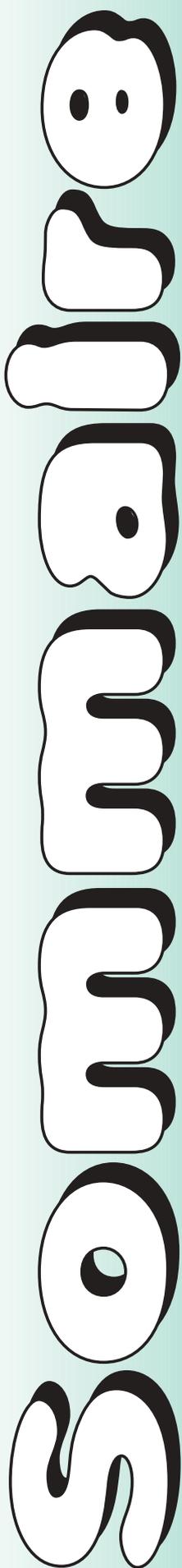




Dossier revendicatif :

L'emploi des jeunes

Mise à jour : 25 février 2004



Préambule

Sommaire	p 2
Édito	p 3
Données générales	p 4-5

Les contrats à durée indéterminée

Page sommaire	p 6-7
Contrat à Durée Indéterminée - CDI	p 8-9
Statut Fonction Publique - SFP	p 10-11

Les contrats à durée déterminée

Page sommaire	p 12-13
Contrat à Durée Déterminée - CDD	p 14-15
Contrat Intérimaire - CI	p 16-17
Contrat Saisonnier - CS	p 18-19

Les contrats aidés

Page sommaire	p 20-21
Programme Trace - PT	p 22-23
Contrat d'Apprentissage - CA	p 24-25
Contrat de Professionnalisation - CP	p 26-27
Contrat Emploi Solidarité - CES	p 28-29
Contrat Emploi Consolidé - CEC	p 30-31
Contrat Emploi Jeunes - CEJ	p 32-33
Contrat Jeune en Entreprise - CJE	p 34-35
Contrat Civis - CC	p 36-37

Analyse / Proposition

Page sommaire	p 38-39
Analyses et propositions	p 40-43

Outils Cgt

Page sommaire	p 44-45
Dépliant	p 46-49
Affichettes	p 50-51
Divers	p 52-53



Jeunes... mais pas sans exigences !

Jeunes Cgt
263, rue de Paris – Case 1-1
93516 Montreuil Cedex

Tél : 01 48 18 84 79
Fax : 01 48 18 84 35

Courriel : jeunes@cgt.fr
Site : www.cgt.fr/jeunes

Depuis ces dernières décennies, gouvernements et employeurs ont porté un intérêt particulier à l'emploi des jeunes dans l'objectif de façonner les jeunes générations aux exigences du marché du travail.

Toujours plus de flexibilité, des salaires au rabais, une précarité qui touche aussi bien la nature du contrat de travail que la qualité de l'emploi... autant de conséquences qui résultent des politiques publiques d'emploi.

La jeunesse d'aujourd'hui, enfermée dans cette spirale infernale, a bien du mal à acquérir son indépendance financière, satisfaire ses besoins les plus élémentaires (se loger, se nourrir, se soigner) et construire un projet de vie.

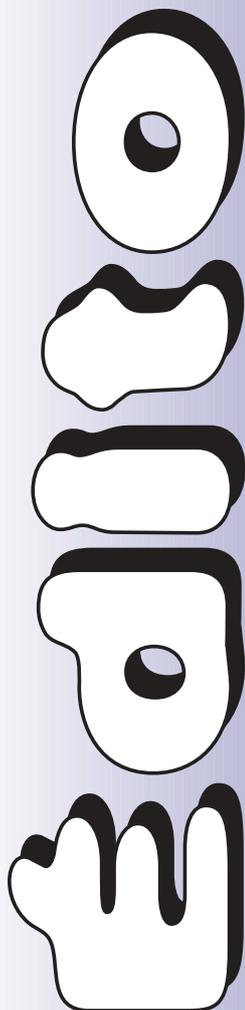
Mais quelle est réellement la situation de l'emploi des jeunes ? Quels sont les contrats de travail qui leur sont proposés (pour ne pas dire imposés) ? Quelles sont leurs caractéristiques ? Quels constats, analyses et propositions formule la Cgt face à tous ces contrats inspirés par la logique libérale de réduction des « coûts » de la masse salariale ?

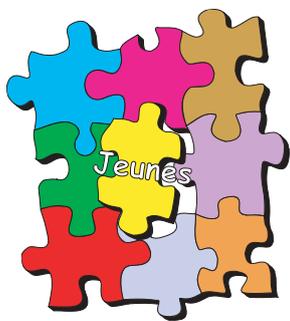
Autant de questions auxquelles nous avons essayé de répondre au travers de ce dossier revendicatif qui vise à mieux maîtriser les différentes formes atypiques de contrat de travail et leurs différents aspects.

Notre ambition est de mieux cerner les divers aspects de cette précarité pour mieux la combattre et débanaliser ce qui devient malheureusement courant dans les entreprises où 80 % des embauches de jeunes se font actuellement sous cette forme.

Ce dossier s'inscrit dans la démarche de la Cgt sur la revendication d'un Nouveau Statut du Travail Salarié. Obtenir de nouvelles garanties interprofessionnelles pour tous les salariés est un véritable défi de progrès social. Pour imposer des nouveaux droits pour les salariés, les obstacles sont nombreux et la précarité est l'un d'eux.

Ces constats confirment bien la place centrale du travail et de ses mutations dans l'évolution de la société. Ils renforcent la nécessité du plein emploi stable, qualifié, bien rémunéré.





CHIFFRES

13,6 %

C'est au 1^{er} juillet 2000 le nombre de salariés qui sont payés au Smic.

35,5 %

C'est le nombre des jeunes de moins de 26 ans qui sont payés au Smic.

720 000

C'est le nombre de salariés qui vont partir en retraite chaque année entre 2005 et 2010 (contre 553 000 actuellement).

ÉCARTS DE SALAIRES

Écarts de salaires en France entre un père et son fils sur différentes années :

- 1964 : l'écart était de 1600 francs
- 1970 : l'écart était de 2400 francs
- 1993 : il était de 5400 francs

ÉVOLUTION

- En 1999, on comptait 10% d'emplois à durée limitée (Intérimaires, Cdd, contrats aidés, apprentis) . Ils étaient 3,9% de l'ensemble des salariés en 1985.

Les jeunes en chiffres...

En France

Population :

- La France compte près de 60,7 millions d'habitants (en 2000) dont 26 millions d'actifs.
- Les 15-29 ans représentent 11,7 millions de personnes (soit près de 20 % de la population).

Situation des jeunes :

- En 2001, les 15-29 ans sont répartis comme suit :
 - ✓ 5,3 millions scolarisés (élèves ou étudiants) soit 46,2 %.
 - ✓ 5,77 millions actifs (salariés + privés d'emploi) soit 48,5 %. Ils représentent 20 % de la population active totale.
 - ✓ 604 000 inactifs non scolarisés (jeunes femmes au foyer...) soit 5,3 %.

Réalité des jeunes dans l'emploi :

- En 2001, selon une enquête de l'Insee, plus de 60 % des jeunes actifs de moins de 30 ans étaient dans une situation précaire :
 - ✓ 30 % employés dans le cadre d'un dispositif d'aide à l'emploi ou emploi précaire (Intérim, Cdd, Ces, Cq, Cec, Cej...). En 1991, ce chiffre était de 18,7 % (soit +11,4 % !).
 - ✓ 16,1 % à temps partiel (en Cdd ou Cdi).
 - ✓ 14,3 % au chômage.
- L'âge moyen d'entrée dans la vie active est de 23 ans.
- Aujourd'hui, 8 embauches de jeunes sur 10 sont des contrats de courte durée (précaire).
- 40 % des étudiants travaillent pour financer leurs études.

Chômage :

- En octobre 2003, le taux de chômage des 15-24 ans était de 20,8 % et plus de 18% des jeunes de 15-30 ans. Une grande majorité d'entre eux ne bénéficiait pas d'indemnité puisque l'ouverture des droits est soumise à une durée de cotisations.
- En novembre 2003, la France comptait 425 600 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans contre 396 900 un an auparavant (soit une progression de 7,2 %). C'est le plus mauvais score enregistré sur une tranche d'âge.
- En février 2004, 40 % des entrées au chômage sont dûes à des fins de contrat en Cdd ou en intérim parmi lesquels figure une partie importante de jeunes.



- Les jeunes restent en moyenne 110 jours au chômage avant de trouver un emploi (238 jours pour les 25-49 ans et 394 jours pour les plus de 50 ans).

En Europe

Population :

- L'Europe élargie comptera 75 millions de jeunes entre 15 et 25 ans.

Réalité des jeunes dans l'emploi :

- 40 % des jeunes européens ont un contrat précaire.
- 2/3 des emplois des jeunes sont de piètre qualité : faible rémunération, contrat précaire, absence de formation, non reconnaissance des diplômés...

Chômage :

- En octobre 2003, le taux de chômage moyen des jeunes en Europe était de 15,7 %.
- Aujourd'hui le taux de chômage en Europe est de 8,2% de la population active et de 16,5% chez les jeunes.

Dans le monde

Population :

- Aujourd'hui, deux tiers de la population mondiale a moins de 35 ans. Une personne sur cinq a entre 15 et 24 ans. La plupart d'entre elles vivent dans les pays en développement (85 %), surtout en Asie (60 %).

Éducation :

- Le progrès de l'éducation et l'élimination de l'analphabétisme continuent dans pratiquement tous les coins du monde. Dans les pays industrialisés, le taux des jeunes de 18 ans scolarisés est en augmentation. Il est passé de 50 % en 1984 à 67 % en 1997.

Réalité des jeunes dans l'emploi :

- 628 millions de jeunes entre 15 et 24 ans travaillent. Ils représentent 22 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre mondiale.

Chômage :

- Lors de la journée internationale de la jeunesse (12 août 2003), l'Onu a dénoncé que 40 % des chômeurs dans le monde sont des jeunes.
- D'après les estimations de l'Oit, 60 % des jeunes sont sans emploi.

• La totalité de ces emplois concernait plus de 2,2 millions de personnes, en mars 2001.

• 5,1 millions de personnes occupent un emploi « non qualifié », soit autant qu'en 1982. Depuis 1993 ce type d'emploi est massivement subventionné.

FORMATION

60 000

C'est le nombre de jeunes qui sortent chaque année de l'école sans qualification.

ATTENTION : un Brevet des collèges n'est pas considéré comme une qualification, c'est un diplôme.

90 000

C'est le nombre de jeunes qui sortent chaque année de l'enseignement supérieur sans finir leur parcours ou sans diplôme.

Ces deux chiffres sont constants depuis ces 8 dernières années.

Les chiffres des jeunes sortant de l'école sans qualification ou sans diplôme ne peuvent pas être fusionnés ou superposés.

Ce sont ces mêmes jeunes qui rencontrent le plus de difficultés ou restent le plus longtemps au chômage.

Les contrats

à durée

indéterminée...



Contrat à Durée Indéterminée - CDI

p 8-9



Statut Fonction Publique - SFP

p 10-11



35 %

C'est environ la proportion des jeunes actifs (de 15 à 29 ans) en Cdi (ou statut de la Fonction Publique) à temps plein.

PÉRIODE D'ESSAI

Elle est de durée variable (un, trois ou six mois) selon les conventions collectives, votre niveau de qualification ou de responsabilité. Comme il s'agit d'une période de « test », vous-même ou votre employeur pouvez, durant cette période, mettre fin à votre contrat sans avoir à fournir de motif particulier.

INFOS

Ce contrat peut être verbal, mais l'employeur doit tout de même vous remettre, lors de votre embauche, un document où doivent figurer notamment son nom, la date et l'heure de votre embauche.

En cas de conflit avec votre employeur, vous pouvez produire, outre ce document, des témoignages, vos bulletins de salaire, vos relevés de banque... pour prouver que vous avez bien travaillé dans son entreprise.

Le contrat de travail peut également être écrit. Dans ce cas, il doit indiquer votre date d'embauche, l'emploi occupé, le lieu et le temps

Contrat à Durée Indéterminée - CDI

Caractéristiques

Objectif :

- Garantir des droits, imposer des obligations.

Public concerné :

- Tout salarié.

Durée et nature du contrat :

- Le Cdi n'a pas de limite de contrat. Il peut être rompu par le salarié, moyennant un préavis.
- L'employeur ne peut le rompre que s'il a un motif réel (licenciement économique, dépôt de bilan de l'entreprise ou de faute grave de la part du salarié).

Rémunération :

- Elle est fixée par une grille de classification (s'il en existe une) en fonction du poste occupé.

Formation :

Tous salariés en Cdi peut disposer de deux dispositifs (à son initiative) :

- **Le Cif (Congés Individuel de Formation) :** C'est un droit du salarié qui peut suivre une formation longue de son choix. Pour être effectif, le Cif doit être accepté par le Fongecif (organisme agréé qui gère les fonds du Cif). La rémunération est toujours versée par l'employeur durant la formation (à hauteur de 80 % en général).
- **Le Dif (Droit Individuel de Formation) :** Il est né de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle signé par les organisations syndicales en septembre 2003. Le Dif donne à chaque salarié (quelque soit la taille de l'entreprise) 20 heures par an cumulables sur 6 ans (soit 120 heures au total). Ce dispositif est valable tout au long de sa carrière professionnelle. Pour effectuer une formation de son choix, le Dif doit cependant obtenir l'accord de son employeur. Le temps de formation ne s'effectue pas forcément sur le temps de travail. Ces conditions peuvent être améliorées dans les négociations de branche.

