



JEUNES

DU CONCRET POUR
NOTRE AVENIR



SOMMAIRE :

1 - UNE SITUATION DE L'EMPLOI DÉGRADÉE	3
2 - COMMENT CRÉER DE L'EMPLOI	4
2.1 - Pour une autre répartition des richesses produite par le travail	4
2.2 - Des outils économiques et fiscaux pour doper l'emploi	4
2.3 - Le rôle de l'État employeur	5
2.4 - Autres mesures	6
3. LA SÉCURISATION DES PARCOURS DE VIE SE JOUE DÈS L'ÉCOLE	7
4. FACILITER L'ENTRÉE DANS LE MONDE DU TRAVAIL	8
5. ÉTABLIR UNE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE	10
6. AUTONOMIE DE LA JEUNESSE	12
7. L'ACCÈS AUX SOINS ET LA SANTÉ	14
CONCLUSION	15

Ce dossier « Jeunes du concret pour notre avenir », élaboré par les Jeunes CGT, a été validé par la Commission exécutive confédérale.

MARS 2011

1. Une situation de l'emploi dégradée

La situation de l'emploi des jeunes est des plus préoccupantes. Fin novembre 2010, 437 800 jeunes de 15 à 29 ans se trouvaient sur les listes de Pôle emploi en catégorie A (sans emploi, cherchant activement un emploi) et 186 400 en catégorie B et C (chômage partiel).

Le taux de chômage des 15-29 ans était de 24,2 % au troisième trimestre 2010, contre 9,31 % pour l'ensemble de la population. Mais si on regarde plus finement la situation on constate un taux de chômage de 29,8 % chez les 15-19 ans et de 21,0 % chez les 20-24 ans. Et quand ils trouvent un travail, c'est le plus souvent un emploi précaire, à temps incomplet, mal rémunéré...

La moyenne d'âge du premier emploi stable en France est actuellement de 27 ans ! La raison souvent invoquée par les employeurs pour ne pas embaucher de jeune ? Hors de question d'embaucher un salarié sans expérience ! Seulement, il est difficile d'arriver expérimenté sur le marché du travail.

La situation de l'emploi des moins de 30 ans est particulièrement dégradée dans notre pays. La responsabilité première en incombe aux pouvoirs publics et aux gestionnaires d'entreprises. Au-delà d'un taux de chômage important, 50 % des jeunes non qualifiés sont titulaires d'un CDD, comme 20 % de ceux disposant d'un BAC+5.

Les jeunes sont, par conséquent, les premiers touchés par la précarité et les inégalités. Un sur cinq vit

en dessous du seuil de pauvreté. 45 % des personnes en situation de précarité, en France, ont moins de 25 ans.

Depuis des décennies, les gouvernements successifs mettent en place des plans spécifiques pour l'emploi des jeunes sans démontrer une quelconque efficacité. À l'heure actuelle, un tiers des salariés de moins de 26 ans est titulaire d'un contrat aidé. Dernier plan gouvernemental en date, « *Agir pour la jeunesse* » en est un exemple concret. Le rapiéçage de mesurettes proposées n'a concerné au bout du compte que seulement 1 % des jeunes.

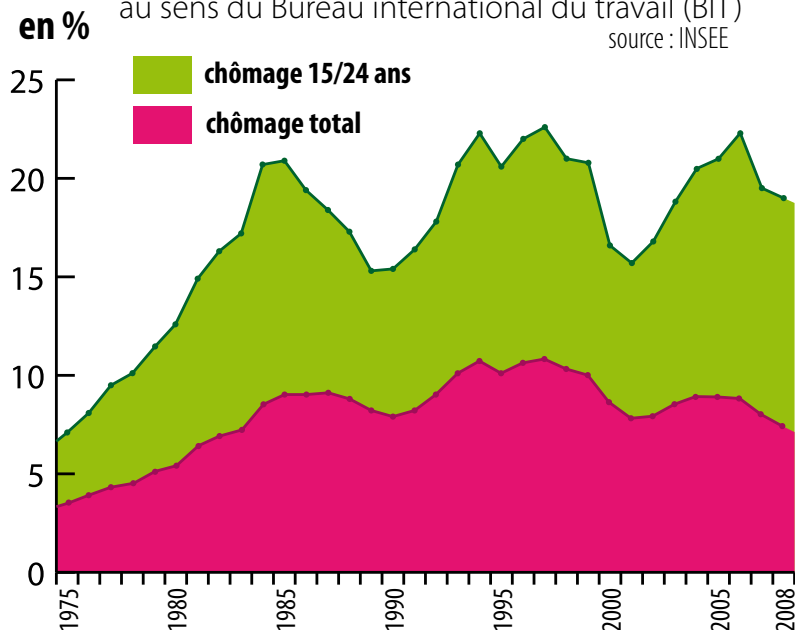
Globalement, le montant de l'intégralité des exonérations de cotisations sociales pour les employeurs s'élève à 30 milliards d'euros chaque année. Force est

de constater que les dispositifs qu'ils financent n'ont pas atteint leur objectif. Plus gênant encore, ils ne sont pas évalués quant à leur efficacité économique et sociale. En revanche, les actionnaires et les propriétaires d'entreprises continuent bel et bien à bénéficier des aides et des exonérations de cotisations censées permettre la création d'emplois. Ces aides s'avèrent être des dons sans aucune contrepartie.

Cette situation ne doit pas durer plus longtemps. D'autant moins que des solutions existent pour créer des emplois stables, correctement valorisés et rémunérés pour les jeunes et l'ensemble du monde du travail. L'objectif de ce dossier est de faire le point sur la situation et de présenter des propositions pour sortir de cette situation intolérable.

Évolution du chômage

au sens du Bureau international du travail (BIT)
source : INSEE



2. Comment créer de l'emploi

Il n'est pas possible de traiter de la question de l'emploi des jeunes sans traiter celle de l'emploi de manière générale. Si des solutions existent pour changer la donne, il est bien nécessaire de transformer en profondeur l'approche développée ces dernières décennies qui n'a fait que favoriser les entreprises, sans aucune réelle volonté de traiter le problème du chômage et de la précarité.

