

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°297 - Mai 2012



Edito

Le Changement ? Oui mais comment et pour quel modèle ?

On a reproché à la CGT de s'être positionnée dans cette campagne présidentielle. On entend encore certains médias dire « ce n'est pas le rôle d'un syndicat ». Mais la politique signifie « ce qui se rapporte à la cité », c'est à dire à sa gestion, à son fonctionnement.... Si un syndicat ne peut pas s'exprimer pendant une élection présidentielle, alors quand peut-il le faire ? Notre rôle est bien de faire prendre en compte les intérêts des salariés par les politiques. Et si un ou des candidats nous paraît aller à l'encontre de nos intérêts de salariés alors pourquoi ne pourrions-nous pas le dénoncer ou nous prononcer pour son concurrent ?

L'élection présidentielle s'est terminée par l'arrivée de François Hollande et le départ de Nicolas Sarkozy. La campagne de notre nouveau président a été le « changement » sans trop faire de promesses et sans expliquer réellement sur quelles régressions sociales instaurées par la droite il allait revenir.

L'élection du candidat qui avait notre préférence au second tour a eu lieu. Ce n'est pas pour autant que nous devons nous reposer et attendre que les changements viennent du gouvernement. La CGT doit intervenir aussi après l'élection car elle a les capacités et la légitimité pour peser fortement pour se faire entendre dans les débats. Elle aura certainement à se mobiliser et à manifester pour faire avancer notre pays et l'Europe vers le progrès social. Rappelons autour de nous que nos acquis d'aujourd'hui sont les utopies d'hier. Et que c'est par la mobilisation de masse des salariés que les utopies de nos prédécesseurs sont devenues nos réalités :

A chacun de ces acquis le patronat et ses soutiens politiques de l'époque proclamaient déjà « ce n'est pas possible », « le pays sera ruiné »... L'histoire détruit cette argutie ainsi que la résignation qu'elle engendre.

Ainsi aujourd'hui lorsque la CGT revendique un SMIC à 1700 € ou le retour de la retraite à 60 ans certains la taxe d'irréaliste. Nos économies sont pourtant plus riches que jamais.

Les états doivent reprendre la main sur la finance en tant que moyen d'une politique et non pas la laisser aux mains d'institutions privées qui spéculent et ne financent des projets qu'en fonction de ce qu'ils rapportent et non pas en termes d'intérêt public. La proposition CGT d'un pôle financier public pour les investissements productifs est d'autant plus crédible dans ce contexte. Enfin, dans nos entreprises nous devons revendiquer une plus grande reconnaissance de la citoyenneté. Les salariés-citoyens doivent pouvoir être plus partie prenante dans la communauté de travail en rééquilibrant les pouvoirs. Pour cela le salarié-citoyen doit pouvoir :

- Mieux contrôler les stratégies qui souvent rémunèrent le capital au détriment de l'investissement et de la recherche et développement et donc de l'entreprise et des emplois du futur
- Mieux contrôler l'utilisation des aides publiques
- Mieux contrôler l'éthique des entreprises sur des valeurs humaines, sociales, environnementales, redistribution des richesses par l'impôt...

Sur tous ces sujets la CGT et ses organisations UGICT et l'UFICT ont écrit de nombreuses réflexions et propositions que nous devons soumettre aux techniciens, ingénieurs et cadres pour les aider à redéfinir leur rôle dans l'entreprise, redonner du sens au travail, une autre finalité à l'entreprise pour qu'elle réponde réellement aux besoins de l'humain sans altérer autant que possible son environnement.

Changeons l'entreprise pour changer la société : ouvrons le débat avec nos collègues ICT.

Eric ROBILLOT

Membre de la CE de l'UFICT

ISSN 0339 8919

**Sens du travail,
finalité de l'entreprise,
intervention des ICT :
des leviers efficaces pour
le changement**

Sommaire

Réévaluer le travail, changer l'entreprise : Allons au débat !	pages	2-3
La CE de l'UFICT en débat les 26 et 27 avril 2012	pages	4-5
Rencontre d'Options pour l'emploi des jeunes	page	6-7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

263 rue de Paris - Case 433 - 93514 Montreuil cedex

Directeur de publication : P. MARTINEZ

Mensuel imprimé par nos soins

Prix : 0,53 euro - Abonnement annuel : 5,30 euros

Commission paritaire : 1013 S 05651

Réévaluer le travail, changer l'entreprise : Allons au débat !