Champs professionnels concernés :

- Tout employeur, excepté la fonction publique



Aide pour l'employeur :

- Aucune. Ceci étant, il peut bénéficier d'allègements de cotisations ponctuels.

Remarques :

Salarié et employeur ont des obligations réciproques :

- L'employeur doit :
 - ✓ Fournir du travail dans le cadre de l'horaire de travail établi.
 - ✓ Verser le salaire correspondant au travail effectué.
 - ✓ Respecter les autres éléments essentiels du contrat de travail, par exemple les caractéristiques de l'emploi et des tâches à accomplir.
- Le salarié doit :
 - ✓ Effectuer le travail demandé en respectant les instructions de l'employeur.
 - ✓ Respecter les horaires de travail.
 - ✓ Observer les clauses de son contrat et, le cas échéant, du règlement intérieur.
 - ✓ Ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.
- Le contrat de travail s'exécute dans le respect de la loi, de la convention collective éventuellement applicable à l'entreprise et de l'accord passé entre l'employeur et le salarié.

Constats / Analyses

- Le nombre de Cdi ne cesse de diminuer laissant place à une part de contrats précaires (surtout concernant les jeunes).

Revendications Cgt

- La Cgt revendique le Cdi comme la norme d'embauche prioritaire.

de travail, le montant du salaire, la durée de la période d'essai et celle des congés payés.

Bien sûr, il est toujours conseillé de demander un contrat écrit afin d'éviter tout problème ultérieur. Si ce contrat est écrit et exécuté en France, il doit être rédigé en français. Mais si vous êtes étranger, une copie traduite dans votre langue d'origine doit vous être remise si vous en faites la demande.

LE PRÉAVIS

La durée du préavis (on l'appelle aussi délai-congé) dépend de l'ancienneté dans l'entreprise. La loi prévoit les durées minimales suivantes (votre contrat ou la convention collective peut prévoir des durées supérieures) :

- **Un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans.**
- **Deux mois pour une ancienneté de plus de deux ans.**

Pendant votre préavis, vous êtes payé au salaire habituel. Il est également prévu qu'une partie du temps de travail serve à rechercher un autre emploi.

L'employeur peut aussi vous dispenser d'effectuer votre préavis : dans ce cas, il doit vous payer votre indemnité de préavis, égale au salaire que vous auriez perçu si vous l'aviez accompli.



CONDITIONS REQUISES POUR SE PRÉSENTER À UN CONCOURS ADMINISTRATIF

Il faut impérativement :

- Être de nationalité française. Certains emplois sont toutefois ouverts aux ressortissants des autres États de l'Union européenne et des États membres de l'Espace économique euro-péen.
- Ne pas avoir été privé de ses droits civiques.
- Ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n° 2 du casier judiciaire, incompatibles avec l'exercice des fonctions.
- Se trouver en position régulière par rapport au Code du service national (contrairement aux idées reçues, un objecteur de conscience peut parfaitement entrer dans la fonction publique) ou avoir participé à la journée de préparation à la défense (Apd).
- Être apte physiquement à exercer la fonction.
- Remplir les conditions liées à l'âge. La limite d'âge est variable selon les concours

Statut Fonction Publique - SFP

Caractéristiques

Objectif :

- exercer des missions de service public

Public concerné :

- Toute personne remplissant les conditions (voir ci-contre) peut accéder à un emploi de fonctionnaire. Il doit passer un concours (en règle générale) ou satisfaire aux autres modalités d'accès définies.

Durée et nature du contrat :

- Le fonctionnaire est dans une position statutaire et réglementaire. Le statut général (titre I pour l'ensemble des fonctionnaires, et titre II pour les fonctionnaires de l'Etat, titre III pour les fonctionnaires territoriaux, titre IV pour les fonctionnaires hospitaliers) et différents droits ou arrêtés leur sont applicables.
- L'emploi d'un fonctionnaire est à durée indéterminée (après avoir satisfait à la période de stage).

Rémunération :

- Le traitement est lié au corps ou cadre d'emploi dans lequel l'agent est recruté, au grade et à l'échelon détenu à l'intérieur de celui-ci.
- Certains éléments de rémunération peuvent être liés plus spécifiquement à la fonction exercée.

Formation :

- L'agent bénéficie – de manière générale – d'une formation initiale et d'actions de formation continue. Des dispositions existent pour l'accès à la formation permanente.

Champs professionnels concernés :

- Il concerne l'ensemble de la Fonction publique (État – territoriale – hospitalière) y compris les établissements publics (de manière générale hors Epic).

Remarques :

Pour pouvoir occuper un emploi de fonctionnaire, il faut réussir un concours.

- Il existe des concours pour l'accès aux différents corps de la Fonction publique. Ceux-ci peuvent être classés en 3 grandes catégories selon le niveau de diplôme exigé, ou le niveau de reclassement :



- ✓ Concours de catégorie A, ouvert aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; dans la plupart des cas, il s'agit d'un diplôme de 2ème cycle de l'enseignement supérieur.
- ✓ Concours de catégorie B, ouvert aux candidats titulaires du bac.
- ✓ Concours de catégorie C, ouvert selon le cas, soit aux titulaires d'un brevet des collèges, d'un Cap, d'un Bep, ou sans condition de diplôme.
- Pour certains corps, il peut exister des modalités spécifiques de recrutement (sur titre...).
- Il existe des modalités particulières pour le recrutement des personnes handicapées.

Constats / Analyses

- La Fonction publique et ses personnels connaissent de fortes attaques. L'ultralibéralisme est antinomique avec la nature même du service public. Des missions de service public sont privatisées ou abandonnées. Les déficits en emplois au regard des besoins se creusent de plus en plus. La précarité est fortement présente, et un nombre très important d'agents échappe désormais au statut (1 100 000 sur l'ensemble de la Fonction publique). Les politiques salariales génèrent un déclassement important des niveaux de rémunération (le bas de la grille de rémunération débute sous le Smic). Les droits et acquis sociaux sont contestés (ex. : les retraites).

Revendications Cgt

- La Cgt articule son activité revendicative autour non seulement de la défense mais aussi de l'amélioration du service public. Nos propositions s'appuient sur la réponse aux besoins sociaux, la lutte contre les inégalités par un développement des droits, l'aménagement du territoire, le progrès social. Elles visent à la démocratisation de la Fonction publique – outil de la Nation – par un rôle nouveau pour l'usager, l'utilisateur du service public d'une part, et des droits pour les personnels d'autre part.
- Dans le même temps, une Fonction publique moderne, efficace, dynamique, passe par la réponse aux revendications concernant les personnels : sur l'emploi dans son volume, mais aussi dans sa nature (lutte contre la précarité, pour la titularisation), son contenu (reconnaissance des qualifications, niveau de rémunération, garanties statutaires...).
- Parce que le service public est un enjeu de société, notre démarche syndicale travaille à faire converger revendications des personnels, aspirations, attentes, exigence des populations, besoins du pays.

avec des dérogations, notamment pour les mères de trois enfants et plus.

• Posséder le diplôme requis pour le niveau du concours présenté.

PARTICULARITÉ

Les personnels de la Fonction publique sont en règle générale (hors CES, emplois jeunes) des personnels de droit public, et ne relèvent pas, pour l'essentiel, du code du travail (quelques dispositions renvoient à celui-ci) mais du statut général et des textes réglementaires pour les fonctionnaires, et de dispositions fixées par décrets pour les personnels non-titulaires.

En cas de litige avec l'employeur, les fonctionnaires ne dépendent pas des Prud'hommes mais du Tribunal administratif.

INSCRIPTION AUX CONCOURS

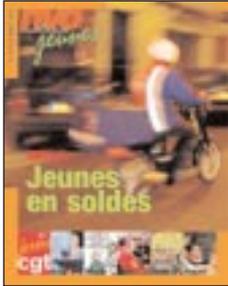
L'inscription aux concours de recrutement de la fonction publique de l'État est gratuite.

On ne peut demander au candidat en aucun cas des frais de dossier.

Les contrats

à durée

déterminée...



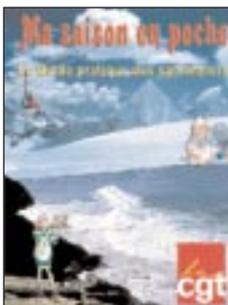
Contrat à Durée Déterminée - CDD

p 14-15



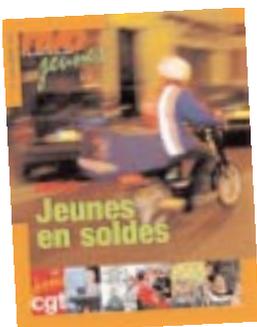
Contrat Intérimaire - CI

p 16-17



Contrat Saisonnier - CS

p 18-19



CHIFFRE

1

C'est en million, le nombre de salariés concernés par le Cdd aujourd'hui.

RUPTURE

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme, sauf :

- **Accord entre l'employeur et le salarié.**
- **Embauche du salarié en contrat à durée indéterminée. Avant de quitter l'entreprise, le salarié doit respecter un délai de préavis dont la durée - calculée en fonction de celle du contrat - ne peut excéder 2 semaines.**
- **Faute grave de l'employeur ou du salarié.**
- **Force majeure.**

UN CONTRAT ÉCRIT

Le contrat à durée déterminée doit être écrit. A défaut il est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Il doit indiquer notamment :

- **La raison précise pour laquelle l'employeur a conclu**

Contrat à Durée Déterminée - Cdd

Caractéristiques

Objectif :

Exécuter une tâche précise et temporaire. Il vise à remplacer un poste de travail dans les cas suivants :

- Le remplacement d'un salarié absent.
- L'accroissement temporaire de l'activité habituelle dans l'entreprise (commande exceptionnelle, tâche occasionnelle, travaux urgents de sécurité).

Public concerné :

- Tous salariés, quelle que soit l'entreprise qui les emploie.

Durée et nature du contrat :

- Sa durée et son renouvellement sont limités. En principe avec terme fixe, la durée maximale des Cdd conclus de date à date est de 18 mois.

Par dérogation, cette durée est ramenée à 9 mois ou 24 mois pour des raisons bien précises :

- Les contrats sans terme précis ne sont soumis à aucune durée maximale, ils doivent simplement comporter une durée minimale, librement fixée par les parties.
- Le Cdd peut faire l'objet d'un seul renouvellement pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée initiale du contrat, ne peut excéder la durée maximum prévue par le code du travail pour le motif ayant donné lieu à sa conclusion.
- Le Cdd ne peut pas en principe être modifié, il ne peut être rompu que pour faute grave ou force majeure ou reprise d'emploi en Cdi.
- Lorsqu'il est conclu pour un motif non prévu par la loi, le contrat est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Rémunération :

- Au terme du contrat, le salarié perçoit une indemnité de fin de contrat égale au minimum à 10% de la rémunération totale brute versée durant le contrat.

Formation :

- Le salarié en Cdd bénéficie du Cif (Congé individuel de formation) et du Dif (Droit individuel à la formation), s'il a cumulé 4 mois, consécutifs ou non, sous Cdd, au cours des 12 derniers mois civils. Ses droits sont calculés au prorata temporis.



Champs professionnels concernés :

- Tous secteurs (pour la fonction publique c'est un contractuel).

Remarques :

- Le contrat Cdd est strictement réglementé. Il n'est autorisé que dans certains cas.
- Il doit être écrit et comporter des mentions obligatoires.
- Le salarié bénéficie des mêmes droits individuels (durée du travail, jours fériés, transport, restauration...) et collectifs (exercice du droit syndical, élection des représentants du personnel...) que les autres salariés de l'entreprise.

Constats / Analyses

- Ce type de contrat concerne aujourd'hui plus d'un million de salariés. Les contrats en Cdd représentent plus de 30 % dans les entrées au chômage.

Revendications Cgt

La Cgt est pour une limitation stricte des contrats précaires. Cela suppose :

- Que l'emploi à temps plein à durée indéterminée ou statutaire soit la règle d'embauche dans une logique de reconquête de plein emploi. Cette forme d'emploi doit être garantie par une réforme profonde du licenciement.
- L'abrogation des dispositions légales favorisant le recours, par les entreprises, à des emplois précaires et au travail à temps partiel.
- La transformation de tous les contrats particuliers dérogeant au droit commun en emplois stables et à temps plein.
- La requalification immédiate du contrat et le maintien ou le retour dans l'emploi en cas de non-respect des formes de celui-ci, de sa raison d'être et des conditions de travail. Des sanctions pénales doivent être prises, les moyens de contrôle de l'inspection du travail accrus.
- Le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim, doit être limité au remplacement des salariés momentanément absents de l'entreprise.
- Pour cela, l'avis préalable des comités d'entreprise ou des délégués du personnel consultés est obligatoire.
- Le paiement d'une surcontribution dissuasive par les entreprises ayant recours à l'intérim, aux Cdd, aux heures supplémentaires.
- Pour cela, il faut contraindre à une égalité de traitement (toutes primes comprises) entre les précaires et les salariés de l'entreprise.

le contrat doit correspondre à l'une des cinq situations où la loi l'autorise : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent...

