties existantes (caution, garants tiers, attestation de revenus, etc.).
- Un encadrement des augmentations de loyer à la relocation sur la base de l'IRL, par un service public chargé de délivrer des autorisations d'augmentation après contrôle des travaux réalisés et de la qualité du logement.
- L'augmentation de l'offre de logement pour un ajustement avec la demande.

## LOGEMENTS SOCIAUX

- L'augmentation de l'offre de logements sociaux :
  - en relevant le seuil de logements sociaux obligatoires par ville,
  - en renforçant les sanctions à l'encontre des villes qui ne respectent pas cette obligation.
- L'augmentation de la part des jeunes dans les logements sociaux, à l'instar de la démarche initiée par l'ANI du 29 avril 2011.
- L'organisation de la sortie des logements sociaux par des aides à l'accès à la propriété.

- L'extension du prélèvement 1% logement pour les entreprises de 10 à 20 salariés, comme c'était le cas avant 2005.
- Le développement d'une offre de logements sociaux sur tout le territoire, et notamment dans les centres-villes.
- La réduction des délais d'enregistrement et de traitement de la demande.
- La simplification des dossiers d'inscription.
- Le développement d'une offre de logements adaptés à la mobilité.

### COLOCATION

- L'encadrement de la colocation pour faciliter son développement.
- La mise en place d'une interdiction de refuser un dossier de colocation, conjointement à la mise en œuvre d'une Garantie Universelle des Loyers.

### AIDE AU LOGEMENT

- La prise en compte de la situation particulière des apprentis.
- L'indexation de l'aide sur l'IRL et son adaptation au contexte local, lorsqu'il existe un Observatoire des Loyers.
- L'adaptation à la situation des jeunes avec une prise en compte plus forte de la situation au moment de la demande plutôt qu'à l'année N-2.

### POUVOIR D'ACHAT ET SANTÉ

- Une couverture maladie complémentaire pour tous les travailleurs, prise en charge par l'employeur.
- Une part plus importante à la charge de l'employeur sur les contrats courts et les bas salaires.
- La non-imposition de la part employeur dans les revenus du salarié.
- Une meilleure information sur les aides existantes.

### GARANTIE DE RESSOURCES

- Une garantie de ressources à toute personne indépendante, quel que soit son âge.

## CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

- ➔ **L'évolution des congés maternité, paternité et parental:**
  - augmentation du congé paternité et maternité, indemnisés à 100% du salaire de référence,
  - une indemnisation du congé parental fonction du salaire de référence,
  - le congé paternité obligatoire pour éviter tout effet de dissuasion.
- ➔ **L'instauration d'horaires limite pour les réunions (matin, soir, et mercredi).**
- ➔ **Augmenter l'offre de crèche pour un vrai droit à la crèche.**
- ➔ **La mise en place de formations à l'égalité professionnelle et à la gestion du temps pour les personnes en situation d'encadrement.**

À retrouver dans le tract revendicatif FO Jeunes :



*Nous sommes jeunes. Travailleurs, chômeurs,  
étudiants. Tous, nous militons tous.*

*Nous militons pour notre droit aux études, notre droit  
à un emploi, librement choisi, notre droit à un CDI,  
notre droit à un logement décent, notre droit à une  
protection sociale, notre droit au temps libre.*