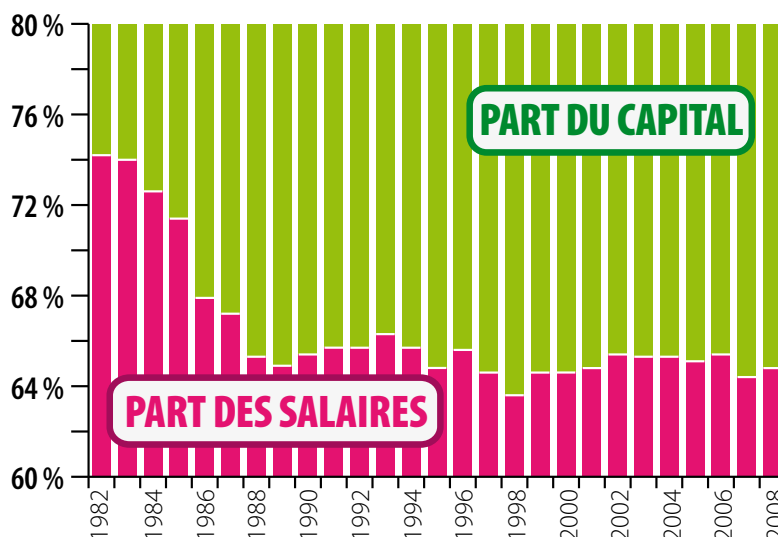
Avant tout, il ne peut pas y avoir de politique du plein emploi sans développement de l'emploi industriel. Cela implique nécessairement une politique industrielle et une réorientation des ressources des entreprises et des institutions financières dans ce sens.

L'industrie demeure un élément structurant de l'activité et de la santé économiques en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche et d'innovation. Elle exerce un effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie, des régions, du pays. Le maintien et le développement des activités industrielles et des services de qualité, ainsi que des services publics vont de pair.

2.1 - Pour une autre répartition des richesses produites par le travail

Depuis 30 ans, la part des richesses créées reversée aux salariés a diminué d'environ 10 points de pourcentage passant d'environ 74 % à 64 %. Ce qui représente un manque à gagner pour les salariés d'environ 200 milliards d'euros

Part des salaires dans les richesses produites



chaque année. Ces sommes qui auparavant auraient été versées aux salariés, servent, aujourd'hui, à rémunérer toujours plus les actionnaires.

Pour donner une illustration : revenir au niveau de répartition des richesses produites du début des années 80 reviendrait à augmenter les salaires de l'ensemble des salariés d'environ 350 € net par mois !

Et, conserver cette répartition entre les salaires et le capital serait d'autant moins scandaleux que, depuis le début des années 80, les richesses de notre pays ont augmenté de plus de 400 %. Sur la même période, les revenus du capital ont, eux, augmenté encore plus vite. Les actionnaires, qui en veulent toujours plus au détriment des travailleurs, ont donc confisqué la quasi-totalité des gains de productivité, qui sont le fruit du travail des salariés.

2.2 - Des outils économiques et fiscaux pour doper l'emploi

De nombreuses aides publiques et autres exonérations de cotisations sociales sont accordées aux entreprises. Or à ce jour, aucune de ces aides n'a réellement fait la preuve de son utilité économique et sociale. Il devient donc impératif de mener des évaluations de l'ensemble des aides publiques accordées aux entreprises. Toutes celles qui ne démontreraient pas leur efficacité devraient être supprimées.

Cependant, la CGT n'est pas opposée à ce que l'on se dote d'outils économiques et fiscaux favorisant, dans l'entreprise, la création d'emploi au détriment de la spéculation. Ces dernières années, le développement des marchés financiers a entraîné une dérive consistant à fournir toujours plus d'argent aux actionnaires au

détriment de la masse salariale et de l'investissement pour le développement de l'entreprise.

Au niveau de la fiscalité, des mécanismes doivent être mis en place pour que les entreprises soient réellement taxées en fonction de l'utilisation qu'elles font des bénéfices qu'elles dégagent grâce à leurs salariés. Autrement dit, une entreprise qui investit son argent dans la création d'emploi de manière générale et des jeunes en particulier, mais aussi dans la recherche, la formation ou l'outil de production verrait le taux de son impôt sur les sociétés baisser en proportion des efforts fournis. Tandis qu'une entreprise qui utilise ses bénéfices pour capitaliser ou rémunérer ses actionnaires verrait, elle, son taux d'imposition augmenter. La même logique pourrait s'appliquer aux cotisations sociales des employeurs.

Toujours dans la même logique, il conviendrait de mettre en place une sélectivité du crédit au niveau des entreprises. Lorsqu'une entreprise emprunte de l'argent auprès d'un organisme bancaire, son taux

de crédit serait ainsi majoré ou minoré en fonction de l'utilisation qu'elle fera des fonds empruntés. Si l'utilisation des fonds se fait pour augmenter la masse salariale, investir dans la recherche ou le développement, former ses salariés..., alors le taux du crédit serait minoré. Dans le cas contraire, il serait majoré. Cela suppose que la collectivité intervienne directement dans les modes de financement des entreprises à travers la mise en place d'un Pôle financier public. Il faut également qu'elle intervienne dans la stratégie des banques.

Au delà des aspects financiers, il est également indispensable de donner aux salariés plus de pouvoir dans l'entreprise quant aux choix stratégiques qui président à sa gestion et son avenir. Car ce sont eux qui sont le plus à même de savoir ce qui est bon ou pas pour le développement de leur activité.

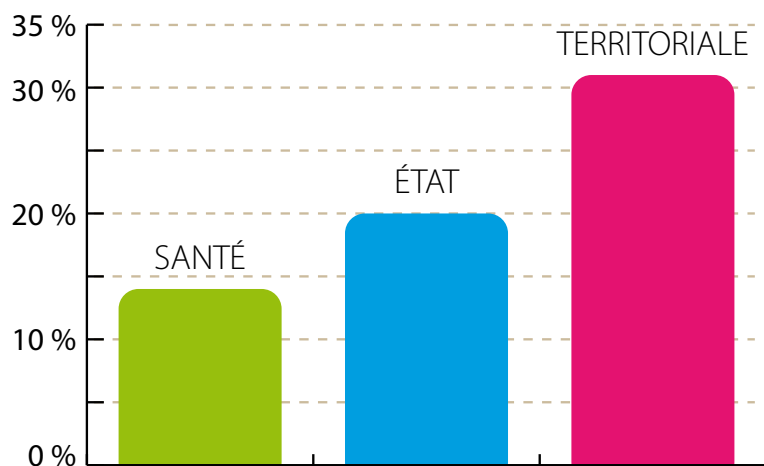
Aucune décision concernant l'avenir de l'entreprise ne devrait pouvoir être prise sans eux. Il n'est pas possible d'assurer la pérennité et développer les entreprises

en laissant les seuls financiers et autres actionnaires décider de leur avenir.

Un autre élément doit faire l'objet d'attention : les cadeaux fiscaux en tous genres qui se sont multipliés au fil du temps, notamment à destination des plus grandes entreprises. Le ministère évalue l'ensemble des niches fiscales à plus de 73 milliards d'euros chaque année. Et encore, c'est la fourchette de base de ce qui peut-être considéré comme un cadeau fiscal. L'évaluation systématique de l'efficacité économique et sociale de l'utilisation de ces sommes gigantesques devrait être la règle. Auquel cas, un dispositif fiscal n'ayant pas fait la preuve de son efficacité réelle serait purement et simplement supprimé. L'objectif n'est pas de supprimer toute aide publique mais bien de réorienter l'effort de la puissance publique vers l'emploi et non vers des cadeaux aux actionnaires.