Lors de notre 10ème congrès de l'UFICT, nous avons affirmé que la crise est la résultante d'une financiarisation poussée au paroxysme, opérant un transfert inédit des richesses créées, de l'entreprise vers les actionnaires.

Nous rajoutions que l'on assiste à une perte de repères et une crise de confiance sans précédent, fortement ressenties chez les ICT, confrontés particulièrement à un déni de reconnaissance et à une souffrance intense au travail.

Ce constat nous faisait dire que cette impasse peut ouvrir la voie à de nouvelles perspectives en termes de débats d'idées, de rassemblement, de luttes et de conquêtes sociales.

Alors que les citoyens viennent de décider de tourner la page de 5 années de sarkozisme, c'est à une véritable réponse à la crise que nous devons maintenant nous confronter, c'est ce contenu concret que nous devons élaborer avec les salariés dans nos entreprises, là où se manifestent à la fois les causes et les remèdes pour en sortir.

REVENIR SUR LES CAUSES POUR MIEUX AVANCER

Alors que la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé depuis le milieu des années 80, les profits et versements de dividendes n'ont cessé de croître, avec un pic notoire à la veille du déclenchement de la crise : entre 2007 et 2009 les profits du CAC40 ont augmenté de 97% et les dividendes de 255% nourrissant de plus belle les produits spéculatifs sur les marchés financiers. A l'inverse, le taux d'investissement reculait de 23% et ouvrait ainsi une période de dégradation de notre potentiel industriel, de sa compétitivité et de l'emploi qualifié.

Le résultat de cette course au profit immédiat et le plus élevé se révèle également dans un creusement des inégalités sociales, le salaire médian s'établissant à 1580€ net tandis que 70% des salariés touchent moins de 2074€ nets mensuels. Rappelons que le plafond de la sécurité sociale atteint 3031€ actuellement. C'est avec ce contexte de régression salariale que Sarkozy avait ouvert la négociation sur son projet de contrat Emploi-compétitivité, mis en sommeil à la veille des présidentielles et que le MEDEF, avec son bras armé, l'UIMM

voudrait voir réactiver au plus vite en obtenant l'aval du gouvernement Ayrault.

C'est avec ce contexte et ces ingrédients accélérateurs de crise que le MEDEF voudrait encore peser pour flexibiliser l'emploi, affaiblir les droits sociaux et les salaires pour toujours plus d'austérité et de résignation.

C'EST CE PROGRAMME MORTIFERE QUE LES SALAIRES ET ELECTEURS ONT REJETE

Si le rejet a été manifeste, c'est maintenant une brèche qui s'ouvre pour exiger de véritables changements qui ne pourront intervenir que si les salariés s'en mêlent et décident concrètement de leur avenir à partir de leur vécu, de leurs aspirations, de leurs espoirs.

A ce titre, c'est une véritable réévaluation des salaires qu'il faut impulser, au-delà d'un réel coup de pouce au SMIC. C'est une décision incontournable pour sortir de la crise et de l'ornière de l'austérité, à la fois pour relancer la consommation, mais aussi pour revaloriser enfin le travail et sortir de l'écrasement de l'amplitude de l'échelle des salaires et des qualifications.

Celles-ci ont participé à accroître fortement la productivité lors de ces 20 dernières années alors que les salaires et conditions d'embauches se dégradent continuellement : Précarité, déclassement ou dumping social avec des postes à responsabilités non reconnues et sous-payées, soumis à des temps de travail non maîtrisés.

La question de la revalorisation du travail au travers de la reconnaissance et du juste paiement des qualifications est bien au cœur des exigences à faire monter dans nos entreprises respectives en y associant au plus vite nos collègues ICT et en particulier les plus jeunes. Le rejet de l'austérité qui grandit dans toute l'Europe (la revalorisation des salaires de 4,3% dans la métallurgie allemande en est un révélateur), passe par cette reconnaissance du travail, c'est à ce prix que le processus de sortie de crise sera durable.