*Nous militons pour notre droit à l'égalité et à la liberté.*

*Nous nous battons pour une société solidaire et laïque.*

*Nous sommes déterminés, nous revendiquons.*

*Nous sommes FO Jeunes.*



- Centre d'analyse stratégique. (Décembre 2010). *Tableau de bord de l'emploi public. Situation de la France et comparaisons internationales.*
- Eurofound. (2013). *European Social Survey; Enquête européenne sur la qualité de vie.*
- (2014, Mars 4). Récupéré sur Site du Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité: <http://www.territoires.gouv.fr/acces-des-jeunes-au-logement-une-priorite-du-gouvernement-reaffirmee-par-cecile-duflot>
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). *L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires Insee.*
- Bureau International du Travail. (2013). *Rapport mondial sur les salaires 2012/2013: Salaires et croissance équitables.*
- Bureau International du Travail. (2014). *Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables.*
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zimmermann, K.F. (2013). *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France, Les notes du Conseil d'Analyse Économique, n°4.*
- Centre d'Analyse Stratégique. (2010). *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs: les raisons d'une exception française.*
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2010). *The skills matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg.*
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2012). *Future skills supply and demand in Europe: Forecast 2012, rapport de recherche n°26. Luxembourg.*
- Centre-INFFO, N.B. (2009). *Les lieux d'information et d'orientation.*
- *Charte des stages étudiants en entreprise. (2006).*
- Christophe Barret, F.R. (2013). *Enquête Bref du Cereq – 2013 auprès de la Génération 2010 – Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme.*
- Comité Interministériel de la Jeunesse. (2013, Février 2013). *Priorité Jeunesse. Mesure 38.*
- Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique. (s.d.). *Compte-rendu du 17 juillet 2013.*
- Confédération Européenne des Syndicats. (2013). *A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs.*
- Conseil Économique Social et Environnemental. (1998). *1% Logement.*
- Conseil Économique Social et Environnemental. (2012). *L'emploi des jeunes, Avis du CESE.*
- Conseil Économique Social et Environnemental. (2013). *Le logement autonome des jeunes.*
- Cour des Comptes. (Octobre 2011). *Les contrats aidés dans la politique de l'emploi.*
- Crédoc. (2011). *Les problèmes de logement des salariés affectent négativement 40% des entreprises.*
- Dares. (2014). *Les contrats d'aide à l'emploi en 2012.*
- Dares. (Avril 2014). *Le contrat d'insertion dans La vie sociale (CIVIS) en 2011 et 2012.*
- Dares. (Avril 2014). *Les mouvements de main-d'œuvre au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.*

- Dares. (Juillet 2013). *L'intérim en 2012: fort repli du travail temporaire.*
- Dares. (Mai 2014). *Activité des jeunes et politiques d'emploi.*
- Dares. (Mai 2014). *Tableau de bord Activité des jeunes et politiques de l'emploi.*
- Dares. (Mars 2014). *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.*
- Dares. (Mars 2014). *L'emploi intérimaire au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.*
- Dares. (Mars 2014). *Tableau de bord des politiques d'emploi.*
- Dares. (Novembre 2013). *Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011.*
- Dares. (Octobre 2012). *Les bas salaires en France entre 1995 et 2011.*
- De Cuyper, N., & Coll. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of business and psychology*, 75-85.
- Délibération n°2008-228 (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) Octobre 20, 2008).
- Eurofound. (2013, Novembre 13). *Young people and "NEET's"*. Récupéré sur Site web Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm>
- Eurostat. (2011). *Enquêtes sur les forces de travail.*
- Fioraso, G., & Ministre de l'Enseignement Supérieur. (s.d.). Discours du 8 mars 2013 à l'I.U.T de Reims.
- Force Ouvrière. (2013). *Le livre noir de la RGPP.*
- Fougère, D., Kramarz, F., & Pouget, J. (2003). *Crime and Unemployment in France.* CREST.
- GESTE. (Novembre 2013). *Bilan quantitatif et évaluation qualitative des conventions sur le financement de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.*
- Guy Hoquet. (Avril 2014). *Enquête CSA.*
- Insee. (2006). *Enquête nationale logement.*
- Insee. (2011). *Enquête emploi.*
- Insee. (2011). *Enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie.*
- Insee. (2013). *Enquête emploi en continu 2012.*
- Insee. (2014). *Enquête emploi.*
- Insee Nord-Pas-de-Calais. (Avril 2009). *Logement social: les difficultés à sortir du parc social limitent les entrées pour les ménages les plus jeunes.*
- Klemm, M. (2010). The impact of job insecurity on the saving behavior of German households. *DIW Berlin*, 1-26.
- Liaisons Sociales. (2014). *Les jeunes, le travail et l'emploi.*
- Lozza, E., & Coll. (2013). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcome. *Economic and Industrial Democracy*.
- Marical, F., De Saint Pol, T., & Insee Prem. (Juin 2007). *La complémentaire santé: une généralisation qui n'efface pas les inégalités.*
- Mestrallet, G. (2014). *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes.*
- Michel Sapin, M.d. (2013, Septembre 1). *Tous Politiques –France 24.* (R.F. Fauvelle, Intervieweur).
- Ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique. (2013). *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.*
- Monteil, J.-M., & CESE. (2014). *L'alternance dans l'éducation.*