Nos propositions ont pour objectif de pénaliser la financiarisation de l'économie et de favoriser le travail, la recherche, la formation, l'innovation, le développement économique et industriel... Ce sont les conditions d'un retour au développement durable de l'emploi dans notre pays.

Taux d'**agents non-titulaire** de la fonction publique



2.3 - Le rôle de l'État employeur

L'État porte aussi une part de responsabilité importante dans le niveau de chômage. Alors qu'il prétend lutter contre ce fléau, il supprime des emplois à tour de bras depuis plusieurs années. Et le pire pourrait être à venir puisque dans l'ensemble de la fonction publique (État, Santé et

Territoriale), plusieurs centaines de milliers de suppressions d'emplois sont programmées dans les 3 années à venir. Par ailleurs, la fonction publique doit également jouer un rôle de cohésion sociale en matière d'emploi. C'est de moins en moins le cas avec le développement des contrats précaires, des CDD renouvelables, de la déclassification des sur-diplômés...

Pour la CGT, il faut en finir avec les contrats précaires dans l'ensemble de la Fonction publique. Des mesures de régularisation doivent également être prises.

2.4 - Autres mesures

D'autres mesures peuvent également concourir à l'amélioration de la situation de l'emploi comme une nouvelle réduction du temps de travail, cette fois-ci généralisée à toutes les entreprises et accompagnée d'une vraie réorganisation du travail. Une telle mesure peut permettre une meilleure répartition de l'emploi et entraîner de nombreuses embauches.

Mais, il ne suffit pas de créer des emplois. Il faut aussi assurer la qualité de l'accompagnement proposé aux primo demandeurs d'emploi et aux chômeurs afin de les guider au mieux et rapidement vers l'emploi.

La CGT propose pour cela de créer un véritable Service public de l'emploi dont la fonction serait autant préventive que curative. Il interviendrait en lieu et place de Pôle emploi et ne ferait pas recours à la sous-traitance auprès d'entreprises privées telles que des agences d'intérim. Un tel service public nécessiterait évidemment

des agents en nombre suffisant et correctement formés pour mener à bien leurs missions.

Dans ce contexte, les missions locales ont également un rôle important à jouer. Il conviendrait de développer leurs missions, ainsi que les moyens et l'autonomie pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Dernier point important pour éviter de dégrader un peu plus le niveau d'emploi dans notre pays, il faut revenir notamment sur les mesures d'âge de la réforme des retraites récemment promulguée. En effet avec le recul de 2 ans de l'âge légal de départ en retraite, les jeunes auront encore un peu

plus de difficulté à trouver un premier emploi. Chaque année, ce sont environ 750 000 salariés qui partent en retraite, libérant ainsi une place dans l'entreprise. Pour que la situation de l'emploi reste identique à aujourd'hui, on estime à environ 1 million le nombre d'emplois supplémentaires qu'il faudrait créer d'ici à 2016.

Sans revenir trop précisément sur l'enjeu des retraites, les jeunes seront vraisemblablement les plus touchés par cette réforme car ils en payeront le prix par de plus grandes difficultés à trouver un emploi, par un allongement de leur carrière, par des carrières incomplètes entraînant des niveaux de pension plus faibles...

REVENDEICATIONS :

- Supprimer les aides et les exonérations de cotisations sociales des employeurs sans contrepartie ;
- Évaluer l'efficacité de tous les dispositifs mis en place, censés développer l'emploi, et supprimer ceux n'ayant pas d'efficacité démontrée ;
- Évaluer l'efficacité des niches fiscales dont bénéficient les entreprises et supprimer celles n'ayant pas d'efficacité démontrée ;
- Mettre en place une politique sélective du crédit bancaire pour que les taux soient fonction de l'investissement de l'entreprise en matière d'emploi, de formation, de recherche et d'augmentation des salaires notamment ;
- Moduler fortement le taux d'imposition des entreprises en fonction de leur investissement en matière d'emploi, de formation, de recherche et d'augmentation des salaires notamment ;
- Revenir notamment sur les mesures d'âge de la réforme des retraites récemment promulguée ;
- Lutter contre la mise en concurrence des salariés : discriminations, précarité, recours abusifs aux CDD, à l'intérim, au temps partiel... ;
- Instaurer un Service public de l'emploi qui soit autant préventif que curatif et disposant de réels moyens de fonctionner sans faire appel à la sous-traitance ;
- Mettre un coup d'arrêt aux suppressions massives d'emplois publics, utiles à la cohésion de notre société ;
- Donner aux salariés les moyens d'intervenir sur les choix stratégiques de leur entreprise.

3. La sécurisation des parcours de vie se joue dès l'école

Pour la CGT, la première condition pour l'emploi des jeunes se situe au niveau de leur formation initiale de base large ouverte et transversale. Il incombe à l'État d'assurer aux élèves et aux étudiants une formation à la fois en adéquation avec leurs projets mais aussi leur permettant des débouchés, une insertion sur le marché du travail et une intégration sociale. Tous les jeunes doivent pouvoir y accéder sans discrimination de genre ou d'origine et quelque soit leur lieu d'habitation.

La CGT revendique que la formation, initiale comme continue, générale comme professionnelle, vise à former l'Homme, le citoyen et le travailleur.

La formation initiale n'a pas à préparer de la main d'œuvre prête à être exploitée ou formatée mais des femmes et des hommes pleinement émancipés, citoyens et détenteurs d'une culture commune. C'est ce qui leur permettra de mieux faire face aux évolutions ou aléas de leurs parcours professionnel et personnel. Pour cela, la Nation française doit disposer d'un Service public d'éducation et de l'enseignement supérieur ambitieux de qualité avec des personnels et en particulier des enseignants, fonctionnaires d'Etat, en nombre suffisant ayant bénéficié d'une formation professionnelle adaptée à leurs missions. Ce qui est de moins en moins le cas avec les attaques incessantes du Gouvernement contre l'ensemble des services publics dont celui de l'Éducation Nationale (formation des maîtres par exemple) ou l'Université (autonomie).