Restreindre la compétitivité aux « coûts » sociaux et salariaux nous résignerait au dumping social et fiscal, c'est-à-dire à une spirale de régression pour toute la société, n'épargnant qu'une poignée de hauts dirigeants et actionnaires.

De même, penser ou laisser penser que la priorité serait à la relance des investissements industriels et que l'emploi et la revalorisation des salaires en seraient le prolongement,

serait une illusion désastreuse. La reconnaissance du travail et son paiement, associés à l'emploi sont bien les leviers incontournables d'une sortie de crise.

LES ENJEUX D'UNE RELANCE INDUSTRIELLE CREATRICE D'EMPLOIS

Ne nous le cachons pas, le capital en crise est en recherche de son issue et travaille à celle-ci par sa vision dévoyée de la transformation du travail.

Car s'il a besoin de précariser encore plus le travail, il lui faut aussi créer les conditions d'accroissement de la profitabilité des capitaux qu'il engage.

Son objectif est donc double : Supprimer du capital fixe insuffisamment rentable et réorienter massivement des financements y compris publics dans des créneaux étroits et fortement profitables. C'est sa logique de déresponsabilisation sociale.

Les pôles de compétitivité sont un pilier de cette recomposition associant des entreprises de hautes technologies, des milliers d'ICT, des organismes de recherche publics et des universités, certaines PME jugées viables pour les objectifs assignés. Les autres sont ignorées et destinées au mieux à végéter, au pire à étendre les déserts industriels régionaux.

Le besoin d'accroissement des qualifications en lien avec l'avancée fantastique des sciences et technologies serait ainsi en voie d'accaparement pour des objectifs démesurés de profitabilité avec des risques bien concrets et déjà avérés de nouveaux abandons industriels, des pans d'activités utiles et générateurs d'emplois. Les risques qui pèsent actuellement sur la Navale et la Sidérurgie ne sont-ils pas à inscrire dans ce processus de recomposition industrielle ? C'est au contraire une relance par l'investissement créateur d'emplois dans toutes les branches qu'il faut impulser, à la fois dans les activités nouvelles et de hautes technologies, comme dans les PME de production de base ou plus traditionnelles qui doivent bénéficier de prêts orientés sur leur modernisation et leur productivité créatrices d'emplois.

N'avons-nous pas sous-estimé la question de l'avenir industriel et de l'avènement des pôles de compétitivité tel qu'ils se sont construits jusqu'à aujourd'hui ? La présentation enjolivée de ceux-ci n'amène-t-elle pas les ICT eux-mêmes à penser que les pôles de compétitivité sont un vecteur « enthousiasmant » d'avenir ?

Réévaluer le travail, changer l'entreprise : Allons au débat !

Car il est vrai que le développement des systèmes numériques, la modélisation mathématique, l'extension sans fin des réseaux de communication offrent objectivement à l'humanité des capacités inédites à développer de nouvelles technologies et organiser le travail avec encore plus d'efficacité.

Mais rechercher absolument ce qui est rentable en détruisant ou négligeant ce qui est utile pour la société, n'est-ce pas réduire le travail à un acte de concurrence destructrice alors qu'il pourrait et devrait être facteur de coopération et progrès au service de l'Humain ?

N'est-ce pas aussi cette contradiction qui apparaît de plus en plus aux yeux des ICT, confrontés à la réduction du sens de leur travail et de leur engagement professionnel, voire de leur passion au seul objectif d'une rentabilité financière « vampirisante » en lieu et place du rôle qu'il veulent tenir dans la société, être utiles et fiers de ce qu'ils réalisent dans leur travail ?

REDONNER DU SENS A LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

L'enjeu de la transformation du travail est au cœur des décisions des entreprises avec la volonté des directions d'imposer aux salariés l'idée que la compétitivité se limite à la notion de « coûts » et passe inéluctablement par la disparition des activités et emplois insuffisamment rentables. Les restructurations sont le maître mot des stratégies patronales et travailler autrement serait s'y habituer, accepter que c'est la règle immuable.