- Mouillart, M. (2013). *Étude de Connaître les Loyers et Analyser les Marchés sur les Espaces Urbains et Ruraux (CLAMEUR)*.
- Observatoire de la Vie Etudiante. (2011). *Enquête La vie étudiante, Repères*.
- Observatoire des Inégalités. (2013, Janvier 29). *Les inégalités de salaires hommes-femmes: état des lieux*. Récupéré sur Site de L'Observatoire des Inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>
- Observatoire des Inégalités. (2014, Juillet 16). *Qui sont donc les classes moyennes?* Récupéré sur Site de l'Observatoire des Inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1015>
- Observatoire des loyers de l'Agglomération parisienne. (Juillet 2014). *Évolution des loyers d'habitation du secteur locatif privé dans l'agglomération parisienne*.
- OCDE. (2013). *Economic policy reforms: Going for Growth 2013*.
- Philippe Lemistre, c.a.-C. (Janvier 2013). *Le déclassé, entre mythe et réalité*. Alternatives Économiques Poche n°059.
- Ramspacher, M.-S. (2014, Février 14). *Contrat de génération: un outil limité à des effets d'aubaine*. Les Échos.
- Repentin, T., & Ministre délégué à l'Apprentissage. (2012, Septembre 17). (F.d. d'Evry, Intervieweur).
- *Situation des anciens chômeurs vis-à-vis de Pôle Emploi*. (s.d.). Récupéré sur Site gouvernemental du service civique: <http://www.service-civique.gouv.fr/>
- Staufienbiel, T., & König, C. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 101-117.

Ont notamment participé à l'écriture de ce document:

Étienne CASTILLO, *Assistant Confédéral FO Jeunes, FO-FEETS*

Barbara DAUTIN, *FO Métaux*

David BELLENGER, *FO Construction*

Eugénie FRANCISCO, *FO Construction*

<b>I</b>	
I % logement .....	60

<b>A</b>	
Absentéisme.....	42
Accès au Logement et un Urbanisme Rénové (ALUR) .....	58
Accords Nationaux	
Interprofessionnels .....	10, 41, 43, 61
Action Logement.....	60
Aide au logement.....	63
Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé.....	65
Aide Personnel au Logement (APL).....	63
Allocation d'autonomie .....	23
Alternance .....	16
Année de césure .....	16
Apprentis .....	16, 64
Apprentissage.....	16
Autonomie.....	54

<b>B</b>	
Banque de stages.....	27
Bourses.....	23

<b>C</b>	
CDD .....	42
Chômeurs de longue durée.....	31
CIVIS .....	38
Colocation .....	63
Complémentaire santé.....	65
Congé maternité.....	67
Congé parental .....	67
Congé paternité .....	67

Contractuels.....	52
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi .....	30
Contrats aidés.....	31
Contrat de professionnalisation .....	17
Contrats de génération .....	34
Contrats Uniques d'Insertion.....	30

<b>D</b>	
Déclassement.....	6, 49
Découverte des métiers.....	14
Décrocheurs .....	9, 11, 19, 38
Diplôme.....	13, 49
Discrimination.....	48
Doctorants .....	29

<b>E</b>	
Égalité entre les hommes et les femmes .....	48, 67
Emploi durable.....	32
Emploi saisonnier .....	46, 61
Emplois aidés.....	9, 31
Emplois d'Avenir.....	10, 11, 30, 33
Encadrement des loyers .....	58
Enseignants .....	12, 13
Enseignement universitaire .....	17
Erasmus .....	16
Étudiants-salariés.....	23
Exonérations .....	50

<b>F</b>	
Fonction publique.....	51
Foyers de Jeunes Travailleurs .....	56
Frais d'agence immobilière.....	59
Fuite des cerveaux.....	26



<b>G</b>	
Garantie Jeunes .....	10, 38, 66
Garantie pour la Jeunesse .....	30, 38
Garantie Universelle des Loyers.....	58, 63
Gratification .....	25

<b>I</b>	
Initiative pour l'Emploi des Jeunes.....	39
Inspection du travail .....	25
Intérim .....	42, 46

<b>J</b>	
Jours de révision.....	21

<b>L</b>	
Location.....	57
Logement.....	55
Logement social.....	60

<b>M</b>	
Mal-être.....	42
Mixité des métiers.....	12

<b>N</b>	
NEET.....	9, 11, 38

<b>O</b>	
Orientation.....	12

<b>P</b>	
Paritarisme.....	13

Partenariat Public-Privé .....	52
Période d'essai .....	17, 44
Pouvoir d'achat.....	65

<b>Q</b>	
Quotas.....	14, 67

<b>R</b>	
Réforme Générale des Politiques Publiques .....	51
Relations professionnelles.....	21, 42
Rémunération .....	20, 49
Revenu de Solidarité Active .....	38, 64, 66

<b>S</b>	
Salaire.....	49, 65
Salaire minimum .....	50
Santé.....	65
Service Civique.....	40
Seuils d'accueil .....	49
Seuils syndicaux .....	33
SMIC.....	50, 65
Stage.....	24
Stage « découverte » .....	14
Stéréotypes.....	12