Niveau d'éducation dans l'Union européenne (en %)

	Jeunes ayant quitté prématurément l'école (1)			Population de 25 à 64 ans ayant terminé au moins le 2nd cycle du secondaire
	Filles	Garçons	Total	
Allemagne	10,7	11,5	11,1	85,5
Autriche	8,9	8,5	8,7	81,9
Belgique	9,3	12,8	11,1	70,6
Bulgarie	15,8	13,7	14,7	77,9
Chypre	8,8	15,2	11,7	72,4
Danemark	7,7	13,2	10,6	76,3
Espagne	24,7	37,4	31,2	51,5
Estonie	nd	nd	13,9	88,9
Finlande	9,0	10,7	9,9	82,0
France	10,3	14,3	12,3	70,4
Grèce	10,6	18,3	14,5	61,2
Hongrie	10,4	12,0	11,2	80,6
Irlande	8,2	14,4	11,3	71,5
Italie	16,3	22,0	19,2	54,3
Lettonie	10,4	17,5	13,9	86,8
Lituanie	nd	nd	8,7	91,3
Luxembourg	nd	nd	7,7	77,4
Malte	33,6	39,7	36,8	27,7
Pays-Bas	8,6	13,1	10,9	73,4
Pologne	3,9	6,6	5,3	88,0
Portugal	26,1	36,1	31,2	29,9
République tchèque	5,2	5,5	5,4	91,4
Roumanie	17,2	16,1	16,6	74,7
Royaume-Uni	14,5	17,0	15,7	74,6
Slovaquie	4,1	5,7	4,9	90,9
Slovénie	nd	nd	nd	83,3
Suède	9,5	11,9	10,7	(p) 80,7
UE à 27	12,5	16,3	14,4	72,0

nd : donnée non disponible.

p : donnée provisoire.

(1) : personnes de 18 à 24 ans dont le niveau d'études ne dépasse pas le 1er cycle du secondaire et qui ne suivent aucune formation.

Source : Eurostat.

L'objectif, défendue par la CGT, d'une réelle démocratisation de l'Education passe par l'égalité des droits en matière d'accès pour tous les jeunes, à un cursus de formation initiale publique et gratuite jusqu'à 18 ans avec garantie de valider au moins le premier niveau de certification.

Chaque jeune doit aussi bénéficier, dès sa sortie du système scolaire, d'un droit individuel à la formation, attaché à sa personne et transférable, quel que soit son statut. Ce droit pourrait être utilisé comme levier dans l'acquisition de nouvelles qualifications tout au long de sa vie et s'inscrire dans le cadre de la formation initiale différée.

Le service public de l'orientation prévu par la loi de novembre 2009 doit permettre à chaque jeune d'exercer pleinement ses droits à information, orientation et qualifi-

cation. Ainsi, orientation, formation initiale et continue, certification sont indissociables, l'orientation conditionnant la réussite de la formation.

Les mécanismes d'orientation complémentaires doivent offrir la possibilité à toutes et tous de connaître les différents champs professionnels, métiers, technologies,... afin d'anticiper et de construire un parcours professionnel évolutif basé sur un emploi décent et durable. La

reprise d'études doit être facilitée dans toutes les entreprises et branches professionnelles.

Les sorties sans la certification visée par le contrat d'apprentissage doivent déboucher sur un accompagnement sur mesure et des formations de remédiation adaptées jusqu'à obtention de la certification. Ces périodes doivent être rémunérées dans les mêmes conditions que le contrat qui les a précédées.

REVENDEICATIONS :

- disposer d'un Service public, de l'éducation et de la formation, de qualité avec des enseignants en nombre suffisant et bien formés ;
- qu'aucun jeune ne sorte du système scolaire avant 18 ans, sans avoir obtenu au moins le premier niveau de certification ;
- que chaque jeune bénéficie, dès la sortie du système scolaire, d'un droit individuel à la formation, attaché à sa personne et transférable, quel que soit son statut.
- la validation des années d'études, de stage, d'apprentissage et des périodes d'inactivité forcée dans le calcul des droits à retraite.

4. Faciliter l'entrée dans le monde du travail

Une fois sortis du système éducatif, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs particuliers pour favoriser l'embauche des jeunes. Cependant, il convient de trouver des solutions différenciées en fonction des catégories de population concernées. On ne peut traiter de manière uniforme l'emploi des jeunes. C'est de sur-mesure dont les jeunes ont besoin.

Quelles que soient sa situation et son origine, diplômé ou non, un jeune doit bénéficier d'une information, d'une orientation, d'un accompagnement social et

professionnel personnalisé qui lui permettent d'accéder à un emploi de qualité, rémunéré en fonction de sa qualification. Pour la recherche du premier emploi, nous revendiquons l'attribution d'un revenu d'insertion équivalent à 80% du SMIC.

Une autre difficulté évidente à laquelle sont confrontés les jeunes, c'est le manque d'expérience, ou plus précisément, le prétexte utilisé par les employeurs pour ne pas les embaucher. Les employeurs portent une part de responsabilité importante dans la formation de ceux qui deviendront leurs futurs salariés. Cette

question ne peut pas être du seul ressort de l'Éducation nationale. Il n'est pas non plus acceptable que les entreprises profitent de dispositifs comme les stages pour employer à bas coût voire gratuitement les jeunes, sans pour autant assumer la formation qu'elles doivent leur dispenser. La formation doit permettre aux stagiaires d'acquérir l'expérience nécessaire pour trouver un emploi par la suite ou plus simplement de se faire embaucher dans l'entreprise à la suite de leur stage. Les stagiaires ne doivent non plus être utilisés par nombre d'entreprises comme de la main-d'œuvre bon marché.

Nous réclamons la mise en place d'un véritable statut du stagiaire. Les périodes de stages doivent être en lien avec la formation, considérés comme des périodes de travail pour ce qui est des droits à retraites et à couverture sociale, et rémunérés à minima à 50 % du SMIC avec des relèvements en fonction du niveau de qualification.

Le temps du stagiaire main d'œuvre gratuite doit laisser la place aux stages socialement utiles s'inscrivant dans la construction des qualifications dont les entreprises ont besoin pour se développer.

Dans le même sens, il pourrait être envisagé la mise en place d'une forme de tutorat en entreprise, partant du constat que les seniors aussi sont maltraités et qu'ils font l'objet d'un sous-emploi chronique. Ce tutorat pourrait être proposé aux salariés de moins de 25 ans et assuré notamment par les salariés de plus de 55 ans. L'idée principale étant de faire profiter les jeunes de l'expérience

de leurs aînés dans l'entreprise. Le temps dédié au tutorat pourrait être de 50 %. Le temps restant serait consacré au travail dans l'entreprise à proprement parler.

Dans ce cadre, le tuteur doit bénéficier des mêmes conditions salariales et d'évolution de carrière que lorsqu'il était dans sa situation antérieure. Il en va de même pour le jeune salarié qui doit être rémunéré décemment, en fonction de son ancienneté et de sa qualification, comme tout autre salarié de l'entreprise.