Ainsi, travailler autrement serait accepter, avec le projet de contrat compétitivité emploi, que l'emploi comme le salaire soient flexibles, déconnectés du paiement de la valeur réelle du travail et soumis aux aléas d'une compétitivité mondialisée.

Il est grand temps de rompre avec ce Wall Street management qui isole et fragilise les salariés, les prive de repères collectifs et les soumet à la peur du lendemain.

Il est grand temps de stopper les plans de licenciements boursiers, en particulier ceux qui se préparent sous les alcôves du MEDEF : Les 5000 suppressions annoncées par AIR-France, les 1500 cadres sur la sellette des actionnaires de Thales, celles qui menacent à nouveau dans l'automobile ou chez HP.

De même, il est urgent d'ouvrir le débat avec les salariés sur les systèmes coercitifs de notation, sur l'individualisation des objectifs de travail comme sur l'individualisation des évaluations. Autant d'outils qui pervertissent le sens du travail, dévalorisent les collectifs de travail et l'efficacité même du travail. Management par le chiffre et baisse du prix du travail vont de paire, il s'agit donc aussi de repenser l'organisation du travail en lien avec le besoin légitime de reconnaissance qu'expriment les salariés et en l'occurrence les ICT.

MANAGEMENT ALTERNATIF, POUVOIR D'INTERVENTION ET CHANGEMENTS

On le voit bien, un des leviers d'efficacité pour que les changements espérés soient concrétisés et durables sera le niveau d'intervention des salariés dans les entreprises avec de nouveaux pouvoirs à gagner pour de nouvelles conquêtes sociales tant en termes d'organisation et de reconnaissance du travail qu'en capacité à peser sur les stratégies d'entreprises, le type de développement, le choix des investissements, la revalorisation des collectifs de travail...

C'est à ce prix que sera détricotée toute la panoplie individualiste qui pervertit le travail, lui enlève son sens d'utilité sociale, réduit son efficacité en opposant l'individu au collectif dans la réalisation de programmes de plus en plus complexes qui réclament au contraire plus de partage de connaissances, plus de travail d'équipes, plus d'échanges et de coopérations.

Il nous faut donc agir sur le travail en posant la problématique de l'élargissement des droits d'intervention des salariés et cette porte à ou-



vrir passe sans doute par leur participation active au débat sur l'organisation du travail dans les collectifs de travail : Valorisation du travail d'équipes, reconnaissance de l'individu dans des référents collectifs renouvés, discussion des investissements, besoins d'embauches, formation, évaluation du collectif de travail et du travail lui-même à l'aune de ces critères, maîtrisables par les salariés.

Sans profonds changements dans les leviers de pouvoirs dans l'entreprise, le changement ne se ferait qu'à la marge. Comment imaginer l'inverse alors que l'entreprise est le lieu de création des richesses ? Comment imaginer des changements durables si l'orientation des décisions qui s'y prennent reste déconnectée des besoins qu'exprime la société ?

La période qui s'ouvre peut permettre aux salariés d'ouvrir ces débats et d'exprimer des revendications nouvelles qui portent réellement les changements espérés.

L'UFICT devra s'imprégner de ces exigences, aider à les élaborer, à les faire vivre concrètement avec nos collègues ICT.

Nous sommes attendus sur ce terrain à condition que l'on parte de leurs besoins et aspirations, de leur travail et du sens qu'ils veulent lui donner.

**DONNONS UN NOUVEAU SOUFFLE A NOS PROPOSITIONS
POUR UN MANAGEMENT ALTERNATIF :
OUVRONS EN GRAND LE DEBAT AVEC NOS COLLEGUES ICT**

La CE de l'UFICT en débat les 26 et 27 avril 2012

Les 26 et 27 avril 2012, la CE de l'UFICT CGT Métallurgie, s'est réunie sur Courcelle pour faire un bilan personnel et collectif à quasi mi-mandat afin d'affiner son travail et se projeter efficacement sur les mois à venir. Il s'agit pour la CE de continuer à travailler sur la vie syndicale, sur l'amélioration de notre démarche vers les ICT, sur notre capacité d'action, sur l'amélioration de nos résultats électoraux et d'augmenter le nombre d'adhérents à l'UFICT. Une nouvelle semaine de syndicalisation des ICT est prévue en juin, il s'agira cette fois de travailler la syndicalisation dans les groupes.