- **La rémunération et ses composantes (primes, accessoires de salaire).**

- **Le poste de travail occupé par le salarié. Si celui-ci remplace un salarié absent, le nom et la qualification de ce dernier doivent figurer dans le contrat.**

- **La date de fin de contrat ou l'événement qui marquera la fin du contrat (retour du salarié absent par exemple) et la clause de renouvellement quand elle a été convenue avec le salarié.**

- **La convention collective applicable.**

- **La durée de la période d'essai éventuellement prévue.**

Cette durée est obligatoirement limitée à :

- **Un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats de six mois au plus.**

- **Un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.**

L'usage ou la convention collective applicable peuvent prévoir des durées moindres.



CHIFFRES

Qui sont les intérimaires ?

- 72 % sont des hommes.
- 28 % des femmes.
- 60 % ont moins de 30 ans.
- 44 % sont des ouvriers non qualifiés.
- 52 % sont employés dans l'industrie et notamment dans l'automobile et les équipements.

REPRÉSENTATION DES INTÉRIMAIRES

Les intérimaires peuvent faire présenter – par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices – leurs problèmes, revendications concernant la rémunération, les conditions d'exécution du travail, l'accès aux installations collectives (L.422-1).

REPERES

Les délégués du personnel et les membres du Comité d'entreprise peuvent consulter les contrats passés par l'utilisateur avec les entreprises de travail temporaire (L.422-1 et 432-4-I).

Les intérimaires sont obligatoirement inscrits ainsi que les noms et adresses des entreprises de travail temporaire sur le registre du

Contrat Intérimaire - CI

Caractéristiques

Objectif :

- Exécuter une tâche précise et temporaire, appelée mission, dans une entreprise utilisatrice.

Public concerné :

- Tous salariés embauchés et rémunérés par une entreprise de travail temporaire (agence d'intérim) et mis à disposition d'une autre entreprise (entreprise utilisatrice).

Durée et nature du contrat :

- En principe avec terme fixe, la durée maximale des intérimaires est de 18 mois. Il est conclu pour une durée limitée, précisée au départ.
- Il comporte deux contrats écrits :
 - ✓ Un contrat entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, le contrat de mise à disposition.
 - ✓ Un contrat entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire, le contrat de mission.

Rémunération :

Au terme de chaque mission, le salarié perçoit :

- une indemnité de fin de mission égale au moins à 10 % de la rémunération totale brute durant le contrat. Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans certains cas : embauche par l'entreprise utilisatrice de l'intérimaire en contrat à durée indéterminée, rupture du contrat à l'initiative du salarié ou pour faute grave...
- une indemnité compensatrice de congés payés, si le salarié n'a pu les prendre. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée, y compris l'indemnité de fin de mission.

Champs professionnels concernés :

- Tous secteurs.

Remarques :

L'utilisation d'un contrat intérimaire est réglementée. La loi prévoit six situations où il est possible d'y avoir recours :

- Remplacement d'un salarié absent (sauf s'il s'agit d'une grève).
- Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (pour création d'entreprise, congé parental d'éducation...)



- Attente de l'entrée effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Emplois à caractère saisonnier (agriculture, tourisme...).
- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois (ainsi dans les professions du spectacle, un acteur peut être embauché pour la durée d'une pièce de théâtre). Les activités concernées sont définies soit par décret (Article D 124-2 du Code du travail) soit par convention ou accord collectif étendu.
- Si le contrat est conclu pour un motif non prévu par la loi, il est considéré comme un contrat à durée indéterminée.
- Sur le plan individuel, le salarié intérimaire a les mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice s'agissant notamment de la rémunération, de la durée du travail et du travail de nuit.
- Sur le plan collectif, le salarié intérimaire exerce ses droits dans l'entreprise de travail temporaire.

Constats / Analyses

- Le développement sensible de l'intérim, ces dernières années est grave de conséquences sur l'emploi stable et les garanties collectives.
- L'intérim aujourd'hui, équivaut à près de 700 000 emplois à temps complet (dont 206 000 jeunes pour 2002), ce sont 1 800 000 salariés qui travaillent chaque année en intérim.

Revendications Cgt

- Un emploi stable pour tous les intérimaires qui le désirent (85 % des intérimaires souhaitent le Cdi).
- Embauche des intérimaires en Cdi obligatoire après 3 mois de contrat d'intérim dans l'entreprise utilisatrice sous le motif « surcroît d'activité ».
- Limitation de l'emploi intérimaire que pour des cas bien définis législatifs et/ou conventionnels (exemple : maladie, Accidents Travail, congés, formation professionnelle ou syndicale, maternité...).
- Dans tous les cas d'un contrat de mission d'un salarié intérimaire dans une entreprise utilisatrice, pour motif de remplacement, l'information doit être donnée aux élus Ce, Dp, Ds et Rs.
- Les élus de l'entreprise utilisatrice (comité d'établissement ou comité d'entreprise) doivent donner leur avis sur la véracité du motif « surcroît temporaire d'activité ».

personnel tenu à la disposition des délégués du personnel (R.620-3).

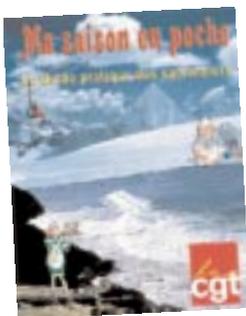
Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sont préalablement consultés avant l'appel à l'intérim, pour les quelques cas de recours où la durée autorisée est exceptionnellement portée à 24 mois (L.124-2-2-II).

ACTION EN JUSTICE

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions civiles en faveur des salariés temporaires sans mandat de l'intéressé à condition que celui-ci ait été averti par L/RAR et ne s'y oppose pas (L.124-20).

REMARQUES

- **S'il existe dans l'entreprise un dispositif d'information sur les postes disponibles en contrat à durée indéterminée, les salariés intérimaires doivent en bénéficier.**
- **Pendant la durée de sa mission, il peut se faire représenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice. Ceux-ci peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition passés entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim.**



CHIFFRES

700 000

C'est le nombre de saisonniers que l'on estime en France, été comme hiver.

ACQUIS VIA

L'ACTION SYNDICALE

- L'expérimentation de maisons de saisonniers, lieux d'accueil et d'information.
- Des mesures en faveur de l'accès aux logements (locapass, logements d'urgence, amélioration de l'offre de logements locatifs à destination du personnel saisonnier...).
- La reconduction des contrats saisonniers pour les salariés des remontées mécaniques.
- L'expérimentation sur la formation professionnelle dans le secteur du tourisme en région Paca.

CONTRAT DE TRAVAIL

Avoir toujours un contrat écrit avec :

- Le nom de l'employeur.
- Le nom du salarié et son numéro de Sécurité sociale.
- Le motif de l'embauche.
- La date de début et de fin de contrat.

Contrat Saisonniers - CS

Caractéristiques

Objectif :

- Acquérir une expérience professionnelle et bénéficier d'une rémunération.

Public concerné :

- Tous salariés.

Durée et nature du contrat :

- Un contrat à durée déterminée est remis au jeune précisant le motif de son recrutement (remplacement d'un salarié parti en congés) et sa durée. Il peut prévoir une période d'essai.
- Avant l'embauche, le jeune passe obligatoirement une visite médicale (payée par l'employeur) auprès d'un médecin du travail pour vérifier s'il est apte physiquement à occuper l'emploi proposé.

Rémunération :

- Le jeune doit être rémunéré au moins au niveau du Smic ou du minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et correspondant à l'emploi occupé.
- À la fin du contrat de travail, le jeune perçoit son salaire auquel s'ajoute une indemnité compensatrice de congés payés (10 % de la totalité des salaires perçus).

Formation :

- Doivent bénéficier des mêmes droits que le contrat Cdd (voir fiche Cdd).

Champs professionnels concernés :

- Secteurs d'activités où il est d'usage constant de ne pas conclure de Cdi (en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire des emplois).

Aide pour l'employeur :

- Aide publique dans le cas de contrats aidés en Cdd.

Remarques :

- Les préfets peuvent définir les périodes d'activité des entreprises saisonnières dans le cadre d'un arrêté pris sur proposition de l'inspecteur du travail (css art. R 434-31).



- La durée maximale du travail est fixée à 35 heures par semaine, 7 heures par jour.
- Conditions de travail : les jeunes sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés (respect du règlement intérieur) et bénéficient des mêmes avantages (cantines, pauses).

Constats / Analyses

- Les secteurs d'activités à variation saisonnière sont essentiellement : l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme.
- Ce type de contrat tend à se généraliser dans bon nombre de professions.
- La saisonnalité dans le contexte actuel ne permet pas aux salariés de vivre décemment, de faire des projets.

Revendications Cgt

Nous proposons, dans le cadre d'un projet de loi concernant ce type de contrat, des mesures concrètes contre la précarité sous toutes ses formes :

- La saisonnalité doit être clairement définie en terme de durée minimale de 4 mois et maximale de 8 mois.
- Le contrat de travail doit inclure la garantie d'ouverture de droits comme le chômage total ou partiel et comporter une clause automatique de reconduction pour les saisons suivantes.
- Garanties collectives dont il relève (formation, qualification, rémunération, ancienneté accumulée par les saisons...).
- Les heures supplémentaires effectuées doivent être rémunérées intégralement.
- Le droit à une réelle protection sociale avec une caisse unique ou pivot pour un seul régime de protection sociale.
- L'accès à une médecine du travail par site.
- Renforcer les moyens de l'Inspection du travail pour faire respecter la réglementation en vigueur.
- Des conditions de logement décentes et accessibles ainsi que la gratuité des transports du logement au lieu de travail pour tous les saisonniers.
- La reconnaissance des droits syndicaux inclus dans le Code du travail, les conventions collectives, et les moyens en locaux et matériel de mener une activité syndicale pour la défense des droits des salariés saisonniers.
- Concernant l'indemnisation chômage, l'indemnisation minimum de 30 euros versée par l'Assedic pendant les périodes non travaillées.

• **La nature du contrat : à durée déterminée ou saisonnier, renouvelable ou non.**

• **Le poste occupé et la qualification.**

• **La période d'essai (un jour par semaine comptabilisé dans la durée du contrat, avec un maximum de 2 semaines).**

• **Le salaire de base et éventuellement les primes.**

• **L'intitulé de la convention collective, s'il en existe une.**

• **Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire.**

• **La durée de la semaine de travail.**

• **Les jours de repos.**

Le contrat de travail doit être transmis au salarié dans les deux jours suivants l'embauche.

REPOS QUOTIDIEN

(loi du 13 juin 1998)

Aucun salarié ne peut travailler plus de 6 heures consécutives sans bénéficier, au minimum, de 20 minutes de pause.

Aucun salarié ne peut travailler sans qu'il bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures minimum consécutives entre 2 journées de travail.

Les contrats

aidés...



Programme Trace - PT

p 22-23



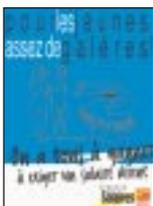
Contrat d'Apprentissage - CA

p 24-25



Contrat de Professionnalisation - CP

p 26-27



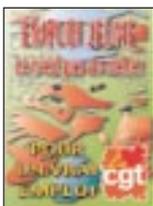
Contrat Emploi Solidarité - CES

p 28-29



Contrat Emploi Consolidé - CEC

p 30-31



Contrat Emploi Jeunes - CEJ

p 32-33



Contrat Jeune en Entreprise - CJE

p 34-35



Contrat Civis - CC

p 36-37



ORIGINE

Le dispositif Trace (TRajet d'ACcès à l'Emploi) a été mis en place par la loi de lutte contre les exclusions votée en juillet 1998.

S'adressant aux jeunes les plus en difficulté, il vise une insertion durable dans l'emploi grâce à un accompagnement renforcé et personnalisé de 18 mois

ATTENTION

Depuis le 1^{er} janvier 2004, il ne peut plus être admis de jeunes dans le cadre du programme Trace.

L'article 5 de la loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions a été abrogé par la loi de finances pour 2004.

Le volet Civis « accompagnement vers l'emploi » doit remplacer ce programme dès parution des textes.

LES BOURSES D'ACCÈS À L'EMPLOI

Mise en place depuis le 1^{er} janvier 2002, la bourse d'accès à l'emploi est perçue pendant les périodes non rémunérées du parcours, permettant de disposer d'une relative sécurité financière pendant toute la durée du parcours d'insertion.

Programme Trace - PT

Caractéristiques

Objectif :

- Ce dispositif consiste non pas en un contrat de travail ou d'insertion, mais en un accompagnement personnalisé vers l'emploi. Il permet de bénéficier de plusieurs actions adaptées aux besoins des bénéficiaires : orientation, remise à niveau des connaissances de base, stages de formation professionnelle, formation en alternance, actions de qualification, emploi à temps partiel ou à temps plein, activités sportives ou culturelles... Dans le cadre du parcours Trace, le bénéficiaire passe par des statuts différents selon sa situation : salarié, stagiaire de la formation professionnelle...

Public concerné :

- Trace s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans confrontés à un risque d'exclusion professionnelle. Il est toutefois destiné en priorité aux jeunes sans qualification, d'un niveau inférieur au Cap ou au Bep.