<b>T</b>	
Taux d'effort.....	53
Taux d'encadrement.....	13
Temps partiel.....	23, 33, 42, 65
Transmission des compétences.....	34
Travail le dimanche.....	23

<b>V</b>	
Volontariat international.....	16

- Centre d'analyse stratégique. (Décembre 2010). *Tableau de bord de l'emploi public. Situation de la France et comparaisons internationales.*
- Eurofound. (2013). *European Social Survey; Enquête européenne sur la qualité de vie.*
- (2014, Mars 4). Récupéré sur Site du Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité: <http://www.territoires.gouv.fr/acces-des-jeunes-au-logement-une-priorite-du-gouvernement-reaffirmee-par-cecile-duflot>
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). *L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires Insee.*
- Bureau International du Travail. (2013). *Rapport mondial sur les salaires 2012/2013: Salaires et croissance équitables.*
- Bureau International du Travail. (2014). *Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables.*
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zimmermann, K.F. (2013). *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France, Les notes du Conseil d'Analyse Économique, n°4.*
- Centre d'Analyse Stratégique. (2010). *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs: les raisons d'une exception française.*
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2010). *The skills matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg.*
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2012). *Future skills supply and demand in Europe: Forecast 2012, rapport de recherche n°26. Luxembourg.*
- Centre-INFFO, N.B. (2009). *Les lieux d'information et d'orientation.*
- *Charte des stages étudiants en entreprise. (2006).*
- Christophe Barret, F.R. (2013). *Enquête Bref du Cereq – 2013 auprès de la Génération 2010 – Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme.*
- Comité Interministériel de la Jeunesse. (2013, Février 2013). *Priorité Jeunesse. Mesure 38.*
- Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique. (s.d.). *Compte-rendu du 17 juillet 2013.*
- Confédération Européenne des Syndicats. (2013). *A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs.*
- Conseil Économique Social et Environnemental. (1998). *1% Logement.*
- Conseil Économique Social et Environnemental. (2012). *L'emploi des jeunes, Avis du CESE.*
- Conseil Économique Social et Environnemental. (2013). *Le logement autonome des jeunes.*
- Cour des Comptes. (Octobre 2011). *Les contrats aidés dans la politique de l'emploi.*
- Crédoc. (2011). *Les problèmes de logement des salariés affectent négativement 40% des entreprises.*
- Dares. (2014). *Les contrats d'aide à l'emploi en 2012.*
- Dares. (Avril 2014). *Le contrat d'insertion dans La vie sociale (CIVIS) en 2011 et 2012.*
- Dares. (Avril 2014). *Les mouvements de main-d'œuvre au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.*

- Dares. (Juillet 2013). *L'intérim en 2012: fort repli du travail temporaire.*
- Dares. (Mai 2014). *Activité des jeunes et politiques d'emploi.*
- Dares. (Mai 2014). *Tableau de bord Activité des jeunes et politiques de l'emploi.*
- Dares. (Mars 2014). *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.*
- Dares. (Mars 2014). *L'emploi intérimaire au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.*
- Dares. (Mars 2014). *Tableau de bord des politiques d'emploi.*
- Dares. (Novembre 2013). *Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011.*
- Dares. (Octobre 2012). *Les bas salaires en France entre 1995 et 2011.*
- De Cuyper, N., & Coll. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of business and psychology*, 75-85.
- Délibération n°2008-228 (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) Octobre 20, 2008).
- Eurofound. (2013, Novembre 13). *Young people and "NEET's"*. Récupéré sur Site web Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm>
- Eurostat. (2011). *Enquêtes sur les forces de travail.*
- Fioraso, G., & Ministre de l'Enseignement Supérieur. (s.d.). Discours du 8 mars 2013 à l'I.U.T de Reims.
- Force Ouvrière. (2013). *Le livre noir de la RGPP.*
- Fougère, D., Kramarz, F., & Pouget, J. (2003). *Crime and Unemployment in France.* CREST.
- GESTE. (Novembre 2013). *Bilan quantitatif et évaluation qualitative des conventions sur le financement de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.*
- Guy Hoquet. (Avril 2014). *Enquête CSA.*
- Insee. (2006). *Enquête nationale logement.*
- Insee. (2011). *Enquête emploi.*
- Insee. (2011). *Enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie.*
- Insee. (2013). *Enquête emploi en continu 2012.*
- Insee. (2014). *Enquête emploi.*
- Insee Nord-Pas-de-Calais. (Avril 2009). *Logement social: les difficultés à sortir du parc social limitent les entrées pour les ménages les plus jeunes.*
- Klemm, M. (2010). The impact of job insecurity on the saving behavior of German households. *DIW Berlin*, 1-26.
- Liaisons Sociales. (2014). *Les jeunes, le travail et l'emploi.*
- Lozza, E., & Coll. (2013). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcome. *Economic and Industrial Democracy*.
- Marical, F., De Saint Pol, T., & Insee Prem. (Juin 2007). *La complémentaire santé: une généralisation qui n'efface pas les inégalités.*
- Mestrallet, G. (2014). *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes.*
- Michel Sapin, M.d. (2013, Septembre 1). *Tous Politiques –France 24.* (R.F. Fauvelle, Intervieweur).
- Ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique. (2013). *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.*
- Monteil, J.-M., & CESE. (2014). *L'alternance dans l'éducation.*

