

JUN 2015



## ÊTRE JEUNES EN 2015 : ÊTRE PRÉCAIRE !

**D**e nos jours, jeune rime avec précaire. Personne ne le conteste plus. C'est presque une rengaine et l'on ne compte plus les appels de diverses organisations, dont Force Ouvrière, à lutter contre.

**23%** **23% le taux de chômage**

L'objet de ce papier n'est pas de t'ennuyer, cher lecteur, toi qui peut-être vis cette situation, la redoutes ou la connais trop bien par l'intermédiaire d'un proche. Non, l'objet de cet article, c'est de dire à ceux qui se sentent fragiles dans leur emploi, qui ne savent pas où ils seront dans 3 semaines et s'ils retrouveront un emploi rapidement, ceux qui pensent aux démarches Pôle Emploi qu'il va falloir recommencer ou qui triment sans savoir s'ils seront renouvelés, de leur dire qu'il existe un collectif dans lequel on peut se sentir plus fort. Un collectif dans lequel on peut s'exprimer tout en étant protégé. Ce collectif, c'est le syndicat.

Bien entendu, le syndicat ne peut pas faire de miracle. Mais il garantit qu'il n'y ait pas d'abus, que chacun soit bien défendu, tout en réclamant au niveau national que les employeurs embauchent avant tout en CDI.



**2,9 fois plus au chômage**

Le contrat de travail est caractérisé par trois composantes : le travail, sa contrepartie, c'est-à-dire sa rémunération, et le lien de subordination (devoir du salarié de se confirmer aux instructions de l'employeur).

Ces trois composantes s'équilibrent lorsque l'employeur garantit au salarié la stabilité de son emploi.

Initialement, une entreprise n'est autre que le regroupement de travailleurs qui acceptent une subordination contre une rémunération stable et garantie dans le temps. Et pour ce faire, l'employeur développe une stratégie d'entreprise et innove tant sur le produit que sur son procédé de création.

Bien sûr, la réalité est différente : la concentration des moyens financiers sur quelques personnes, le chômage et la concurrence à l'embauche ont malmené ce contrat social originel. Ces inégalités dans la relation de travail transforment la subordination en soumission. Autrement dit, le pouvoir de l'employeur empiète sur le droit du salarié. Cette situation, source de souffrance, crée un climat explosif, basé sur une situation d'injustice.



**29 ans, l'âge moyen du premier CDI**

Pourtant, au XXI<sup>ème</sup> siècle, on prend encore certains employeurs à rêver, avec nostalgie, de cette époque où le « boss » venait recruter des ouvriers triés sur le volet pour la journée – notons au passage que cette pratique reste une réalité dans l'économie informelle, en forte croissance du fait du chômage élevé, notamment chez les jeunes. C'est ainsi qu'ils revendiquent la fin du CDI et la généralisation du CDD de projet.

Toute l'amoralité de telles revendications patronales, au-delà de leur passéisme, tient dans leur volonté d'exploiter la faiblesse et la division des travailleurs, dans le mépris le plus total de tout équilibre. Elles réduisent le rôle de l'employeur à celui d'un rentier : une personne qui loue le travail qu'elle possède via son carnet d'adresses tout en se rémunérant sur le travail des autres.



**53% des jeunes salariés sont en emploi précaire**

Jusqu'ici, un CDD ne pouvait être renouvelé qu'une seule fois, dans une limite, renouvellement compris, de 18 mois. Malgré ces règles, nombre d'employeurs trouvent le moyen de réembaucher un travailleur en CDD en modifiant légèrement l'intitulé de son poste.

En juin 2015, le gouvernement a consenti au patronat, via le projet de loi Macron, à permettre un second renouvellement de CDD, toujours dans la limite de 18 mois. Ainsi, parions-le, les employeurs exploiteront cette possibilité pour

réduire encore un peu plus la durée des CDD, en proposant par exemple 3 CDD de 6 mois plutôt que 2 de 9 mois. Dans cette histoire, le salarié perdra, lui, 3 mois de visibilité sur son avenir... ! ■

## Pour toutes ces raisons, FO Jeunes revendique :

- ➔ Une taxation plus forte des contrats courts, sans dérogation.
- ➔ Une limitation du nombre de CDD dans l'entreprise avec un système de bonus/malus.
- ➔ Qu'un contrôle plus strict soit fait par l'administration, suite à un droit d'alerte du comité d'entreprise ou non, sur les entreprises qui utilisent les CDD comme des périodes d'essai :
  - pour identifier ces situations, plusieurs indicateurs devraient être présentés en CE, comme le taux d'embauche à l'issue d'une période d'essai par exemple
  - ce contrôle doit naturellement être assorti de sanctions dissuasives en cas d'abus constatés de la part des entreprises.
- ➔ L'encadrement du recours à l'intérim (volume représenté dans l'entreprise, nombre de missions intérimaires)
- ➔ La limitation des cas de prolongation de l'intérim.

## AGIR POUR ET AVEC LES JEUNES

FO Jeunes revendique dans son Cahier « Agir pour et avec les jeunes » que les aides à l'apprentissage soient ciblées sur les TPE et PME.

Cette mesure a été annoncée par le gouvernement et devrait être concrétisée dans l'année !

Mais pour aller plus loin : FO Jeunes revendique que l'aide soit aussi fonction de l'engagement de l'employeur à renouveler le contrat de l'apprenti si celui-ci souhaite poursuivre sa formation avec un second cursus après validation du premier.



En commande à la boutique confédérale ou à télécharger sur <http://www.force-ouvriere.fr/dossier-agir-pour-et-avec-les-jeunes>