Durée et nature du contrat :

- La durée de Trace est au maximum de 18 mois ; elle peut toutefois être exceptionnellement prolongée.

Formation :

- Trace propose un accompagnement pour s'orienter, reconnaître ses compétences, apprendre la réalité du travail en entreprise et résoudre ses problèmes immédiats (santé, logement, mobilité...).
- Cet accompagnement personnalisé vers l'emploi permet au jeune de bénéficier d'un éventail de mesures sociales ou professionnelles :
 - ✓ action de bilan, d'insertion,
 - ✓ stages de formation,
 - ✓ mise en situation professionnelle,
 - ✓ accès aux mesures d'aide à l'emploi,
 - ✓ mobilisation d'aides financières ponctuelles,
 - ✓ accès aux soins ou accès au logement.



- Un conseiller unique accompagne le jeune pendant 18 mois, lors de rencontres régulières. Il organise, avec lui, son parcours d'insertion, le conseille dans sa recherche d'emploi et de formation et l'aide à surmonter les problèmes quotidiens.
- A la fin du parcours, l'objectif est de permettre au jeune d'accéder à l'emploi durable, par contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation ou d'orientation.

Remarques :

- Trace est un dispositif mis en œuvre par l'État en partenariat avec les régions. Pour en bénéficier, il faut s'adresser soit à la mission locale pour l'emploi des jeunes, soit à une permanence d'accueil, d'information et d'orientation (Paio), soit à l'agence locale pour l'emploi (Anpe).

Constats / Analyses

- Un jeune bénéficiaire de ce dispositif sur deux accède à un emploi. Dans les éléments qui jouent un rôle pour déboucher plus souvent sur un emploi ou une formation : l'expérience professionnelle acquise avant l'entrée dans ce dispositif, la qualité des emplois et des formations mobilisés durant le programme.
- Selon une étude du Ministère du Travail publiée en octobre 2003, 69 % des jeunes inscrits en 2002, ont accédé à un ou plusieurs emplois durant leur passage dans ce dispositif (exclusivement des missions d'intérim ou des Cdd de quelques jours).

Revendications Cgt

- Pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi : ceux qui sont sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle et qui sont pénalisés par des handicaps sociaux, personnels ou familiaux, l'urgence de la situation est telle que des dispositifs transitoires d'insertion doivent être mis en place. C'est dans ce cadre et dans ce cadre seulement que des contrats par alternance et des emplois aidés à destination des jeunes peuvent être envisagés. Cette période par son caractère transitoire ne peut que déboucher rapidement sur une qualification reconnue et un emploi stable.
- Dégager des moyens financiers pour que le programme Trace puisse toucher tous les jeunes se trouvant dans la situation décrite.

Le montant de la bourse est au plus de 300 euros par mois.

La protection sociale est, quelle que soit la situation, assurée sans discontinuité, pendant l'ensemble du parcours.

CHIFFRE

121 378

C'était le nombre de jeunes qui ont intégré ce dispositif à la fin décembre 2003 (103 033 à la même date en 2002).

AIDE DES FAJ

(Fonds d'aide aux jeunes)

Les fonds d'aide aux jeunes sont destinés aux jeunes de 18 à 25 ans qui ont des difficultés d'insertion et qui ont besoin d'une aide financière et, éventuellement, d'un accompagnement social.

Le Faj peut permettre :

- **L'attribution d'un secours financier d'urgence.**
- **Une aide financière plus durable liée à un projet d'insertion.**
- **Un accompagnement social adapté.**
- **Une aide au logement.**

Les jeunes bénéficiaires du programme Trace peuvent bénéficier du Faj dès 16 ans.



CHIFFRES

353 000

C'était le nombre de jeunes en contrat d'apprentissage fin décembre 2003 (364 000 à la même date en 2002).

Le gouvernement Raffarin a engagé une réforme dont l'un des objectifs est d'atteindre 500 000 apprentis d'ici 2007.

85 %

C'est la proportion d'apprentis qui sont accueillis dans les entreprises de moins de 50 salariés (Pme-Pmi).

OÙ S'ADRESSER

- Agence locale pour l'emploi (Anpe).
- Centre d'Information et d'Orientation (Cio).
- Centre de Formation d'Apprentis (Cfa).
- Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (Paio).
- Mission Locale pour l'Emploi (Mle).

CAS DE RUPTURE

Le contrat d'apprentissage peut être résilié :

- Par l'une ou l'autre des parties durant les deux

Contrat d'Apprentissage - CA

Caractéristiques

Objectif :

- Apprendre un métier et obtenir un diplôme.

Public concerné :

- Les jeunes de 16 à 25 ans.

Durée et nature du contrat :

- Le contrat de travail écrit est conclu pour une durée limitée (de 1 an à 3 ans en fonction du diplôme préparé).

Rémunération :

- La rémunération s'échelonne de 25 % à 78 % du Smic suivant l'âge et l'année d'exécution du contrat (voir ci-contre).

Formation :

- Le contrat d'apprentissage comporte un temps de travail en entreprise (où le jeune est placé sous la responsabilité d'un tuteur) et d'un temps de formation (obligatoire) dans un Cfa.
- Le jeune bénéficie d'une formation dans le Cfa d'une durée minimum de :
 - ✓ 400 heures par an.
 - ✓ 1350 heures réparties sur 2 ans pour un Bac professionnel ou un Bts.

Champs professionnels concernés :

- Entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel ou associatif ainsi que toutes entreprises du secteur public non industriel et non commercial.

Aide pour l'employeur :

- Aide à la formation (de 1525 euros à 1830 euros selon l'âge de l'apprenti), versée quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- Aide de l'Etat à l'embauche (915 euros) dans les entreprises de 20 salariés et moins.
- Exonération de cotisations sociales.

Remarques :

- Le jeune est salarié de l'entreprise, il bénéficie des mêmes droits (congrés, protection sociale...) que l'ensemble des autres salariés.



Constats / Analyses

- Le contrat d'apprentissage (et plus généralement l'ensemble des contrats en alternance) a pris un essor ces dernières années mais stagne depuis deux ans.
- Ce phénomène s'explique par la double volonté de pouvoir subvenir à ses moyens tout en bénéficiant d'une formation professionnelle adaptée et en lien avec le monde de l'entreprise.
- Il souffre néanmoins d'une mauvaise image – véhiculée à tort – auprès des jeunes et des entreprises qui profitent de l'inexpérience du jeune pour lui faire faire d'autres tâches (ne relevant pas de sa responsabilité), entorse au Code du travail ou à la convention collective. C'est paradoxal alors que les entreprises manquent de main d'œuvre (ex : métiers de bouche, alimentation, maçonnerie).
- Si autrefois l'apprentissage concernait surtout les Cap et Bep, depuis 1987, il s'est étendu aux diplômés d'enseignement supérieur qui représentent aujourd'hui 15 % des apprentis.

Revendications Cgt

- La garantie qu'une offre d'emploi, en Cdi, soit faite à l'issue de la formation.
- Que la rémunération des publics bénéficiaires soit revalorisée.
- Le respect des droits à l'entreprise qui sont souvent bafoués pour ces jeunes : congés, repos, heures supplémentaires...
- La gratuité de la formation : manuels scolaires et outils professionnels.
- La garantie de droits nouveaux, notamment en cas de licenciement, assurance de retrouver un autre employeur pour finir la formation et de pouvoir rester au Cfa (Centre de Formation des Apprentis).
- L'enseignement professionnel de l'éducation nationale est la voie normale de la formation professionnelle initiale. L'apprentissage est une de ces voies diversifiées et doit en conséquence relever du service public d'éducation nationale et se conformer à ses règles et obligations. Aujourd'hui, le patronat à la main mise sur le contenu et les programmes de ces formations.
- La formation en entreprise doit être considérée comme dépendante de la finalité pédagogique et garantir une réelle formation débouchant sur une certification reconnue collectivement et nationalement.
- Qu'un état des lieux soit fait de l'impact sur l'emploi de ces différentes mesures.
- Mettre en place un dispositif d'aide financière ou tarif réduit pour le logement et les transports.

premiers mois de l'apprentissage.

• **À l'initiative de l'apprenti lorsqu'il a obtenu le diplôme ou le titre préparé (l'apprenti doit dans ce cas indiquer à l'employeur, par écrit, le motif et la date de la rupture, qui ne peut intervenir que le lendemain de la publication des résultats par le président du jury).**

• **Par accord exprès entre l'employeur et l'apprenti.**

• **Par jugement du conseil des prud'hommes, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à ses obligations.**

• **En cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.**

RÉMUNÉRATION

Moins de 18 ans :

1^{re} année – 25 % du Smic

2^e année – 37 % du Smic

3^e année – 53 % du Smic

De 18 ans à moins de 21 ans :

1^{re} année – 41 % du Smic

2^e année – 49 % du Smic

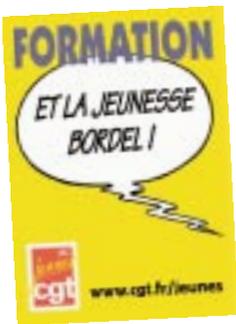
3^e année – 65 % du Smic

21 ans et plus :

1^{re} année – 53 % du Smic

2^e année – 61 % du Smic

3^e année – 78 % du Smic



ORIGINE

Le contrat de professionnalisation est né de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle signée par les organisations syndicales le 20 septembre 2003.

Il est destiné à remplacer les différents contrats d'insertion par alternance existants (contrats de qualification jeunes et adultes, d'orientation et d'adaptation).

Le contrat de professionnalisation doit entrer en vigueur le 1^{er} octobre 2004.

CHIFFRES

150 000

C'était le nombre de jeunes en contrat de qualification à la fin décembre 2003 (167 000 à la même date en 2002).

32 000

C'était le nombre de jeunes en contrat d'adaptation à la fin décembre 2003 (35 000 à la même date en 2002).

2000

C'était le nombre de jeunes en contrat d'orientation à la fin décembre 2003 (2100 à la même date en 2002).

Contrat de Professionnalisation - CP

Caractéristiques

Objectif :

- Il vise à compléter la formation initiale avec l'objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Public concerné :

- Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Durée et nature du contrat :

- Ce contrat est proposé sur 6 à 12 mois, mais peut être allongé jusqu'à 24 mois pour certains publics et certaines formations, ou lorsque la qualification désirée l'exige.

Rémunération :

- La rémunération est de 55 % ou de 70 % du Smic selon que le jeune a moins ou plus de 21 ans.
- Cette rémunération est augmentée de 10 % s'il est titulaire du Bac professionnel ou de l'équivalent.
- Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans seront rémunérés à 85 % du minimum conventionnel avec un plancher de 100 % du Smic.
- Toutefois, comme pour la durée, rien n'exclut des améliorations internes aux entreprises ou aux branches.

Formation :

- La durée de formation qui l'accompagne sera de 15 % minimum de la durée du contrat au lieu de 25 % garanti jusqu'alors pour celui de qualification, soit trois jours de formation par mois.
- La loi prévoit une période de professionnalisation qui ne pourra être inférieure à 150 heures.
- Dans des accords de branche, la durée des actions pourra être étendue pour certaines catégories de salariés.

Champs professionnels concernés :

- Tous secteurs, exceptée la fonction publique.



Aide pour l'employeur :

- Exonération de cotisations.

Constats / Analyses

- La rémunération proposée ne correspond pas à nos revendications liées au besoin d'autonomie de la jeunesse.
- La place donnée aux accords de branches est considérable. Pour obtenir plus de temps de formation, il est nécessaire de se rassembler et de se mobiliser sur cette question qui offre un moyen d'élever ses compétences et qualifications, levier indispensable au développement social.
- Il est clair que, dans ce contexte, beaucoup dépendra de la capacité des salariés à se mobiliser et à agir, avec leurs organisations syndicales, pour créer un rapport de forces favorable à une élévation de ces garanties.

Revendications Cgt

- Qu'une certification soit reconnue à l'issue du contrat.
- Qu'à la fin du contrat une proposition d'embauche définitive soit faite au jeune.
- Une rémunération équivalente en correspondance avec l'emploi occupé (sans discrimination par l'âge, contrairement aux dispositions décrites ci-contre).
- La mise en place d'un réel tutorat et d'un suivi (sous l'égide des acteurs locaux des services publics de l'orientation).

3

C'est le nombre de jours de formation par mois dans le Contrat de Professionnalisation (il était de 5 pour l'ex-contrat de qualification).

REMARQUE

Les contrats de qualification se sont particulièrement développés ces dernières années.

Une enquête parue en septembre dernier faisait apparaître que, sur l'ensemble des acteurs interrogés (organismes de formation, jeunes, tuteurs, chefs d'entreprises), 95 % estimaient que ces contrats permettaient d'acquérir une première expérience professionnelle et constituaient un moyen d'entrer dans la vie active.

En revanche, 60 % (74% pour les jeunes) contestaient qu'ils soient une école de la seconde chance, pourtant son but original. A noter que, parmi les chefs d'entreprise, seuls 40% avaient l'intention de maintenir le jeune dans leur entreprise à l'issue de son contrat. On compte aujourd'hui plus de 150 000 contrats de qualification.



DU TUC AU CES

Le Ces est un dispositif né en 1990 en remplacement du Tuc (Travaux d'Utilité Collective).