Enfin pour assurer le financement d'une telle mesure, un fond interprofessionnel pourrait être mis en place et alimenté par les entreprises. Une entreprise ne s'impliquant pas dans la démarche de tutorat pourrait voir le taux de sa contribution majoré par rapport à une entreprise qui fait un effort dans ce sens. Le cas échéant, il est possible d'envisager une contribution partielle des pouvoirs publics. Une telle contribution ne pourrait toutefois être que minoritaire par rapport à la participation

des entreprises. La CGT ne rejette pas l'alternance mais considère que ce mode de formation ne peut pas être la solution miracle pour l'emploi. Il doit gagner en efficacité, c'est-à-dire amener un plus grand nombre de jeunes vers des emplois en CDI, correctement rémunérés.

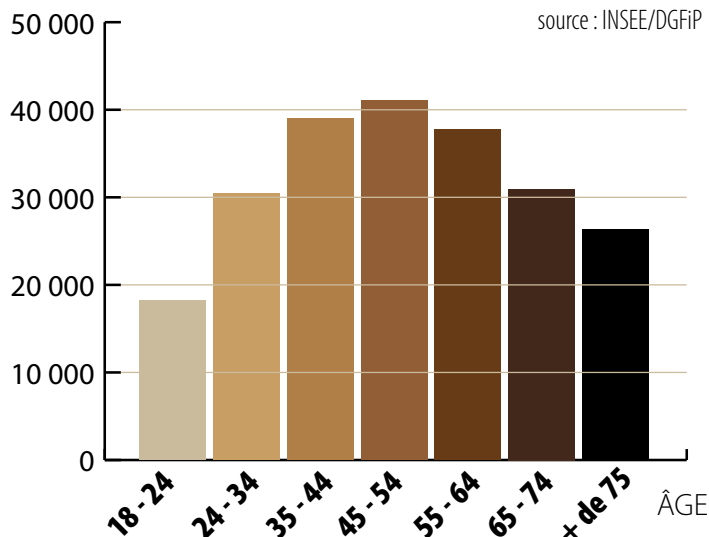
Le contrat de professionnalisation doit retrouver les finalités qui lui étaient données par l'accord national interprofessionnel de décembre 2003 : permettre aux jeunes les plus éloignés des diplômes et de l'emploi, d'acquérir les qualifications leur permettant d'accéder à l'emploi et d'entamer un parcours professionnel que la CGT revendique évolutif.

La CGT ne rejette pas à priori les contrats aidés à conditions qu'ils ne représentent pas une méthode d'enfermement des jeunes qui y accèdent dans les petits boulots et petits revenus (donc les petites vies). Les contrats aidés doivent avoir une durée limitée et déboucher sur des emplois pérennes, décents et correcte-

Revenus par âge (2008)

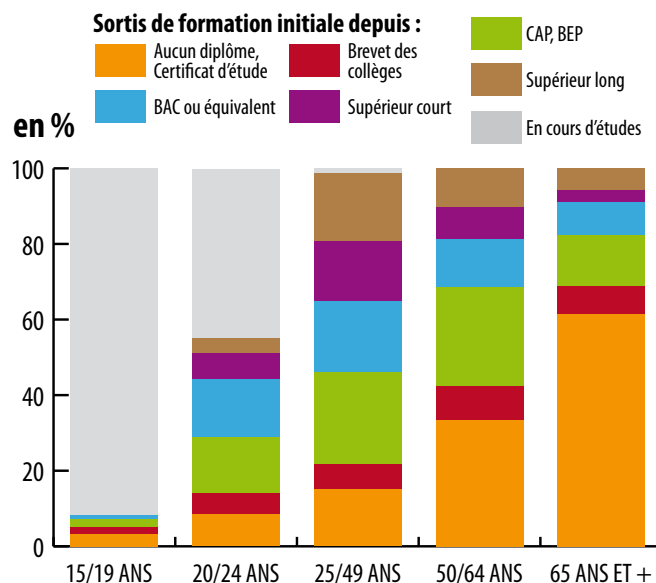
Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

source : INSEE/DGFiP



Niveau d'étude par âge (2009)

source : INSEE



ment rémunérés. En tout état de cause, comme tous les dispositifs d'aides publiques, ils doivent faire la démonstration de leur efficacité et être évalués de manière contradictoire.

La CGT demande la création d'un « *parcours personnalisé et sécurisé* » qui doit permettre aux personnes rencontrant des difficultés d'accès, de retour à l'emploi ou en situation d'exclusion, d'accéder à l'emploi par, si besoin est, un accompagnement social et professionnel assuré par le Service Public de l'emploi. Le concept de ce parcours est de mettre la personne au centre de la construction ou de la recons-

truction de son insertion socio-professionnelle avec des solutions diversifiées tenant compte des parcours déjà réalisés, des difficultés rencontrées, des potentialités et du souhait de la personne. Il doit également permettre aux

personnes concernées l'accès effectif aux autres droits fondamentaux tels que l'éducation et la formation, la santé, le logement, les transports, l'énergie, la culture, l'information et à la communication...

REVENDECATIONS :

- créer un revenu d'insertion équivalent à 80% du SMIC, attribué dès la sortie de la formation initiale, lors de la recherche d'un premier emploi ;
- la rémunération des stages dès le premier jour ;
- la création d'une grille de rétribution des stages, évolutive en fonction de la durée du stage et du niveau de qualification du stagiaire, dont la base minimum aurait pour hauteur 50 % du Smic ;
- mise en place d'une forme de tutorat en entreprise, dispositif financé par la mise en place d'un fond interprofessionnel.

5. Établir une sécurité sociale professionnelle

Malgré tout, pour celles et ceux qui ont quitté de manière précoce le milieu scolaire, souvent sans diplôme, ce sont des années de galère qui les attendent à la frontière du salariat, avant d'accéder au premier emploi.

Ils vont ainsi le plus souvent de contrat précaire en contrat précaire. Les jeunes ouvriers et employés subissent une précarité intense avec de très bas salaires, des conditions de travail et de vie indécentes.

La CGT propose de mettre en place un système de garanties afin que les salariés, jeunes et moins jeunes, puissent s'épanouir et s'émanciper par le travail en déroulant sereinement une véritable carrière professionnelle. Cette série de propositions vise à créer un « *nouveau statut du travail salarié* ».

À l'identique du statut social de l'étudiant, nous proposons donc que chaque salarié bénéficie d'un statut du travail salarié : un socle de droits individuels garantis collectivement, opposable à tout employeur et transférable d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre. Ces droits garantiraient la continuité et la progressivité des droits au salaire, à la formation, à la protection sociale... en clair, une sécurité sociale professionnelle.

