

NOVEMBRE 2015



C'est un 19 octobre, jour de cueillette de la fameuse Amanite César, un lundi morose en cet automne 2015, que s'est tenue la quatrième conférence sociale, vous savez, ce petit manège médiatique qui se donne des airs de négociation ou de concertation, qui ne s'avère même pas être une consultation, mais qui veut faire croire qu'il y a encore en France un dialogue social « de qualité ».

Pour les jeunes, la Conférence Sociale a fait plusieurs propositions. Arrêtons-nous un instant sur les deux annonces qui ont fait l'objet d'une autosatisfaction tambours-battant de l'exécutif : généralisation de la « Garantie Jeunes » à tout le territoire fin 2017 et abondement du Compte Personnel d'Activité (CPA) en crédits de formation pour les jeunes ayant quitté prématurément le système scolaire (les dits « décrocheurs »).

Décidément, chez FO Jeunes, nous n'avons pas compris en quoi il s'agissait là « d'annonces ». Nous avons pourtant cherché une explication, déterminés à trouver la nouveauté 2015 mais rien n'y a fait, nous sommes restés bredouilles. Et pour cause, les deux mesures sont déjà prévues depuis 2013. Pire, la véritable nouveauté dans cette annonce,

PROMESSES, RENONCEMENT, RENIEMENT ET MEPRIS

puisqu'il y en a tout de même une, c'est que ces deux dispositifs ont pris du retard !

Prenez la « Garantie Jeunes », son principe est simple : accompagner un jeune de moins de 25 ans très très très très très précaire vers l'emploi tout en lui accordant une aide équivalente au RSA (450€ par mois). L'idée va dans le bon sens et cela correspond d'ailleurs à une revendication de Force Ouvrière : que le RSA soit étendu aux moins de 25 ans en insertion professionnelle.

Seulement là où le bât blesse c'est que l'objectif affiché est d'avoir atteint, fin 2017, 100 000 jeunes accompagnés depuis 2013, soit 25 000 par an : autrement dit, au regard du 1 million de jeunes de moins de 25 ans qui galèrent, triment et en bavent chaque année car privés d'emploi, un chouïa, un pouième, une brouille.

Surtout, nous avons tout à coup l'impression d'assister au spectacle tragi-comique d'un bateau dont le capitaine tente en vain d'écluser la coque rata-pleine de chômage avec une cuiller de 25 000 places quand chaque vague ramène 150 000 jeunes sans qualification supplémentaires par an. Bref, un dispositif qui va dans le bon sens mais qui reste très très insuffisant.

Et si ce pas grand-chose, ce quedal, nous met particulièrement en rogne chez FO Jeunes c'est parce qu'il s'agit en réalité d'un engagement qui date de 2013 et devait concerner 100 000 jeunes par an et non en cumulé, et ce dès le 1^{er} janvier 2016. Le gouvernement a donc annoncé tout sourire un retard de deux ans et la division par 4 de

l'envergure du dispositif (entre autre parce qu'avec d'aussi mauvais résultats l'Union Européenne menace de mettre un terme aux financements dont a bénéficié la France en 2014 et 2015 pour la « Garantie Jeunes »).

Seconde annonce : abondement du CPA des jeunes déscolarisés d'un montant forfaitaire qu'ils pourront solliciter plus tard car n'ayant finalement pas bénéficié des possibilités de notre système scolaire, secondaire et supérieur. Petite explication pour comprendre notre absence totale d'enthousiasme : cette proposition date des premières négociations sur le Compte Personnel de Formation (CPF). L'État avait un temps souhaité que les interlocuteurs sociaux abondent le compte des décrocheurs avec les cotisations de la formation professionnelle. Arguant que le traitement de jeunes déscolarisés relevaient tout de même de la responsabilité de l'État comme n'ayant pas su donner à ces jeunes leur chance et ajoutant que cela relevait de la solidarité nationale, les interlocuteurs sociaux avaient convaincu l'Etat d'abonder lui-même leur CPF. Sauf que mauvais payeur l'Etat traîne les pieds et n'a toujours pas mis en œuvre cet engagement, dont il nous refait l'annonce aujourd'hui ...