Ce dernier avait été lancé en 1984 et était destiné aux associations, collectivités locales et établissements publics. Il n'était ni un stage ni un contrat de travail.

Il était rémunéré à 191 euros mensuels pour un mi-temps, cotisations sociales payées par l'État et ne comportait pas de volet formation obligatoire.

INFO

Ces et Cec ne sont pas des contrats spécifiques réservés aux jeunes, ils sont ouverts à d'autres publics.

Ce sont deux contrats qui ont beaucoup de ressemblance, avec des éléments plus positifs pour le second, beaucoup des personnes qui postulent pour un Cec sont passées antérieurement par un Ces (jusqu'en 98, les Cec étaient réservés aux anciens titulaires d'un Ces).

CHIFFRES

123 000

C'était le nombre de Ces à la fin décembre 2003 (143 601 à la même date en 2002)

Contrat Emploi Solidarité - CES

Caractéristiques

Objectif :

- Exercer une activité dans des domaines tels que l'action sociale, l'amélioration de l'environnement, l'entretien d'équipements collectifs.
- Faciliter l'insertion des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par le développement d'activités répondant à des besoins non satisfaits.

Public concerné :

- Jeunes de 18 ans à moins de 26 ans titulaires au plus d'un diplôme de niveau 5 (Cap-Bep).
- Demandeurs d'emploi de longue durée inscrits pendant 12 mois dans les 18 mois précédent l'embauche.
- Demandeurs d'emploi âgés de + 50 ans, travailleurs handicapés ou bénéficiaire du Rmi, de l'Ass, de l'Api.

Durée et nature du contrat :

- Cdd de 3 à 12 mois, qui peut être prolongé sous certaines conditions (24 mois maximum).
- 20 heures par semaine (mi-temps).

Rémunération :

- Rémunération sur la base du Smic ou du salaire minimum conventionnel appliqué dans l'entreprise.

Formation :

- Elle est facultative.
- Elle ouvre droit à une aide de l'Etat si elle est inférieure à 400 heures par an (environ 3 à 4 euros de l'heure).

Champs professionnels concernés :

- Les collectivités territoriales (mairies).
- Les établissements publics.
- Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondation, organisme de sécurité sociale, société mutualiste, Hlm...).
- Les structures d'insertion par l'économie.
- Les personnes morales chargées de gestion de service public comité professionnel de développement.



Aide pour l'employeur :

- Exonération des cotisations patronales (sécurité sociale, accident du travail et allocations familiales).
- Aide financière de l'État de 65 à 95 % de la rémunération :
 - ✓ En général 65 % de la rémunération.
 - ✓ 85% : demandeurs d'emploi de longue durée, + 12 mois du Rmi, Api.
 - ✓ 90 % : chômeurs longue durée (3 ans) chômeurs de + 50 ans, travailleurs handicapés, jeunes dans le programme « Trace ».
- Ce remboursement de 90 % peut être porté à 95 % dans certains cas exceptionnels.

Remarques :

- L'emploi Ces est conclu par une convention avec la Direction départementale du travail.
- Si l'on bénéficie d'un Ces, il est possible d'exercer, après trois mois, une autre activité professionnelle à mi-temps, et ce pendant un an (sans dépasser la durée légale du travail). On peut ainsi cumuler le salaire perçu au titre du Ces et le salaire perçu au titre de l'autre emploi à mi-temps.

Constats / Analyses

- Exonération des cotisations patronales.
- Utilisation abusive des patrons qui emploient des salariés sous ce type de contrat au-delà de la limite autorisée.
- Effet de substitution à des emplois permanents qui pourraient être créés.
- Pas de volet formation.

Revendications Cgt

Le Contrat Emploi Solidarité doit être un moyen global d'insertion. Cela nécessite :

- La construction d'un projet professionnel avec les formations nécessaires.
- Un véritable accompagnement social.
- Un revenu de remplacement égal à 80 % du Smic revendiqué par la Cgt.
- Exiger la mise en place d'un volet formation.
- Cette démarche doit se poursuivre jusqu'au retour à un emploi en Cdi.

FORMATION

La convention entre l'Etat et l'employeur doit prévoir des actions de formation destinées à faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires du CES. Il peut s'agir d'actions d'orientation professionnelle (accompagnement à la recherche d'emploi).

Les bénéficiaires peuvent également suivre des actions de formation complémentaire non rémunérée afin d'offrir des possibilités de reclassement et d'insertion durables (bilan de connaissances et de compétences professionnelles, actions de remobilisation, de préqualification et de qualification).

La formation est obligatoire en cas de renouvellement du CES sur le même poste de travail par une collectivité territoriale ou par tout employeur public. Cette formation est destinée à faciliter l'insertion professionnelle du salarié à l'issue du contrat.

FIN DU CONTRAT

À l'issue du contrat emploi solidarité, vous n'avez pas le droit aux indemnités de fin de contrat prévues pour les autres contrats à durée déterminée.



ORIGINE

Le Cec a été introduit par la loi du 29 juillet 1992 dans le but d'embaucher, pendant 5 ans maximum, des personnes ne pouvant trouver un emploi ou bénéficiant d'une formation, (notamment à l'issue d'un Ces).

Cette loi a été ensuite modifiée par la loi du 20 décembre 1993, la loi du 29 juillet 1998 et le décret du 9 décembre 1998.

CHIFFRES

116 000

C'était le nombre de Cec à la fin décembre 2003 (134 320 à la même date en 2002).

REMARQUES

- Le salarié en Cec bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.
- La convention de Cec doit prévoir des actions d'orientation professionnelle et de validation des acquis, en vue de favoriser la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire.
- Les Cec sont considérés dans l'effectif pour les élections Dp-Ce.

Contrat Emploi Consolidé - CEC

Caractéristiques

Objectif :

- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion et de permettre la réalisation de leur projet professionnel.

Public concerné :

- Les jeunes de 18 à moins de 26 ans connaissant des difficultés particulières d'insertion.
- Les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, les travailleurs handicapés, les bénéficiaires du Rmi ainsi que leur conjoint ou concubin, les bénéficiaires de l'Ass (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'Api (Allocation de Parents Isolés).
- Les personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le Cec est également accessible aux personnes qui n'ont pas trouvé un emploi ou une formation à l'issue d'un Ces, d'un contrat d'insertion par l'activité dans les Dom, d'un contrat conclu avec une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion.

Durée et nature du contrat :

- Le Cec est soit un contrat de travail à durée indéterminée (Cdi), soit un contrat à durée déterminée (Cdd) conclu pour une durée minimale de 12 mois, renouvelable chaque année dans la limite d'une durée totale de 60 mois.
- Il est de 30 heures minimum, sauf situation particulière du salarié.

Rémunération :

- Rémunération minimum : de 1 à 1,2 fois le Smic horaire. Tout employeur peut aller au-delà.

Formation :

- Elle est facultative.
- Un bilan de compétences est obligatoirement mis en place au bout d'une période de 2 ans si le projet professionnel du salarié n'a pas abouti.
- Le salarié peut poursuivre pendant le Cec la formation éventuellement engagée dans le cadre d'un Ces : cela lui permet d'envisager une formation longue.



Champs professionnels concernés :

- Les collectivités territoriales et leur groupement (syndicats intercommunaux...).
- Les établissements publics.
- Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, les organismes de Sécurité Sociale, les mutuelles et les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance...).
- Les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

Aide pour l'employeur :

- 60 % la 1^{re} année puis dégressivité : 50, 40, 30 et 20 % pour les années suivantes.
- Pour les personnes en grande difficulté, taux de 80 % maintenu pendant les 5 ans (appréciation par le préfet).
- Exonération des cotisations patronales d'assurance sociale, d'accident du travail, d'allocation familiale dans la limite des 120 % du Smic et des 30 heures obligatoires, ainsi que la taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, la formation professionnelle et de l'effort à la construction.

Remarques :

- Les Cec sont exclus de l'effectif pendant la durée du contrat pour toute fiscalité liée au nombre de salariés.
- Le salarié en Cec n'a pas d'indemnité de précarité versée à la fin de son contrat.

Constats / Analyses

- Exonération des cotisations patronales.
- Utilisation abusive des patrons qui emploient des salariés sous ce type de contrat au-delà de la limite autorisée.
- Effet de substitution à des emplois permanents qui pourraient être créés.

Revendications Cgt

- Que cet emploi d'insertion soit pérennisé en Cdi.
- Que la rémunération soit égale à 80 % du Smic pour un Cec de 30 heures par semaine.
- Qu'une indemnité de précarité soit versée pour les Cec conclus en Cdd.

UN CEC PEUT-IL ÊTRE ROMPU ?

Tout dépend de la nature du Cec :

- **S'il est à durée indéterminée, il ne peut être rompu que pour une cause réelle et sérieuse, ou si le salarié démissionne.**
- **S'il est à durée déterminée, les règles sont les mêmes que pour la rupture de tout autre Cdd.**

OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

La mise en place d'un Cec implique que l'employeur signe une convention avec la Ddtefp, après adhésion de l'employeur à une charte qualité départementale.



ORIGINE

Ce dispositif avec la mise en place de la Rtt était une des 2 grandes mesures du programme de la gauche lors de l'arrivée en 1997.

OBJECTIF

• Aider au développement d'activités d'utilité sociale répondant à des besoins émergents ou non satisfaits.

CHIFFRES

360 000

C'est le nombre de jeunes qui sont passés par ce dispositif entre octobre 1997 et fin décembre 2001 (étude Dares). 76000 contrats sont arrivés à terme en 2003, 60000 en 2004, 40000 en 2005 et autant en 2006. La fin de ce dispositif est prévue pour 2007.

REMARQUES

- Le contrat peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles, sur l'initiative du salarié moyennant le respect d'un préavis de 2 semaines, ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.
- Le jeune peut suspendre son contrat pour effectuer

Contrat Emploi Jeune - CEJ

Caractéristiques

Public concerné :

- Jeunes âgés de 18 à 26 ans lors de leur embauche.
- Personnes âgées de moins de 30 ans, reconnus handicapés ou n'étant pas bénéficiaires des Assedic.

Durée et nature du contrat :

- 2 types de contrat : durée indéterminée ou à durée déterminée.
- Les Cdi doivent faire l'objet d'une convention et obéir à un cahier des charges précis.
 - Les Cdd sont conclus pour 60 mois avec une période d'essai renouvelable une fois.

Rémunération :

- Le Smic. Tout employeur peut aller au-delà.

Formation :

- Les conventions comportent des dispositions sur la formation et les modalités du tutorat. Elles restent cependant facultatives.

Champs professionnels concernés :

- Les collectivités territoriales.
- Les groupements constitués sous forme d'association loi 1901.
- Les entreprises publiques.
- La Fonction Publique.

Aide pour l'employeur :

- Aide forfaitaire de l'Etat à hauteur de 80 % du Smic, pour une durée de 5 ans.
- Pas de charges fiscales.

Constats / Analyses

- La question des emplois jeunes a permis de reposer dans un certain nombre d'établissements de la fonction publique le statut et les conditions de travail du personnel relevant de contrat de droit privé (Ces, Cec...). Les acquis obtenus pour les Cej ont pu ainsi être étendus.



- 80 % des bénéficiaires de ce dispositif ont du niveau Bac à Bac + 2, 3... Ce dispositif était sensé concerné les jeunes peu diplômés.

La Cgt s'est battue avec les jeunes salariés en contrat Emplois jeunes et des acquis ont été obtenus :

- Prise en charge à 100 % en cas d'arrêts maladie ou d'accidents de travail, obtention du 13^e mois ou de la prime de vacances, tenues de travail.
- Engagement d'ouverture de postes à l'issue d'une réussite au concours, titularisation, salaires revalorisés en fonction de l'ancienneté et des responsabilités confiées.
- L'accès et la prise en charge des formations... c'est-à-dire l'accès à un certain nombre d'acquis dont bénéficient leurs collègues.

Lorsqu'il y a eu des convergences revendicatives des Emplois jeunes avec les titulaires, nous avons été en capacité de créer un rapport de force conséquent et de gagner des luttes.

Revendications Cgt

- Ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur l'avenir des salariés sous contrat « emplois jeunes » encore en poste.
- La mise en place de formations spécifiques adaptées à la préparation des concours d'accès à la Fonction Publique.
- Reconnaissance des missions nouvelles exercées.
- Validation des acquis professionnels.
- Reconnaissance des diplômes.
- Prise en compte de l'ancienneté.
- Moyens exceptionnels pour la formation nécessaire au projet professionnel des salariés qui souhaitent évoluer vers un autre emploi.

La spécificité du champ associatif :

- Dans le cas des associations « para-administratives », nous demandons tout d'abord que soit mesurée l'opportunité de l'externalisation des missions exercées par ces associations.
- Si ces associations bénéficient d'un financement prépondérant de l'Etat, et qu'elles assument des missions de service public, elles doivent être intégrées dans des services de l'Etat.
- Pour les associations qui resteront hors du champ de la Fonction Publique, le financement de l'Etat doit être pérennisé afin que ces associations puissent assumer la transformation des emplois-jeunes en emplois permanents qualifiés, identifiés dans le cadre de conventions collectives.

une période d'essai lorsqu'une promesse d'embauche lui est faite pour un emploi à durée indéterminée, avec accord au préalable de l'employeur.