Ces droits universels permettraient des passerelles de la formation initiale à l'entreprise, en intégrant le droit à la formation tout au long de la vie, levier indispensable au projet de la personne, à la réussite de son parcours, au choix de mobilité, au changement d'orientation professionnelle, à une vraie égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. L'idée est de conserver son ancienneté,

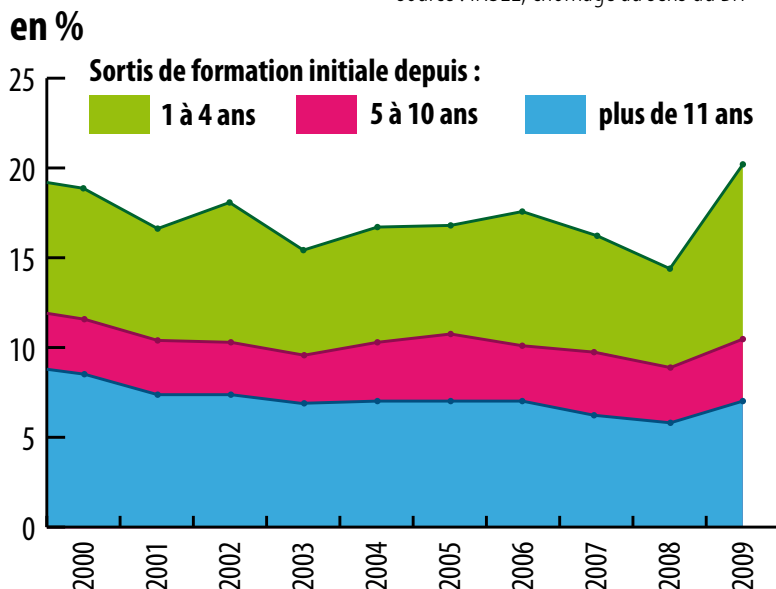
ses droits à la protection sociale et ne pas repartir à « *zéro* » comme aujourd'hui lorsque vous changez d'employeur, de contrat de travail, quels que soient les aléas de la carrière professionnelle.

La jeunesse au travail est trop souvent victime de situations de travail dégradée. La fréquence des accidents du travail grave voir mortel reste à des niveaux très élevés. Ces constants imposent des transformations profondes dans l'organisation du système de santé au travail avec une mise en priorité absolue : la prévention des risques professionnelles de la jeunesse.

C'est ce renversement que la CGT porte avec ces propositions de réforme de la médecine du travail et de l'activité des services prévention de la sécurité sociale. La sécurité sociale ayant vocation et mission de tenir fermement

Taux de chômage depuis la sortie de formation initiale

source : INSEE, chômage au sens du BIT



les fils qui relient santé au travail et santé publique, gage d'une prise en compte globale du jeune travailleur.

À ce stade, d'autres partenaires de la prévention sont appelés à relever les défis de la santé : les complémentaires maladie. En premier lieu, les mutuelles qui en priorité absolue doivent se tourner vers les jeunes avec des contrats accessibles bien sûr, mais aussi par des engagements sur le terrain de la prévention des risques et de l'éducation à la santé.

Cette dynamique du positif peut et doit se déployer dans les entreprises où, là encore, c'est dans et par une approche globale des besoins qu'un saut significatif dans la réduction des inégalités sociale et de santé sera enfin amorcé.

Les jeunes et les discriminations renforcent les difficultés d'accès à l'emploi

Les jeunes femmes, comme leurs aînées, souffrent de nombreuses discriminations. Généralement,

elles ont de meilleures performances dans leur scolarité. Mais au moment de l'embauche, elles sont discriminées notamment en ce qui concerne le salaire. Le salaire moyen des femmes est 20 % plus bas que celui des hommes.

L'ensemble des jeunes, femmes et hommes, se trouve dans des situations discriminatoires qu'il s'agisse des conditions du contrat de travail (embauches plus fréquentes en CDD) ou du salaire. Généralement mieux formés, les jeunes souffrent souvent d'un déclassement, leur salaire ne correspondant pas à leur formation.

Les jeunes issus de l'immigration, notamment maghrébine et subsaharienne, souffrent de surcroît des inégalités d'accès à l'emploi : un accès à l'emploi plus lent, un accès à l'emploi à durée indéterminée moins fréquent, davantage de passages par des contrats aidés.

Les jeunes sont aussi discriminés en fonction de leur origine sociale. Ils sont davantage orientés vers les filières courtes et professionnelles ; ils sont plus fréquemment non diplômés ; ils échouent plus souvent dans l'enseignement supérieur.

REVENDEICATIONS :

- Droit à un Contrat à Durée Indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- Toute autre forme de travail à temps partiel non souhaitée doit donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé ;
- Droit à une progressivité de carrière assurée tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'emploi ;
- Droit à une évolution salariale : tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire de début de carrière (à valeur constante) ;
- Droit à la formation continue : au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du salarié et rémunérée.

6. Autonomie de la jeunesse

Les jeunes ne veulent plus être sacrifiés sur l'autel des profits. La Nation doit leur assurer un avenir et une autonomie. Ils ont besoin de confiance, de respect. Ils veulent pouvoir vivre et travailler décemment. La sécurité sociale professionnelle est une dimension incontournable pour redonner confiance aux jeunes dans le monde du travail. Mais pour qu'elle soit pleinement efficace, cette sécurité doit être effective dès la jeunesse, afin d'accompagner l'entrée dans la vie active.

Trop souvent des jeunes, notamment faute de moyens financiers, ne peuvent choisir leur orientation scolaire en fonction de leur souhait et de leurs compétences. Pourtant, ce choix est l'une des conditions de leur futur bien-être dans le monde du travail. Afin d'assurer l'autonomie des jeunes dès leur majorité, il est indispensable de mettre en place des soutiens nouveaux.

De tels soutiens nécessitent d'attribuer des moyens financiers pour l'autonomie de la jeunesse, que ce soit pour un accompagnement scolaire et périscolaire, l'articulation de la formation initiale et continue ainsi que pour un accompagnement individualisé dans l'accès au travail. Ces mesures sont le socle indispensable permettant d'obtenir un emploi de qualité, durable et bien rémunéré.

Les conditions de vie des jeunes sont nettement inférieures à celles de leurs aînés. Un seul chiffre le démontre. Le taux de pauvreté en France est bien plus élevé chez les jeunes. Il se situe autour de 18 % (chiffres Insee) tandis que le niveau global de pauvreté est de 14 % chez les femmes et 12,8 % chez les hommes. (Voir graphique).

Avec un niveau de précarité plus élevé, les jeunes doivent faire l'objet d'une attention toute parti-

culière. Un des éléments clé est l'accès au logement. S'il est difficile pour les étudiants, il l'est tout autant pour les jeunes salariés.