- Mouillart, M. (2013). *Étude de Connaître les Loyers et Analyser les Marchés sur les Espaces Urbains et Ruraux (CLAMEUR)*.
- Observatoire de la Vie Etudiante. (2011). *Enquête La vie étudiante, Repères*.
- Observatoire des Inégalités. (2013, Janvier 29). *Les inégalités de salaires hommes-femmes: état des lieux*. Récupéré sur Site de L'Observatoire des Inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>
- Observatoire des Inégalités. (2014, Juillet 16). *Qui sont donc les classes moyennes?* Récupéré sur Site de l'Observatoire des Inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1015>
- Observatoire des loyers de l'Agglomération parisienne. (Juillet 2014). *Évolution des loyers d'habitation du secteur locatif privé dans l'agglomération parisienne*.
- OCDE. (2013). *Economic policy reforms: Going for Growth 2013*.
- Philippe Lemistre, c.a.-C. (Janvier 2013). *Le déclassé, entre mythe et réalité*. Alternatives Économiques Poche n°059.
- Ramspacher, M.-S. (2014, Février 14). *Contrat de génération: un outil limité à des effets d'aubaine*. *Les Échos*.
- Repentin, T., & Ministre délégué à l'Apprentissage. (2012, Septembre 17). (F.d. d'Evry, Intervieweur).
- *Situation des anciens chômeurs vis-à-vis de Pôle Emploi*. (s.d.). Récupéré sur Site gouvernemental du service civique: <http://www.service-civique.gouv.fr/>
- Staufenbiel, T., & König, C. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 101-117.

Ont notamment participé à l'écriture de ce document:

Étienne CASTILLO, *Assistant Confédéral FO Jeunes, FO-FEETS*

Barbara DAUTIN, *FO Métaux*

David BELLENGER, *FO Construction*

Eugénie FRANCISCO, *FO Construction*



## Ceci n'est pas une revendication « jeunes »\*

Les jeunes sont les premières victimes des remises en cause libérales du Code du Travail et de la protection sociale. Ils en sont déjà victimes aujourd'hui et risquent de l'être encore demain. Abandonner les jeunes dans la jungle libérale, refuser d'investir dans l'avenir au nom de l'austérité, c'est rompre avec la solidarité qui caractérise si bien la République. Et les conséquences économiques, sociales et politiques se font déjà durement ressentir pour tous. Défendre collectivement les jeunes, c'est construire l'avenir de tous, contre l'individualisme, le communautarisme et le repli sur soi.

Venus des quatre coins de l'hexagone, de tous horizons professionnels, de jeunes militant(e)s syndicaux Force Ouvrière ont souhaité apporter une réponse solidaire au morcellement rampant de la société.

Leur travail n'est pas une revendication « jeune », c'est une parade à la précarité qui se propage dans la société et nous concerne tous. Dans ce travail, il n'est question que de droit commun ou collectif.

Arrêtons l'hypocrisie avec les jeunes, arrêtons de les prétendre « opportunistes » pour éviter de les former, « zappeurs » pour ne les employer qu'en CDD, « sous-qualifiés » pour ne pas les rémunérer et « décrocheurs » ou « assistés » pour ne pas les accompagner.

Les jeunes ne veulent pas un poisson, une fois, mais une canne à pêche et le droit de pêcher. Les jeunes revendiquent une chose, simple, garantie en théorie mais malmenée dans la pratique, c'est l'égalité de droit et le droit à l'autonomie.

Rester fidèle aux principes et aux valeurs, donner des perspectives, est indispensable car il n'y a pas de vent porteur pour celui qui ne sait pas où il va.

*Jean-Claude Mailly*



\* La « Trahison des images », 1948, tableau de René Magritte (1898 – 1967), peintre surréaliste proche du mouvement syndical.

**FO** *jeunes*