Enfin nous avons à porter nos repères revendicatifs que ce soient :

- Sur le social et l'industrie contre la finance,
- Le progrès technologique et l'efficacité du travail contre la mise en concurrence entre individus, catégories, activités, grandes et petites entreprises...
- Pour un développement humain durable, contre le management universel et la guerre économique entre pays et continents.

La CE :

Chacun mesure l'intérêt de la CE de l'UFICT qui est un lieu de débat pour échanger par rapport aux problèmes que peuvent rencontrer les ICT. C'est un lieu où l'on partage les expériences syndicales en lien direct avec les salariés ICT. Mais cela demande aussi une implication plus importante des membres de la CE pour aller au-delà d'un simple échange, c'est-à-dire pour construire ensemble notre déploiement vers les ICT. Il s'agit de modifier nos pratiques syndicales pour sortir du terrain patronal, d'anticiper et d'être offensifs, pour construire nos réunions syndicales en lien avec les préoccupations des salariés et accorder un temps suffisant à la formation pour nos syndiqués et nos militants.

Les élections présidentielles :

C'est donc dans un contexte électoral que la CE s'est réunie et les résultats du premier tour de l'élection présidentielle avec une forte montée de l'extrême droite et de ses idées sont préoccupants. Ceci d'autant qu'un récent sondage de « Liaison Sociale » sur les différentes organisations syndicales montre que le vote Le Pen et Sarkozy n'est pas en reste dans les syndicats. Chez les ICT ce même sondage montre que le vote Le Pen est moindre par rapport aux ouvriers et employés.

Ces quelques chiffres sont parlants :

- pour la CFDT : Le Pen 12% (+4%) et Sarkozy 15%
- pour FO : Le Pen 25% (+11%) et Sarkozy 15%
- pour la CFTC : Le Pen 15% (+7%) et Sarkozy 42%
- pour la CGC : Le Pen 11% (+1%) et Sarkozy 53%
- pour la CGT : Le Pen 9% (-3%) et Sarkozy 1%

Le travail qui a été mené à la CGT contre les idées d'extrême droite a porté ses fruits mais nous sommes encore loin du compte.

Toutefois la CGT reste bien un rempart aux thèses de l'extrême droite. Preuve qu'en apportant un contenu revendicatif et construit nous sommes une force de proposition et d'alternative.

L'IHS CGT (Institut d'Histoire Sociale) a mis à disposition une brochure spéciale qui permet de contrer les idées d'extrême droite et qui est à utiliser le plus largement possible.

La formation :

L'UFICT métallurgie a un premier semestre chargé en termes de formations, qu'elles soient sur Courcelle ou décentralisées en province. C'est une riche expérience car cela montre l'intérêt de nos camarades ICT à se former afin d'être plus efficaces pour porter nos revendications au débat avec les salariés. Certains camarades de la CE se sont investis en tant que formateurs et cette pratique doit encore se développer. Il a été rappelé que des formations de formateur existent et qu'il est souhaitable d'y participer. Mais au-delà, le travail sur la formation passe aussi par une réflexion de la CE sur le contenu des formations que ce soit pour les élaborer ou les améliorer. Pour rappel l'UFICT propose une formation de base d'une semaine et une formation de 2 jours pour les syndicats qui souhaitent créer ou améliorer leurs activités vers les ICT.

Les publications UFICT (lettre et courrier de l'UFICT) :

C'est un travail important du secrétariat qu'il est nécessaire d'élargir à la CE, compte tenu des sujets traités. Chacun mesure l'effort qui est fait en termes de synthèse et d'analyse,

de traitement de sujets d'actualité au plus près des salariés ICT mais aussi sur des dossiers à contenus plus théoriques. Par ailleurs, nous constatons que nos publications sont utilisées dans les syndicats, y compris dans d'autres fédérations.