- **Pour tous salariés en contrat emplois jeunes a pour référence le Code du Travail ou la convention collective.**

ACQUIS VIA

L'ACTION SYNDICALE

- **Titularisation à la Sncf : profitant des accords sur la Rtt, il a été possible de gagner la titularisation de 2000 jeunes.**

- **Acquis des aides éducateurs au niveau national : exercice du droit syndical par les aides éducateurs, redéfinition du temps de travail, notamment lors des congés scolaires.**

ENQUÊTE

D'après une enquête de la Dares (Octobre 2003), trois ans après leur entrée dans le programme « Nouveaux services emplois jeunes », 9 jeunes sur 10 estiment y avoir acquis des compétences professionnelles.



ORIGINE

Ce dispositif a été mis en place par le gouvernement Raffarin peu de temps après son arrivée au pouvoir (en 2002).

Voté à la hâte pendant l'été (le 29 août), ce nouveau dispositif permet surtout d'augmenter, dans des proportions importantes, les aides financières de l'État aux employeurs.

Il a remplacé (pour les entreprises du privé) le principal dispositif du gouvernement de gauche : les emplois jeunes.

CHIFFRES

140 000

C'est le nombre total des demandes enregistrées par l'Unedic à février 2004.

LOI

Les deux arguments développés dans l'exposé des motifs du projet de loi sont :

- Réduire le chômage des jeunes, et en particulier des jeunes peu ou pas diplômés.
- Cela en abaissant le « coût du travail non qualifié » qui dissuaderait le patronat d'embaucher des jeunes non qualifiés.

Contrat Jeune en Entreprise - CJE

Caractéristiques

Objectif

Faciliter l'embauche en Cdi des jeunes ayant un niveau de formation inférieur au baccalauréat.

Public concerné :

- Les jeunes de 16 à moins de 23 ans dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat (titulaires d'un Cap ou d'un Bep ou sans qualification).
- Le jeune recruté ne doit pas avoir été employé dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant l'embauche, sauf s'il était titulaire d'un Cdd (y compris d'un contrat de qualification, d'adaptation, d'orientation ou d'un contrat d'apprentissage) ou d'un contrat de travail temporaire.

Durée et nature du contrat :

- En Cdi à temps plein ou partiel.

Rémunération :

- Le jeune perçoit au minimum le Smic (sauf abattements applicables aux moins de 18 ans) ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable.

Formation :

- La loi n'inscrit pas un volet obligatoire. La formation est renvoyée à la négociation entre les partenaires sociaux dans les branches.

Champs professionnels concernés :

- L'ensemble des entreprises du secteur marchand et associatif, quels que soient leurs effectifs, sous condition de ne pas avoir licencié économiquement dans les 6 mois précédents et de ne pas avoir pas embauché le jeune concerné dans les 12 mois antérieurs à l'embauche, sauf dans le cadre d'un Cdd ou d'une mission d'intérim.

Aide pour l'employeur :

- Perception d'une somme forfaitaire de 225 euros par mois pendant 2 ans pour un temps plein payé au Smic (somme pouvant être augmentée jusqu'à un plafond de 292,5 euros pour un salaire de 1,3 Smic). La 3^e année la prime est de moitié.



Constat / Analyse

Un contrat en Cdi

- C'est un point positif et certainement un signe rassurant pour les jeunes qui vont signer ce contrat. Pourtant, dans la mesure où aucune disposition n'a été envisagée pour assurer la pérennité de l'emploi après la fin des exonérations, le Cdi risque de n'être qu'une maigre assurance pour le salarié : le coût du licenciement pour l'employeur sera inférieur aux remises accumulées pendant trois ans.
- Détail et non des moindres : ce contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel. Un demi-Smic ! Nous voilà fixés sur ce que ce gouvernement réserve aux jeunes lorsqu'il entend « leur assurer un revenu susceptible de garantir leur autonomie afin de contribuer à leur insertion réelle dans la société, tant sur le plan professionnel que personnel ».

Aide forfaitaire

- En fait, le remboursement forfaitaire de 225 euros par mois peut dépasser dans certains cas le montant des cotisations à la charge de l'employeur. En clair, une partie du salaire net pourra directement être subventionné !

Formation

- Alors que la formation reste le meilleur passeport pour l'emploi et que le principal problème avancé serait la non-qualification des jeunes ciblés par le dispositif « contrat jeune », il n'y a aucune obligation de formation pour l'employeur. C'est que, répond avec mauvaise foi M. Fillon, le public visé ne le souhaite pas... La vérité, c'est que le gouvernement ne veut imposer aucune contrainte aux employeurs.
- Il existe déjà de nombreux dispositifs pour l'emploi des jeunes, notamment l'alternance, qui exonère l'employeur de cotisations mais qui comporte un volet formation.

Revendications Cgt

- Arrêt des exonérations de cotisations à l'employeur et demande de contrôle des fonds publics versés par l'État.
- La garantie qu'à la fin des aides versées par l'État, le jeune ne soit pas licencié ou viré.
- Obligation d'un volet formation dans la loi (commun à toutes les conventions collectives) ainsi que la mise en place d'une Validation des Acquis de l'Expérience pour tout bénéficiaire et quelle que soit la durée effectuée en poste.

CONSTAT

- **Avant la signature d'un Cje, 6 jeunes sur 10 avaient déjà un emploi.**
- **Ce dispositif entraîne un effet de substitution : des entreprises préfèrent ne pas garder un salarié de plus de 22 ans en fin de Cdd pour pouvoir embaucher un jeune en Cje.**

OU S'ADRESSER ?

- **Missions locales et Paio.**
- **Agence locale pour l'emploi (Anpe).**
- **Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Ddtefp).**

RUPTURE DU CONTRAT

- **Le jeune peut rompre le contrat sans préavis, afin de conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de qualification ou de suivre une formation professionnelle.**
- **En dehors de ces modalités particulières de rupture du contrat, ce Cdi peut prendre fin dans les mêmes conditions que les autres contrats à durée indéterminée.**



DÉFINITION

CIVIS :

Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale

ORIGINE

• Ce contrat Civis a été mis en place par le gouvernement Raffarin. Il est entré en vigueur le 15 juillet 2003 avec le décret du 11 juillet 2003.

• Ce dispositif est un substitut partiel aux emplois jeunes.

• Il était inscrit dans le programme de campagne de Jacques Chirac.

INFO

• Le Civis comprend 3 volets dont seul celui ouvert aux associations a été lancé en 2003 pour quelques milliers de jeunes (volet « emploi d'utilité sociale »).

• Les deux autres volets seront l'« accompagnement vers l'emploi durable » et « l'accompagnement vers la création ou la reprise d'entreprise ».

OÙ S'ADRESSER ?

• Agence locale pour l'emploi (Anpe).

Contrat Civis - CC

Caractéristiques

Objectifs : ?

- Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés (qui sont menacés par le chômage ou en difficultés d'insertion dans la société).

Public concerné :

Les jeunes porteurs d'un projet personnel à vocation sociale et humanitaire (actions dans le domaine de l'intégration, de la politique de la ville et du sport...) :

- Sans emploi.
- Âgés de 18 à 22 ans révolus. Dérogation possible pour les plus de 22 ans à condition que la fin du contrat intervienne avant leur 25^e anniversaire.
- Avec un niveau de qualification au plus égal au baccalauréat (général, technologique ou professionnel) ou ayant abandonnés leurs études avant l'obtention d'un Deug, Bts, Dut...

Durée et nature du contrat :

- Conclu pour une durée maximale de 3 ans (Cdd), le Civis est un contrat de travail soit à temps plein, soit à temps partiel (mi-temps minimum).
- Si l'embauché est un jeune de plus de 22 ans, la durée maximale est réduite à la durée restant à courir jusqu'à son 25^e anniversaire.

Rémunération :

- La rémunération minimum est le Smic. Tout employeur peut aller au delà.

Formation :

- L'employeur s'engage à définir et à actualiser périodiquement avec le jeune une fiche d'attestation d'activité (remise au jeune en fin de contrat) qui précise notamment :
 - ✓ Les activités du jeune, leurs modalités d'exécution et les résultats obtenus.
 - ✓ Les bilans réalisés et les formations suivies.
 - ✓ Les démarches engagées en vue de la validation des acquis de l'expérience du jeune.



Champs professionnels concernés :

- Les employeurs du secteur privé à but non lucratif (associations, les syndicats professionnels, les comités d'entreprises, fondations, mutuelles...).
- Les collectivités territoriales (communes, départements, régions), leurs établissements publics, les personnes morales de droit public, les services de l'État, les entreprises du secteur privé, les particuliers employeurs... en sont exclus.

Aide pour l'employeur :

- Une aide de l'Etat peut être versée pendant toute la durée du contrat. Son montant est au maximum égal à :
 - ✓ 66 % du Smic lorsque l'activité est développée dans les domaines de l'aide aux personnes menacées d'exclusion, de l'aide aux personnes âgées ou handicapées, du lien social dans les quartiers relevant de la politique de la ville, de la politique de l'intégration ou du sport.
 - ✓ 33 % du Smic pour les autres activités.

Remarques :

- Au terme du contrat :
 - ✓ Aucune indemnité de fin de contrat n'est due (sauf disposition conventionnelle plus favorable).
 - ✓ Un autre Civis peut être conclu sur le même poste.

Constats / Analyses

- Il est regrettable que dans le décret instaurant le Civis d'utilité sociale, rien ne soit prévu expressément concernant la formation des jeunes bénéficiaires (action de formation, durée, coût, tutorat).
- Le décret prévoit la conclusion d'une convention avec l'État dans laquelle certaines obligations sont mises à la charge de l'employeur mais dans des termes très vagues.

Revendications Cgt

- Que ce dispositif intègre une Vae (Validation des Acquis et de l'Expérience en cours de contrat (si celui-ci est rompu) ou à terme dès 3 ans.
- Établir pour les trois volets de ce dispositif un socle minimum obligatoire de formation et d'accompagnement du bénéficiaire.

• **Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (Paio).**

• **Mission locale pour l'emploi (Mle).**

• **Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Ddtefp).**

CHIFFRES

25 000

C'est le nombre de Civis (pour les associations) qui sont inscrits dans le budget 2004.

62 500

C'est le nombre de Civis qui seront budgétés pour les deux autres volets « accompagnement vers l'emploi » et « création d'entreprises » en 2004.

150 000

C'est le nombre de Civis que le gouvernement espère signer d'ici 2006.

REMARQUE

• **Le Civis est un Cdd. Dès lors, il doit respecter les règles de formes requises (obligation d'un contrat écrit).**

Analyses

et propositions

de la Cgt...

1 - Préambule

2 - Constat des politiques d'emploi spécifiques menées en direction des jeunes

- Exonérations sur les bas salaires : cadeau au patronat, précarisation de l'emploi
- Phénomènes de déqualification et de déclassement à l'embauche
- Remise en cause de la formation initiale
- Le recours massif aux emplois aidés menace la norme des contrats de travail
- L'importance de la formation initiale

3 - L'intervention syndicale en direction des contrats aidés

4 - Axes revendicatifs et propositions Cgt



Quelques éléments d'analyse de la Cgt concernant l'emploi des jeunes...

1 - Préambule

En préambule, nous rappelons la position de la Cgt sur l'emploi :

- Pour tous les jeunes ayant acquis une formation professionnelle, un titre ou un diplôme, nous revendiquons l'obtention d'un emploi stable, une qualification reconnue.
- Nous défendons comme norme : le droit au travail en contrat à durée indéterminée ou statutaire dans la fonction publique, à temps complet, sans discrimination de salaire, de garanties collectives, de reconnaissance de qualifications.

2 - Constat des politiques d'emploi spécifique menées en direction des jeunes

Exonérations sur les bas salaires : cadeau au patronat, précarisation de l'emploi

La logique poursuivie depuis une dizaine d'années est d'abaisser le coût du travail non qualifié qui dissuaderait le patronat d'embaucher des jeunes non qualifiés. L'idéologie libérale parle de coût du travail, alors que le travail est producteur de valeur ajoutée. Elle appelle communément « charges », les « cotisations » qui ne sont autre que la part de richesse redistribuée à la collectivité pour financer, en particulier, la protection sociale (santé, retraite, chômage).

Les exonérations de cotisations ont un coût pour la collectivité, ce sont les contribuables qui le supportent alors que cet effort n'est pas compensé par une logique de développement de l'emploi.

La politique d'allègement des cotisations sur les bas salaires, n'a jamais fait la démonstration de son efficacité en terme de création d'emploi. Par contre, elle a contribué à tirer l'ensemble des salaires vers le bas et à développer l'emploi non qualifié dont les jeunes sont largement victimes.

Phénomènes de déqualification et de déclassement à l'embauche

Le nombre d'actifs ayant un emploi « non qualifié » n'a cessé de diminuer dans les années 80, et ce jusqu'en 1994. A partir de cette date, il n'a cessé d'augmenter pour retrouver son niveau d'il y a 20 ans. Depuis 1993, ce type d'emplois est massivement subventionné. Aujourd'hui, ce sont 5,1 millions de personnes qui occupent un emploi « non qualifié ».

Pourtant, aujourd'hui moins des 2/3 de la population active possède un diplôme inférieur au Bac, contre plus des trois quarts en 1971. Ce qui signifie que ce sont des personnes diplômées qui se présentent sur des emplois reconnus peu ou pas qualifiés, rejetant les personnes les plus fragiles et les moins diplômées hors de toute forme de travail et vers une exclusion économique et sociale complète.