Bref, tout ça c'est du réchauffé, du recyclage voire même un aveu d'incapacité à tenir les promesses faites. Rien n'incite aujourd'hui les employeurs à embaucher des jeunes et la façon dont on essaie de nous faire croire qu'il y a ici une nouveauté dont nous pourrions nous réjouir n'est finalement que du mépris !

NOM DE CODE : ENCORE ET TOUJOURS PRÉCAIRE...

Après une mise à l'essai pendant 5 ans dans le cadre de la loi portant sur la modernisation du marché du travail (Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008), un nouveau type de contrat a été instauré en 2014 : le Contrat à Objet Défini (COD).

Le petit dernier du gouvernement concerne les ingénieurs et cadres du secteur privé. Ceux-ci ont désormais la chance de pouvoir bénéficier d'un CDD non renouvelable d'une durée aléatoire fixée entre 18 et 36 mois et aux conditions bien particulières...

Quelle nouveauté ce contrat permet-il ?

Au-delà de l'allongement de la durée du contrat, celui-ci est relié à la réalisation d'un projet nécessitant de recourir temporairement à des ressources humaines supplémentaires au sein de l'entreprise. La principale problématique de ce contrat est qu'il peut alors prendre fin à chacune de ses dates anniversaires (18, 24 et 36 mois) pour un motif « *réel et sérieux* ». Mais qu'entend-on par « *réel et sérieux* » ?

Là est bien toute l'ambiguïté puisque **rien n'est spécifié sur ce qui peut entrer ou non dans ce cadre...**

Les possibilités de licenciement sont donc simplifiées pour l'employeur qui peut recourir à de la main d'œuvre

hautement qualifiée sans aucune prise de risque ni contrainte pour l'entreprise. Seule une indemnité de 10 % doit être versée par l'entreprise en cas de rupture anticipée.

Que doit-on savoir d'autres sur ce contrat ?

Il ne peut être utilisé que si un accord de branche ou d'entreprise a été établi au préalable.

Enfin, les garanties dont bénéficie le salarié sont équivalentes à celle d'un CDD classique : aide au reclassement, accès à la formation professionnelle, priorité d'accès à un emploi en CDI dans l'entreprise, etc.

Ce nouveau contrat génère donc une nouvelle génération d'emplois précaires qui touchera nos jeunes diplômés à peine sortis des bancs de l'école : une drôle d'entrée dans le monde du travail les attend !

Comment ce contrat est-il vécu par les salariés ?

Même si les salariés en COD n'ont d'autres choix que de subir ces nouvelles règles, Force Ouvrière est allée à leur rencontre afin de recueillir leurs réactions.

À la terrasse d'un café, nous retrouvons Maria, 35 ans, titulaire d'un bac +5 en sciences sociales, en COD au sein

d'un bureau d'études depuis un an et Romain, 24 ans, fraîchement diplômé d'une école d'ingénieur et travaillant pour une entreprise dans le secteur de l'électronique.

Lorsque nous les interrogeons sur la connaissance de la spécificité de leur contrat, le constat est sans appel : aucun de nos deux jeunes salariés ne sait réellement dans quoi il s'est engagé.

Romain nous avoue avoir signé son contrat sans avoir en tête tous les enjeux. « Je me suis renseigné sur internet mais de là à savoir ce qui fait jurisprudence... ».

Au-delà d'un contrat de travail très formel, aucune information ne leur a été donnée de la part de leur employeur.

Une rupture anticipée de leur contrat ? Ils préfèrent ne pas y penser même s'ils savent aujourd'hui que leur diplôme ne leur assure pas un contrat de travail pérenne.

Face à ce constat, Force Ouvrière revendique, à l'instar des CDD, une limitation du volume de COD au sein de l'entreprise, avec un système de bonus/malus. Leur usage doit faire l'objet d'un contrôle strict par l'administration afin d'éviter que les COD ne viennent remplacer les embauches en CDI.

Le COD confirme une chose : plus personne n'est protégé, notre génération est désormais totalement précaire, y compris avec ce qui se passe sur les retraites complémentaires !