Un effort reste à faire pour que tous nos syndicats aient à disposition nos publications UFICT, en fassent des thèmes de débat avec les syndiqués et distribuent plus largement les Lettres UFICT aux salariés.

Collectifs thématiques :

Lors de nos premières Commissions Exécutives nous avons décidé de créer des collectifs de travail thématiques. Il s'agissait de donner du contenu à notre rôle de dirigeant de l'UFICT en prolongement de nos réunions mensuelles de la CE. L'objectif est donc de travailler collectivement sur des thèmes sensibles en prenant le recul nécessaire pour élaborer des dossiers en lien avec la CE. C'est également les partager largement en les publiant et en les transmettant à nos bases UFICT, voire au-delà de la métallurgie.

La CE de l'UFICT en débat les 26 et 27 avril 2012

Il a été retenu de travailler lors de ces journées particulièrement sur quatre collectifs :

Temps de travail, forfait-jour, télétravail :

Une enquête a été faite sur les différents accords de télétravail, nous devons maintenant la synthétiser et l'analyser plus précisément. De même, l'UGICT travaille sur cette thématique et nous devons donc nous imprégner du travail réalisé. D'après notre enquête il semble que les salariés soient satisfaits de ce type d'accord, mais il y a des risques, notamment par rapport à la charge de travail, donc au temps de travail (voir l'exemple d'IBM) ainsi que sur la tendance à une désocialisation due à l'isolement hors du collectif de travail. Il est donc important de maîtriser la législation sur le temps de travail, mais il faut aussi mesurer les conséquences de l'isolement sur les conditions de travail, son contenu, sa reconnaissance.

Management alternatif :

Les systèmes d'évaluation sont limités par leur approche. Ce sont des outils de court

terme basés sur la sanction, ils ne servent en rien au collectif de travail et contribuent au contraire à le dévaloriser. Les salariés sont conscients que cela ne répond en rien à leurs attentes, notamment la reconnaissance au travail, l'esprit d'équipe, etc... Il est proposé d'élaborer un écrit sur l'intérêt que comporte la rénovation du collectif de travail pour le sens et l'efficacité du travail. Il est nécessaire également d'avancer nos réflexions et propositions sur l'organisation du travail et sur la construction d'un management alternatif respectueux de la santé des salariés et de la qualité du travail effectué.

Qualifications / Classifications / Salaires :

Il a été décidé de réaliser une plaquette en complément de celle de la FTM sur les salaires. Cette plaquette traitera des problématiques propres aux ICT : l'articulation et le tassement des grilles Techniciens et IC, la retraite AGIRC, les articles 36 et 4bis, les pro-

blématiques des forfaits et du salaire etc. Une proposition sera faite prochainement. Cette plaquette doit nous aider à appréhender le lien salaire-qualification-reconnaissance des IC et des T.

Syndicalisation :

L'objectif est de mettre en œuvre une méthodologie pour les syndicats.

Il s'agit en premier lieu d'identifier les salariés concernés, de mettre à disposition du matériel et de cibler son utilisation.

Un questionnaire sera fait pour les membres de la CE de l'UFICT, dans le but de se servir de l'expérience de chaque syndicat, pour aider mutuellement les syndicats à appréhender de façon offensive et durable la syndicalisation des ICT.

Conclusions :

Chacun pourra mesurer le travail et l'importance d'une activité spécifique dans un contexte où les ICT sont de plus en plus nombreux dans nos entreprises de la métallurgie.

Loin de l'idée d'être une organisation catégorielle, l'UFICT est un outil que se donne la CGT métallurgie pour se déployer chez les ICT en lien avec tous les salariés. Notre activité spécifique ICT est l'outil efficace pour travailler et faire grandir les convergences entre catégories à partir des aspirations et besoins qu'expriment concrètement les salariés.

La richesse des débats lors de nos 2 journées de travail a témoigné à la fois du chemin encore à entreprendre mais aussi de notre ambition de franchir de nouvelles étapes revendicatives, de luttes et rassemblements, de syndicalisation des ICT.

Ce bon travail réalisé à mi-mandat appelle de notre part de nouveaux efforts, les décisions prises les 26 et 27 avril vont dans le bon sens.