Comme ils ne disposent le plus souvent pas de Contrat à durée indéterminée et ont des salaires peu élevés, ils se voient régulièrement refuser l'accès au logement. Les bailleurs privés ne veulent prendre aucun « *risque* » et demandent des conditions très difficiles à réunir pour les plus jeunes (de 3 à 5 fois le montant du loyer en salaire, des contrats de travail stables...).

De l'autre côté, les attaques sont incessantes contre le logement social : changement des statuts des offices HLM vers la voie de la privatisation, banalisation du livret A...

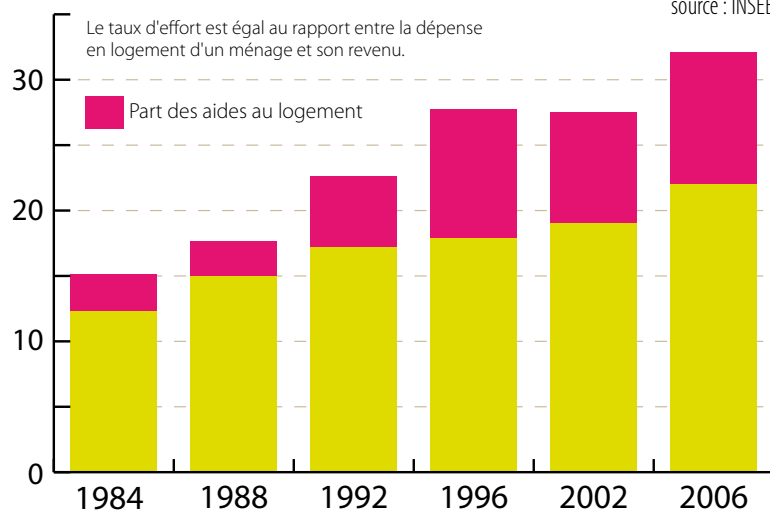
Il faut savoir que l'argent déposé sur les livrets A était jusqu'au 1er janvier 2009 intégralement collecté par la Caisse des Dépôts. Ces sommes sont ensuite prêtées aux bailleurs pour financer la construction de logements sociaux.

Pour la CGT, il est nécessaire de revenir sur ces réformes et permettre une gestion publique et démocratique du logement social. Il est également nécessaire de construire en masse de nouveaux logements sociaux pour garantir les besoins de la population.

À l'heure actuelle, 1,2 millions de personnes sont en attente d'un logement social quand seulement 30 à 40 000 nouveaux logements sont construits chaque année.

Taux d'effort pour les **dépenses de logement** des moins de 25 ans

source : INSEE



Avoir un «chez-soi» représente une condition essentielle de l'insertion sociale tant dans une démarche d'indépendance que dans la réalisation de projets : poursuites d'études, formation professionnelle ou recherche d'emploi, qui s'accompagnent le plus souvent de mobilité géographique.

On observe aujourd'hui un prolongement de la cohabitation parents/enfants dont les raisons économiques ne constituent pas à elles seules une explication suffisante.

La CGT demande l'amélioration de l'accès des jeunes à un logement autonome et non des demi-mesures qui de fait confortent les jeunes dans un statut de précarité (accès aux meublés, sous-location, etc.).

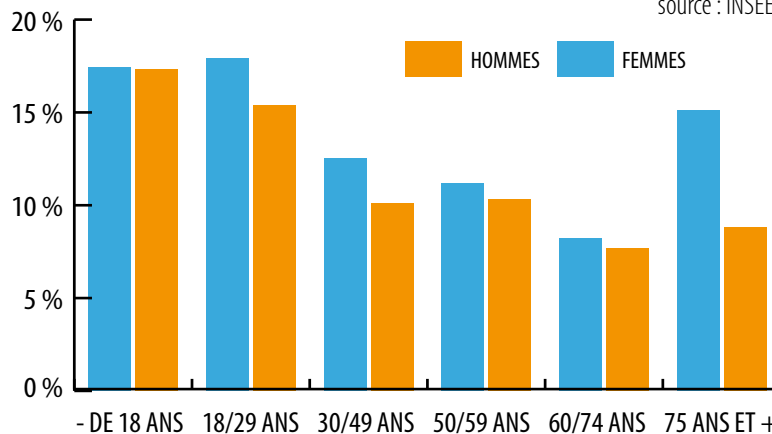
La CGT n'est pas particulièrement favorable à une segmentation et à une priorisation du traitement des publics qui conduit à opposer les générations entre-elles. Si les jeunes connaissent en la matière des situations particulières (logement représentant 50 % de leurs revenus), au même titre d'ailleurs que bien des précaires, plus que par leur spécificité en matière d'hébergement, c'est surtout par les difficultés de stabilisation qu'ils connaissent sur le marché du travail (sous-valorisation, rémunération basse, CDD, saisonnalité, etc.) et non pas en raison de leur âge.

De fait, l'accès des jeunes au logement ne peut pas être dissocié du contexte d'une crise globale du logement dont le gouvernement porte une lourde responsabilité en le considérant bien plus comme une marchandise que comme un droit universel.

Taux de pauvreté par sexe et âge (2008)

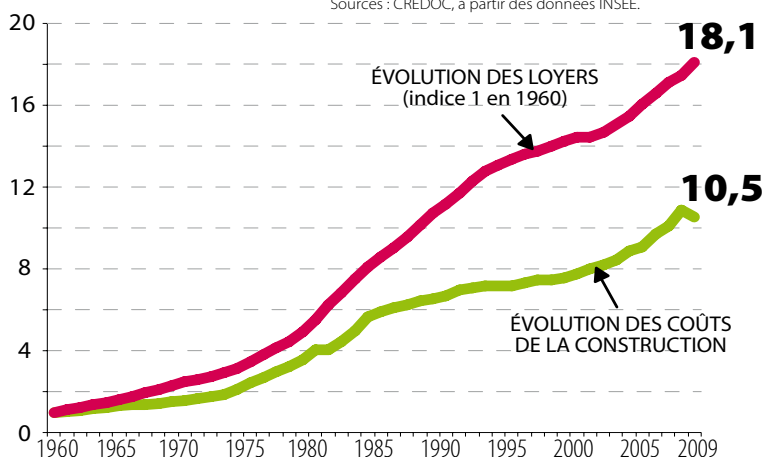
Le seuil de pauvreté est de 60% du niveau de vie médian.

source : INSEE



Évolution des loyers et variations du coût de la construction

Sources : CREDOC, à partir des données INSEE.