A propos du dispositif emploi-jeune. Il avait été annoncé à grand renfort de publicité que les moins diplômés bénéficieraient principalement de ces emplois, mais rien n'a été inscrit dans ce sens dans le texte de loi. Le dispositif a été ainsi dévoyé de son objectif premier, les employeurs (et les collectivités locales en premier lieu) ayant surqualifié les postes : ainsi parmi les Emplois jeunes, 80 % ont un niveau Bac à Bac +...

Ce phénomène se retrouve dans d'autres dispositifs spécifiques jeunes. On assiste ainsi à une dérive des contrats qui profitent aux jeunes déjà qualifiés.

Remise en cause de la formation initiale

Un autre phénomène est la remise en cause de la formation initiale : les diplômés ne sont plus reconnus comme permettant, seuls, d'accéder à un emploi.

Concernant le contrat jeune, l'amalgame qui est fait entre jeunes qui détiennent un Cap ou un Bep et jeunes sans qualification est dangereux parce qu'il les met au



même niveau et nie ainsi ces qualifications. De plus, il y a fort à parier qu'entre ces deux catégories de salariés, le choix de l'employeur sera vite fait. On peut craindre que le contrat jeune, comme cela a été précédemment le cas avec le dispositif emploi-jeune, rejette encore plus loin du marché du travail les jeunes sans aucune qualification.

Le recours massif aux emplois aidés menace la norme des contrats de travail

(statut dans le secteur public et emploi stable et bien rémunéré dans le privé)

L'introduction de contrats de droit privé dans la Fonction publique (Ces, Cec, Emplois jeunes) est une attaque au statut public. Il a permis comme la Cgt l'avait craint de payer à un salaire souvent minimum un jeune salarié remplissant des tâches équivalentes à celles de ses collègues, ceci sans qu'il ne bénéficie des acquis liés au statut des fonctionnaires. Il ne faut pas s'y tromper, même si le dispositif Emplois jeunes a permis de faire émerger quelques emplois de type nouveau, la plupart des postes étaient déjà existants mais non pourvus.

La fonction publique, mais aussi les associations, ont eu massivement recours à ces types de contrats, dans les hôpitaux, les écoles, les bibliothèques... Palliant à moindre coût au manque de personnel et au besoin d'effectif dû au gel des embauches de ces dernières années.

Résorber cet emploi précaire, c'est remplacer les départs à la retraite (d'ici à 2010, 40 % des fonctionnaires actuellement en poste atteindront l'âge de la retraite) et satisfaire les besoins nouveaux.

On observe le même effet d'aubaine et de substitution dans le secteur privé

Ces contrats aidés, beaucoup plus attractifs, se substituent à des contrats plus « classiques » auxquels l'employeur aurait eu normalement recours lors de l'embauche.

Une mise en concurrence sur le marché du travail s'opère non seulement entre salariés de différentes générations mais également entre salariés de même classe d'âge. Certains jeunes seront tentés de taire leurs diplômes pour obtenir un emploi.

L'existence de ces différents dispositifs participent à la destabilisation de la norme d'emploi.

L'importance de la formation initiale

Selon une récente étude du Cereq (Centre d'Étude et de REcherche sur les Qualifications), 750 000 jeunes sont entrés sur le marché du travail, 74 % ont passé leurs trois premières années de vie active en emploi. Mais il y a de grandes différences en fonction du niveau et du domaine de la formation, ainsi :

- Pour les Bac + 2 et au-delà, ce sont 82 % qui ont passé leurs trois premières années de vie active en emploi.
- Pour les niveaux Bac : 74 %.
- Pour les niveaux Cap et Bep : 73 %.
- Pour les non diplômés : 57 %.

La formation est encore le passeport le plus sûr pour entrer dans l'emploi. La lutte contre le chômage passe d'abord et avant tout par l'accès égal de tous et toutes à la formation de son choix.

D'autant que l'accès à la formation professionnelle en situation d'emploi est très dépendante de la formation initiale : ce sont les personnes les plus diplômées, titulaires au moins d'un Bac +2 qui accèdent le plus à la formation.

Le taux d'accès à la formation varie selon la catégorie socioprofessionnelle : supérieur à 50 % chez les cadres, entre 10 et 30 % pour les agriculteurs et ouvriers agricoles, les employés de commerce et les ouvriers qualifiés ou non.

Il est à noter que depuis ces dernières décennies, les politiques publiques d'emploi des jeunes ont volontairement « cédé » une partie ou toute la formation au soin de l'entreprise. Cet effet marque un désengagement de l'État dans la formation doublée de compensations financières de l'État à l'entreprise sans réel contrôle des fonds versés. C'est pour cette raison que la Cgt demande un contrôle des fonds publics ainsi qu'une étude sur son utilisation et son efficacité en terme d'emploi.



3. L'intervention syndicale en direction des contrats aidés

Rappelons d'abord le très faible taux de syndicalisation en France : 2 % de jeunes syndiqués toutes centrales confondues (environ 9 % de jeunes à la Cgt).

Nos difficultés et nos faiblesses syndicales reposent sur plusieurs problèmes :

- La précarisation générale de l'emploi des jeunes et leur mobilité font qu'ils restent peu de temps dans leur emploi, il n'est donc pas facile de les toucher, d'autant que l'employeur peut exercer une pression lourde et un chantage à l'emploi.
- Les jeunes ont parfois largement intégré le fait de passer par des sas de précarité lors de leurs premières années dans le monde du travail. En cela, ils ne sont pas les seuls : on peut noter un véritable phénomène d'accoutumance générale à l'idée que les jeunes doivent passer par des sas d'insertion (et cela quel que soit leur niveau de qualification).
- Plus largement que la jeunesse, c'est l'ensemble du salariat qui est concerné et menacé par les évolutions du monde du travail : l'expérimentation du nouveau se fait largement sur et par la jeunesse.
- Soit ils sont embauchés dans des Pme où le syndicat est souvent inexistant.
- Soit ils se retrouvent dans des établissements où il y a des syndicats forts. C'est le cas des fonctions publiques, mais étant alors minoritaires, le risque auquel ils sont confrontés, ce n'est pas celui d'une non prise en compte, mais celui d'une hiérarchisation des priorités : le syndicat va s'occuper d'abord des titulaires.
- Soit l'employeur ne reconnaît pas le droit syndical ou exerce des pressions, discriminations à l'encontre de ceux qui se syndiquent.

Cependant, il est intéressant de s'arrêter sur l'intervention de la Cgt sur le dossier Emplois jeunes.

La Cgt s'est battue avec les jeunes salariés en contrat Emplois jeunes et là où des luttes ont eu lieu, des acquis ont été obtenus :

- Conditions de travail (la prise en charge à 100 % en cas d'arrêts maladie ou d'accidents de travail, l'obtention de la prime de vacances, revalorisation de salaires, c'est-à-dire l'accès à un certain nombre d'acquis dont bénéficient leurs collègues.
- L'accès et la prise en charge des formations.
- Titularisation à la Sncf : profitant du rapport de force dans l'entreprise, de la négociation sur l'accords Rtt, il a été possible de gagner la titularisation de 2000 jeunes.

Au-delà des initiatives locales ou professionnelles, nous avons organisé un rassemblement de plusieurs rendez-vous nationaux interprofessionnels.

La question des Emplois jeunes a permis de reposer dans un certain nombre d'établissements de la fonction publique le statut et les conditions de travail du personnel relevant de contrat de droit privé (Ces, Cec...). Les acquis obtenus pour les Emplois jeunes ont pu ainsi être étendus.

C'est grâce à la construction de réelles convergences revendicatives des salariés précaires avec les titulaires, de tous les jeunes en contrats aidés avec les salariés en emploi stable, que nous serons en capacité de créer un rapport de force conséquent pour peser au maximum.

4. Axes revendicatifs et propositions Cgt

La jeunesse n'est pas une catégorie sociale à part entière. Les jeunes vivent des situations et sont confrontés à des problématiques différentes selon qu'ils soient en formation initiale, sur le marché du travail, à la recherche d'un premier emploi... Il n'est pas possible, en ce sens, d'avoir une réponse unique ; mais celle-ci doit être adaptée aux situations rencontrées.

- **Pour les jeunes étudiants ou lycéens majeurs,** l'accès à l'autonomie passe par une allocation d'études tenant compte de leur situation, de la nature et du niveau de leurs études, et qui leur soit directement versée. Cette allocation d'études serait la seule véritable réponse pour lutter contre les phénomènes de reproduction sociale et permettre à toute une génération l'élévation du niveau de qualification.



- **Pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi : ceux qui sont sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle** et qui sont pénalisés par des handicaps sociaux, personnels ou familiaux, l'urgence de la situation est telle que des dispositifs transitoires d'insertion doivent être mis en place.

C'est dans ce cadre et dans ce cadre seulement que des contrats par alternance et des emplois aidés à destination des jeunes peuvent être envisagés. Cette période par son caractère transitoire ne peut que déboucher rapidement sur une qualification reconnue et un emploi stable.

Il faut noter que les jeunes qui galèrent connaissent une précarité sociale doublée d'une précarité professionnelle par des dispositifs ou contrats courts (qui n'incluent pas toujours un volet formation obligatoire) mais qui rend incertain l'insertion professionnelle à terme.

- **Pour les jeunes ayant achevés leur formation et se trouvant en situation d'emploi**, l'accès à l'autonomie passe par un emploi stable et une qualification reconnue.

En ce qui concerne l'emploi des jeunes, nos grands axes revendicatifs sont :

- Arrêt des dispositifs spécifiques jeunes et discriminatoires, excepté pour les jeunes en grande difficulté d'insertion, à condition que ces mesures soient transitoires et débouchent sur des qualifications et l'emploi stable
- Transformation des emplois précaires en emplois stables et correctement rémunérés;
- Insertion par le travail et la formation avec obligation d'embauche après un contrat aidé.
- La reconnaissance des diplômes obtenus et la rémunération correspondant dans la grille salariale, à chaque embauche d'un jeune.
- Droits syndicaux, protection sociale, pas de discrimination en matière de salaire ou de garanties collectives pour tous les jeunes en insertion.

- Attribution de l'allocation chômage dès la sortie scolaire jusqu'au 1^{er} emploi (allocation pour les primo demandeur d'emploi).
- Une politique d'accueil et de logement pour les jeunes.
- Des droits pour les étudiants salariés.

À plus long terme, le Nouveau Statut du Travailleur Salarié (Nsts) que propose la Cgt vise que tout salarié soit assuré, du début à la fin de sa carrière professionnelle de droits individuels garantis, imposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre :

- Le droit à l'emploi où le Cdi ou le statut deviendrait la règle d'embauche.
- Le droit à la formation continue où chaque salarié doit pouvoir disposer de temps (10 %) pour la formation professionnelle de son choix, payée et prise sur son temps de travail.
- La garantie du déroulement de carrière avec un salaire conforme aux besoins et à la qualification, la validation des acquis de l'expérience, l'égalité entre hommes et femmes.
- Le droit à une sécurité sociale professionnelle où le contrat de travail serait prolongé, même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi, jusqu'à l'acceptation par le salarié d'un emploi qui soit au moins du même niveau de qualification et de salaire.
- Le droit à la vie privée permettant aux salariés de maîtriser pleinement leurs horaires de travail et limitant le travail de nuit et du week-end.
- Le droit à la santé offrant une couverture universelle à 100 % et une prévention efficace.
- Le droit à la retraite à 60 ans, avec un minimum de 75 % du salaire brut pour 37,5 annuités de cotisation et la prise en compte des années d'études et de recherche d'emploi.
- Le droit à la reconnaissance garantissant, dans l'entreprise, l'exercice des droits citoyens, syndicaux, de grève, d'information.
- Le droit à la démocratie sociale où tout accord, pour pouvoir s'appliquer, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires.

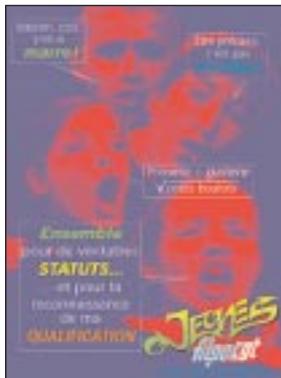
Outils

Cgt...



Dépliant

p 46-49



Affichettes

p 50-51


 Ne prêt à porter, ni solution toute faite
La Cgt met en débat un nouveau statut du travail salarié

BON DE COMMANDE
du 8 pages

Organisme : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____
 Ville : _____
 Date de commande : _____
 Autorisation : _____

ATTENTION : le prix s'entend par centaine d'exemplaires
 Nombre de commandes : _____ à la somme de _____ euros

Adresse d'expédition : _____
 Code postal : _____
 Ville : _____

PAYEMENT à joindre avec la commande à l'ordre de la Cgt
A RETOURNER LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE
 14 rue de Valenciennes - 93548 La Plaine St-Denis
 93548 La Plaine - 93548 La Plaine St-Denis
 Pour tout renseignement, contactez votre conseiller Cgt au 01 48 18 81 14.