Emploi des jeunes : l'UGICT avait interpellé les candidat-e-s

Le 11 avril 2012 ont eu lieu « Les rencontres d'Options », la revue mensuelle de l'UGICT, sur le thème de l'emploi et le travail des jeunes diplômés, à la mairie du 14^{ème} arrondissement. Deux tables rondes ont eu lieu pendant l'après-midi. La première sur le thème « Un million d'embauches en CDI avec reconnaissance des diplômes ». La seconde sur le thème « La situation des jeunes diplômés au travail ». Ces tables rondes ont donné l'occasion à des représentants de l'UGICT, de l'UNEF, de la JOC, de l'APEC, des DRH, ainsi que d'un représentant des IUT, de s'exprimer et de débattre avec la salle sur ces questions.

Cette manifestation était aussi une opportunité pour rendre publique une lettre adressée aux candidat-e-s à la présidentielle, co-signée de l'UGICT et de l'UNEF, contenant les 10 revendications sur l'emploi des jeunes des deux organisations. Le choix du thème de la jeunesse et de l'emploi s'était imposé vu la situation critique de la jeunesse dans ce domaine, qui est, ne l'oublions pas, l'avenir de notre pays.

Dans cette lettre, après avoir fait le constat que les mesures passées étaient inefficaces et néfastes (exonérations de cotisations sociales permettant un effet d'aubaine et des emplois à statut précarisé comme le CIP ou le CPE) les 10 propositions de l'UGICT et de l'UNEF étaient énoncées. La première est une demande d'aide financière aux primo-entrants sur le marché du travail, pour les aider à leur première recherche d'emploi. La seconde est la prise en compte des années d'étude dans le calcul de la retraite, car un calcul simple montre qu'il est impossible de faire des études longues et de cotiser 42 ans sans atteindre l'âge de la retraite avant 65 ans. De plus, étudier c'est déjà travailler. La troisième est une demande de protection des étudiants salariés au travers d'une allocation autonomie et d'un statut spécifique permettant de travailler 28 heures payées comme un temps plein.

Afin de stabiliser l'emploi des jeunes, il faudrait (4^{ème} proposition) réglementer les stages dont l'usage abusif stérilise près de 100 000 emplois temps-plein. Leur alignement sur le statut des apprentis serait une solution conve-



nable. Pour les apprentis (5^{ème} proposition), comme seuls 36 % d'entre eux sont recrutés en CDI à l'issue de leur apprentissage, il serait nécessaire d'imposer un recrutement de 70 % en emploi stable à l'issue de leur formation. Afin d'inciter les entreprises à embaucher leurs stagiaires et apprentis, il conviendrait (6^{ème} proposition) de moduler les cotisations sociales et la fiscalité en fonction de leur politique d'emploi vis-à-vis des jeunes. La fonction publique comporte ses spécificités en la matière : la titularisation des 870 000 précaires permettrait de stabiliser tous ces salariés (7^{ème} proposition). Il conviendra ensuite de

remplacer tous les départs à la retraite dans la fonction publique (8^{ème} proposition) car le service public en a aujourd'hui cruellement besoin et l'emploi des jeunes s'en ressentirait très positivement.

La qualification des jeunes doit aussi être mieux prise en compte et favorisée. Proposition 9 : « un Grenelle des qualifications » permettrait de faire le lien entre qualification et salaire, pour sortir du principe désastreux du paiement au poste. Pour finir, la 10^{ème} proposition est de contraindre les entreprises à mener des négociations et de conclure des

Rencontre d'Options pour l'emploi des jeunes

accords sur les discriminations à l'embauche et sur les carrières, ainsi que de publier un bilan annuel.

A cette lettre, 3 candidat-e-s ont répondu : François HOLLANDE, Eva JOLY et Marion GUENOT pour le Front de Gauche. Le résultat de l'élection étant désormais connu, il convient d'étudier de près la réponse du nouveau Président de la République pour l'amener à respecter ses engagements.