REVENDEICATIONS :

- la mise en œuvre d'un droit à une formation initiale différée ;
- la création d'un droit individuel à la formation initiale bénéficiant à chaque jeune sortant du système scolaire facilement transférable et attaché à sa personne ;
- la création d'un statut social de l'étudiant permettant à chaque jeune de poursuivre ses études sans être ni obligé de travailler, ni dépendant de sa famille ;
- l'attribution d'une allocation d'autonomie égale à 50 % du Smic pour les étudiants ;
- un accès au logement social permettant à chaque jeune d'acquiescer son indépendance.
- que les jeunes en alternance bénéficient de la gratuité des frais d'inscription, des frais d'équipement, de scolarité et de transport ainsi que le versement d'une rémunération supérieur ou égale au Smic.

7. L'accès aux soins et la santé

Avons-nous aujourd'hui la même égalité des chances concernant la santé et l'accès aux soins ? Jusqu'ici, la Sécurité Sociale essayait de pallier aux inégalités d'accès aux soins. Cependant, les réformes successives altèrent de plus en plus les mécanismes de la protection sociale. La Sécurité Sociale, créée par le Conseil National de la Résistance, a été bâtie sur une valeur fondamentale, « *Je cotise en fonction de mes moyens et je reçois en fonction de mes besoins* ». Il est impératif de retrouver ces valeurs dont nous nous sommes éloignés depuis plus de 20 ans.

Nous constatons de jour en jour, un reste à charge pour l'assuré, de plus en plus élevé à travers :

- la participation forfaitaire d'1 euro lors d'une consultation médicale ;
- les franchises médicales de 50 centimes sur chaque boîte de médicaments prescrites, ... ;
- le forfait hospitalier ;
- le forfait de 18 € pour un acte médical égal ou supérieur à 91 € ;
- un ticket modérateur qui ne cesse d'accroître. Celui-ci constitue la partie des dépenses de santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement de la Sécurité Sociale ;
- Le déremboursement de nombreux médicaments ;
- Les dépassements d'honoraires ;
- La sortie de pathologies telle l'hypertension artérielle sévère de la liste des affections de longue durée (ALD)...

Une étude de l'INSEE d'octobre 2007 a mis en lumière la corrélation entre faibles revenus et faibles recours aux soins, à la

prévention et au dépistage. Ainsi, depuis quelques années et plus particulièrement depuis le début de la crise, on constate une évolution permanente du renoncement aux soins des populations à faibles revenus. Selon le baromètre européen Cercle Santé – Europ Assistance, 23 % des français auraient renoncé aux soins en 2010. Ils étaient déjà 11 % en 2009. Cette tendance est inquiétante en terme de santé publique, d'autant plus que l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) prévoit un essor de pathologies comme le doublement des cancers d'ici 2020.

Les réformes menées par le gouvernement engendrent un désengagement de la Sécurité Sociale, rendant nécessaire la contraction d'une complémentaire santé. Pourtant, 22 % des individus à faibles revenus n'ont pas de complémentaire santé. L'âge constituant un critère de discrimination en terme de précarité, il est aujourd'hui difficile

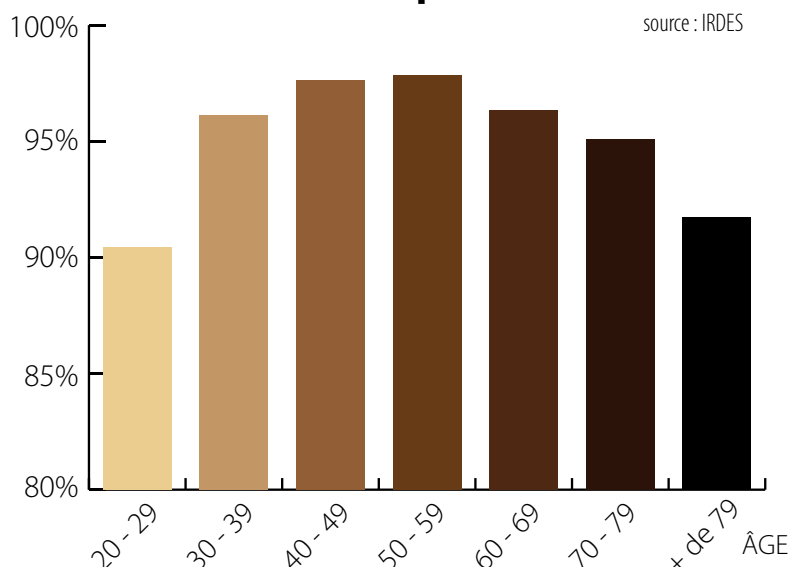
pour la jeunesse d'accéder à une complémentaire santé de qualité et donc aux soins.

Il importe de déjouer les principes de culpabilisation employés par le gouvernement émettant l'idée que le malade serait le responsable du « trou » de la Sécurité Sociale. « *Trou* » qui n'est en réalité qu'un besoin en financement. La Sécurité Sociale souffre donc aujourd'hui surtout du manque de réponse à son besoin en financement. Celui-ci passe notamment par le plein emploi, des salaires de haut niveau, une autre répartition des richesses produites, de meilleures conditions de travail...

En résolvant la question du financement, nous pourrions améliorer notre système de Sécurité Sociale ; ainsi, celle-ci pourrait couvrir à 100 % les assurés. En attendant cette évolution, il importe que tous puissent avoir accès à une mutuelle, à but non lucratif, afin de pouvoir se soigner et vivre dignement.

Pourcentage des personnes bénéficiaires d'une **couverture complémentaire santé**

source : IRDES



Conclusion

On le voit bien, il n'y a rien d'inéluctable dans la situation que nous connaissons actuellement. Seulement, les pouvoirs publics et les employeurs doivent changer radicalement leur manière de traiter la question de l'emploi des jeunes.

L'utilisation des fonds publics, des textes réglementaires et de la fiscalité doit permettre de tourner les efforts vers l'aide réelle à la création d'emploi

et non plus vers l'apport déguisé d'argent aux actionnaires. Il est plus que jamais nécessaire de mieux répartir les richesses afin qu'elle profitent à l'emploi et aux salaires plutôt qu'aux actionnaires.

Les salariés n'ont cessé d'être dépossédés du fruit de leur travail ces dernières décennies. Les entreprises ne doivent plus être la seule propriété de quelques actionnaires. Pour cela, il

faut permettre aux salariés d'intervenir à tous les niveaux de l'entreprise et notamment sur ses choix stratégiques.

L'État également doit prendre sa responsabilité en tant qu'employeur bien sûr mais aussi en tant que responsable de l'éducation et de la formation des citoyens ou encore en tant que garant de l'équilibre social.



JEUNES

DU CONCRET POUR
NOTRE AVENIR

JEUNES CGT

263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex
Tél : 01 48 18 84 79
Fax : 01 48 18 84 35
Courriel : **jeunes@cgt.fr**
Site : **www.jeunes.cgt.fr**