Bon de commandes

p 52-53

Des droits pour chaque salarié tout au long de la vie professionnelle

Le droit à une carrière

Le droit à l'emploi

Le droit
à la formation
continue

Le droit
à la vie privée

Le droit
à la santé

Nouveau statut du travail salarié

Le droit à la
reconnaissance

Le droit
à la retraite

Le droit
à la démocratie sociale

Le droit à une Sécurité
sociale professionnelle



Ni prêt-à-porter,
ni solution toute faite

La Cgt met en débat un nouveau statut du travail salarié

- pour gagner de nouvelles avancées sociales répondant aux besoins et aux aspirations des salariés ;
- pour que chacune et chacun, actif et chômeur, avec un emploi stable ou précaire soit concerné et motivé pour faire bouger les choses ;
- pour donner plus de force à l'action syndicale et rendre les luttes plus solidaires ;
- pour aller ensemble de l'avant et construire de nouvelles relations de travail.

Une proposition à construire
et faire évoluer ensemble,
au rythme des luttes,
des négociations et des acquis.

La Cgt agit pour un nouveau statut du travail salarié et le plein emploi

Situation actuelle

- ➡ Les garanties collectives, les statuts sont l'objet d'attaques incessantes visant à les vider de leur contenu.
- ➡ L'externalisation, la filialisation et la sous-traitance accrues sont utilisées pour affaiblir le niveau des garanties collectives des salariés.
- ➡ La précarité se développe. En droit, le contrat de travail à durée indéterminée est la norme. Dans les faits les contrats temporaires se généralisent : contrats à durée déterminée, intérim, saisonniers, à temps partiel imposé, non titulaires de la Fonction publique, multiplicité des contrats « atypiques » bénéficiant d'exonérations et d'aides publiques.

La Cgt propose

- ➔ La place du travail salarié dans le développement de la société doit être reconnue et valorisée.
- ➔ Un nouveau statut du travail salarié qui favorise les solidarités et convergences d'intérêts et de luttes ; participe d'une perspective d'émancipation du travail des chaînes qui l'emprisonnent.
- ➔ Le droit à l'emploi stable à temps plein doit être garanti à chacune et chacun.

La Cgt propose un nouveau statut garanti à tous les salariés sans discrimination

Le droit à l'emploi

Le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit devenir la règle d'embauche.

Le droit à la formation continue

Chaque salarié doit pouvoir disposer d'au moins 10 % de son temps de travail (quatre ans sur une carrière) pour la formation professionnelle de son choix, payée et considérée comme du temps de travail.

Le droit à une carrière

Tout salarié devrait avoir au moins doublé son salaire d'entrée dans la vie professionnelle, en arrivant à l'âge de la retraite. Pour cela, le droit à un salaire conforme aux besoins et à la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière, de la validation des acquis de l'expérience, de l'égalité entre les hommes et les femmes doivent être assurés, même en cas de changement d'employeur.

Le droit à la santé

Par une couverture universelle à 100 %, la prévention efficace de tous les risques afférents au travail, le bien-être au travail.

Le droit à la retraite

A 60 ans à taux plein avec un minimum de 75 % du salaire brut, et 37,5 annuités de cotisations, la prise en compte des années d'études et dès la première recherche d'emploi .

Le droit à la reconnaissance

Tout salarié doit avoir le droit à la possibilité concrète de s'informer, connaître la situation de l'entreprise, se réunir, débattre, exprimer son opinion et être écouté, proposer et contester.

Le droit à la démocratie sociale

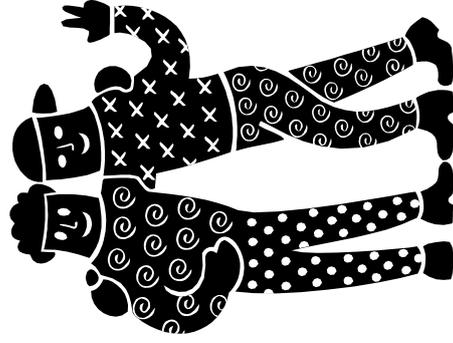
Aucun accord patronat / syndicat ne doit s'appliquer s'il n'a pas été signé par un ou des syndicats représentant la majorité des salariés dans les élections professionnelles.

Le droit à une Sécurité sociale professionnelle

Le contrat de travail doit être prolongé même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi, jusqu'à l'acceptation par le salarié d'un emploi qui soit au moins du même niveau de qualification et de salaire.

Le droit à la vie privée

Les salariés doivent pouvoir pleinement maîtriser leurs horaires de travail ; le travail de nuit et en poste doit être limité.



Insécurité sociale, précarité, flexibilité, inégalités, discriminations ... tel est le vécu pour bon nombre de salarié(e)s

79 % des embauches se font sous contrat à durée déterminée.

Les cadres accèdent 3 fois plus à la formation que les ouvriers, 83 % des salariés des banques contre 1,8 % dans la construction ont droit à la formation continue.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, 30 % de ceux-ci sont au Smic. L'écart des salaires entre hommes et femmes est de 27 %.

Les femmes ne représentent que 29 % des salariés de l'encadrement alors qu'elles sont 19 % à être sorties de l'école avec le niveau scolaire avec le niveau bac + 2 et 24,9 % avec le niveau bac+3 et au-delà (contre respectivement 13,6 % et 18,2 % des hommes).

10 % de la population active sont au chômage (21,8 % des jeunes femmes de 15 à 24 ans et 16,2 % des jeunes hommes).
25,6 % des salariés ont moins de deux ans de présence.

72,5 % des femmes cadres étant passées aux 35 heures ont le sentiment d'une amélioration de leur vie quotidienne contre 40,2 % des femmes dites « non qualifiées ». Elles sont 30,4 % à travailler à temps partiel (49 % d'entre elles ne l'ont pas voulu) contre 5 % des hommes.

La Cgt veut libérer le salarié de la tutelle patronale sur tous les aspects de sa vie

Situation actuelle

→ Le salarié est dans un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur. Le pouvoir est du côté de l'employeur.

→ Les droits du salarié dépendent de son contrat de travail. Il perd la plupart de ses droits lors de la rupture du contrat de travail.

→ Le niveau des droits et leur exécution sont attachés à l'employeur. Les droits sont différents selon le type d'entreprises, sa taille, la convention collective.

La Cgt propose

→ Des droits liés à la personne du salarié garantis au plan interprofessionnel et opposables à tout employeur.

→ Chaque salarié doit être assuré de la poursuite et de la progression de ses droits (salaire, ancienneté, qualification, etc.) même en cas de rupture du contrat de travail, de changement d'entreprise ou de branche.

→ Les garanties collectives doivent avoir un socle interprofessionnel afin que chaque salarié en bénéficie quel que soit l'employeur ou la branche.



La Cgt propose une Sécurité sociale professionnelle

Situation actuelle

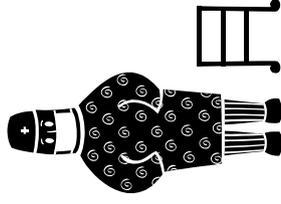
► Même avec un contrat à durée indéterminée, l'employeur peut rompre le contrat ; le salarié basculant alors dans la précarité. Certes, il lui faut un motif. Mais au nom de la compétitivité, tous les abus sont possibles. Seuls les personnels sous statut ont encore une garantie d'emploi, mais elle est très menacée. Ailleurs il n'existe pas d'obligation de maintenir le salarié dans un emploi. Même lorsque le licenciement est prononcé à tort, le salarié sera indemnisé, mais son contrat de travail n'est pas maintenu.

► La situation des salariés privés d'emplois reste des plus précaires ; la moitié des chômeurs n'est pas indemnisée. Pour retrouver un emploi il faut souvent accepter un poste d'un niveau de qualification et de rémunération inférieur.

► Le maintien de la situation antérieure et le transfert des acquis d'une entreprise à l'autre n'est garanti ni par la loi ni par les conventions collectives. La carrière est interrompue à chaque changement d'employeur. En cas de perte d'emploi il faut repartir à zéro.

La Cgt propose

→ De la sortie de l'école à la fin de la vie active, chacune, chacun doit être assuré du droit à l'emploi, à la progression professionnelle et salariale, à la formation continue, à la protection sociale et à la retraite.



→ La suppression d'emploi individuelle ou collective ne doit plus se traduire par la rupture du contrat de travail. Celui-ci doit se poursuivre jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi de niveau de qualification et de salaire au moins égal. Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution pour assurer l'effectivité du droit.

→ La mobilité doit être un droit des salariés non une obligation. Chaque nouvel employeur doit être tenu de respecter les droits antérieurement acquis par le salarié : ancienneté, salaire, qualification, formation, protection sociale, etc.

La Cgt veut promouvoir les solidarités et les convergences d'intérêts entre salariés

Situation actuelle

► Pour un même poste de travail et une même ancienneté, les salariés ne sont pas traités de la même façon selon qu'ils dépendent de la « maison mère » ou de l'entreprise sous-traitante, qu'ils sont intérimaires, en contrats temporaires ou stables.

► Les inégalités se creusent dans le salariat : sur les salaires entre hommes et femmes, sur la formation continue qui va aux plus formés et exclut les autres, sur la réduction du temps de travail qui dépend de la taille de l'entreprise, sur le droit à la santé, le droit syndical.

La Cgt propose

→ La Cgt agit sur chaque site pour faire grandir des revendications communes aux salariés d'un même site, quels que soient leurs employeurs : sur l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, l'accès aux infrastructures (parkings, vestiaires, restauration collective, etc.) mais aussi sur les salaires, les grilles de classifications, les déroulements de carrière.

→ La Cgt agit pour que des garanties interprofessionnelles reconnaissent les droits individuels de chaque salarié. Ils seraient ainsi plus facilement connus, mieux défendus et mieux respectés. Il s'agit de dissuader les entreprises de faire supporter aux salariés les dégâts de la concurrence et des choix de gestion des entreprises



Un emploi :
OUI, MAIS
pas à n'importe
quel **PRIX !**



www.cgt.fr/jeunes

Être précaire, c'est
pas d'enfer!

Ensemble
pour de véritables
STATUTS....

Intérim, cdd,
**y'en a
marre!**

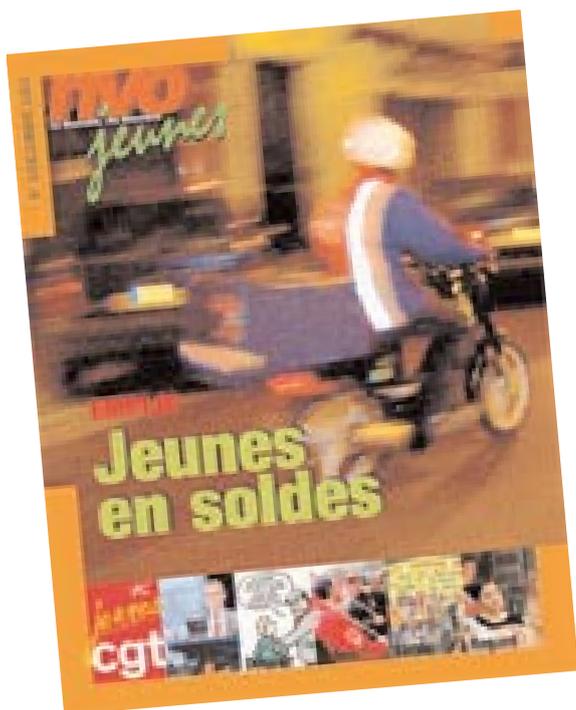
...et pour la
reconnaissance
de ma
QUALIFICATION

Précarité = **galère**
V petits boulots²



Nvo jeunes

N°5 - Déc. 2003



Dossier :

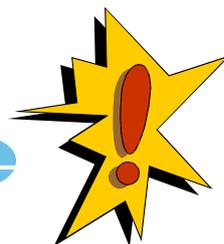
• **Emploi des jeunes :**

la situation de l'emploi des jeunes, les caractéristiques, les propositions de la Cgt, point de vue d'un secrétaire confédéral...

Contenu :

- **Compte rendu initiative de Ugict sur les Jeunes diplômés et présence des jeunes Cgt au Fse**
- **vie des collectifs Jeunes Cgt**
- **actualité**
- **ZOOM sur le collectif jeunes MINES-ÉNERGIE**

je commande



Pour faire connaître la *Nvo jeunes* ou mener une campagne d'abonnement, je commande :

Nombre d'exemplaires : X 0.15 euro l'unité = euros
Chèque à l'ordre des Jeunes-Cgt

Organisation :

Adresse d'expédition :

.....

ATTENTION

rajouter 3 euros de frais
d'expédition à votre commande

A retourner par courrier à :

Jeunes Cgt – case 1-1 – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Accompagné du règlement



Ni prêt-à-porter,
ni solution toute faite

La Cgt met en débat un nouveau statut du travail salarié

BON DE COMMANDE du 8 pages

Organisations :

Fédération :

Comité régional :

Union départementale :

Autres :

ATTENTION : le prix s'entend par centaine d'exemplaires

Nombre de centaine : x 16 euros le cent = euros

Adresse d'expédition :

.....

.....

.....

PAIEMENT à joindre avec la commande à l'ordre de «La Cgt»

A RETOURNER LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE

La Cgt - Espace Revendicatif - case 6-2 -
263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Pour tout renseignement, contacter espace Revendicatif, tél. 01 48 18 85 34.



**263, rue de Paris – Case 1-1
93516 Montreuil Cedex**

Tél : 01 48 18 84 79

Fax : 01 48 18 84 35

Courriel : jeunes@cgt.fr

Site : www.cgt.fr/jeunes