Il fait un constat sur la situation difficile des jeunes aujourd'hui pour justifier son choix d'avoir mis la jeunesse au cœur de ses préoccupations. Il propose ensuite une allocation pour les études supérieures, en coordination avec le CNOUS, sous condition de ressources, pour aider les étudiants issus des milieux les plus modestes, trop souvent contraints de travailler pour financer leurs études et subissant ainsi un taux d'échec plus élevé.

François Hollande a mis ensuite l'accent sur la question de l'emploi. Ayant fait le constat du chômage élevé chez les jeunes de moins de 25 ans et de la précarité galopante qu'ils subissent, il nous propose un strict encadrement des stages, trop souvent utilisés comme sous-emploi masqué, afin de leur rendre leur vocation pédagogique. Il rappelle aussi son engagement de créer 150 000 emplois d'avenir pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, prioritairement dans les quartiers populaires.

Afin de favoriser l'emploi stable en CDI, il nous rappelle aussi son engagement du contrat de génération, menant à une baisse des cotisations sociales pour les entreprises qui conserveraient un sénior dans l'emploi jusqu'à la retraite en plus de l'embauche d'un jeune. Il propose aussi la mise en œuvre d'une « sé-

curité sociale professionnelle », une revendication forte de la CGT, non reprise dans la lettre, permettant à chacun de bénéficier de formations pour pérenniser sa carrière, et ce tout au long de la vie. La proposition CGT va cependant au-delà d'un simple traitement par la formation et intègre le maintien du statut et du revenu pendant celle-ci. Il confirme par ailleurs qu'il est favorable à une modulation des cotisations chômage et de la fiscalité pour infléchir la politique des entreprises qui abusent des formes de travail précaires.

Sur la titularisation des personnels précaires dans la fonction publique, François Hollande est moins clair. Il semble se borner à appliquer l'accord syndical de 2011 sans annoncer une titularisation de tous les précaires. Il en va de même pour ce qui est du remplacement des fonctionnaires partant à la retraite puisque, s'il condamne la RGPP telle qu'elle est appliquée aujourd'hui en la qualifiant d'absurde réforme technocratique, il ne s'engage sur aucun chiffre quant au renouvellement des personnels. Il se limite à rappeler son attachement à la modernisation du service public pour l'améliorer, en s'appuyant sur la négociation avec les syndicats de la fonction publique.

Sur la question des discriminations enfin, le nouveau Président partage notre exigence de voir la responsabilité des entreprises mise en question, et annonce que les organisations syndicales auront un rôle important à jouer lors des négociations sur le bilan social. Il propose d'ailleurs d'utiliser la commande publique pour inciter les entreprises à adopter une attitude exemplaire sur ce sujet.

Cette lettre de François Hollande, en réponse à l'interpellation de l'UGICT et de l'UNEF sur la question des jeunes et de l'emploi, avance un

certain nombre de propositions. S'il ne répond pas point sur point à nos demandes, la plupart de ses propositions y font écho, et vont partiellement dans leur sens. Sur certains autres sujets, l'emploi dans la fonction publique en particulier, on le sent beaucoup plus timoré. Pour d'autres, comme la demande de prise en compte des années d'étude dans le calcul de la retraite, il n'y a simplement pas de réponse.

C'est aussi le cas sur le dossier essentiel du lien à retisser entre qualification et salaire actuellement perverti par le paiement au poste, source de déqualification et de déclassement de nombreux jeunes diplômés.

Il conviendra de conserver précieusement cette lettre afin de mesurer à quel point la politique du gouvernement donnera suite à ces engagements ou pas. Il conviendra aussi de le rappeler à ses promesses dès lors que le chemin qui sera pris s'éloignerait de la route qu'il nous annonçait quelques jours avant le premier tour de l'élection présidentielle.

Nos revendications exposées restent d'actualité au lendemain des présidentielles et la CGT appellera sur tous ces dossiers à une forte intervention des salariés, en défendant ses propres propositions

C'est cela le véritable atout pour gagner de réels changements.

On peut retrouver les lettres de réponse à l'interpellation de l'UGICT sur le site www.ugict.cgt.fr, onglet « Jeunes diplômés et stagiaires » dans la colonne « Qui êtes vous ? » à gauche.





santé – prévoyance – épargne – retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidarité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR