

PLAN CGT POUR LA JEUNESSE



17 mai 2022
Conception – réalisation : La CGT
Impression : RGI – Tirage : 2 500 exemplaires

SOM MAI RE

Introduction	4
OBJECTIF 1 Garantir l'égalité d'accès à un service public d'éducation, de formation initiale et d'orientation de qualité, de proximité et d'équité	7
OBJECTIF 2 Une allocation d'autonomie modulable et rattachée à la personne bénéficiaire	10
OBJECTIF 3 De véritables garanties d'autonomie pour les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (« NEET »)	13
OBJECTIF 4 Favoriser la transmission des connaissances et des savoir-faire dans l'entreprise	16
OBJECTIF 5 Un véritable statut du stagiaire	19
OBJECTIF 6 Encadrer la formation professionnelle et l'apprentissage	22
OBJECTIF 7 Lutter contre la discrimination à l'embauche	25
OBJECTIF 8 Garantir l'accès à un logement digne, durable et abordable	28
OBJECTIF 9 Garantir un égal accès à la mobilité	30
OBJECTIF 10 Garantir des indemnités pour les jeunes demandeurs d'emploi	32



INTRODUCTION

La crise sanitaire n'a pas créé la précarité de la jeunesse. Elle l'a amplifiée et rendue manifeste à travers les longues files d'attente devant les distributions alimentaires, les retours contraints au sein du foyer parental, le décrochage scolaire...

Mais cette fragilité sociale et économique était bien réelle avant 2019.

Ainsi, en 2016, 20,8 % des « élèves et étudiants » vivaient déjà sous le seuil de pauvreté¹. 46 % d'entre eux déclaraient exercer une activité rémunérée en parallèle de leurs études. En 2016 déjà, 30 % des étudiants avaient renoncé à des soins ou à des examens médicaux pour des raisons financières au cours des douze derniers mois².

L'accès à un emploi décent est également un parcours du combattant : les jeunes servent de variables d'ajustement, cumulent les emplois précaires, de courte durée et très faiblement rémunérés. Aussi sont-ils en moyenne deux fois plus touchés par le chômage que l'ensemble de la population.

Il en va de même pour le budget consacré au logement,

qui est tout aussi exorbitant pour un étudiant que pour un jeune travailleur et la majorité des salariés.

Ainsi, si la jeunesse est loin de désigner une réalité uniforme et qu'elle ne peut être simplement contenue dans une tranche d'âge déterminée, ce qui apparaît néanmoins c'est qu'elle n'est plus, depuis longtemps, un temps de répit propice aux expériences pour se choisir un chemin dans la vie. Elle est de plus en plus

tôt jetée en pâture à la violence de la société capitaliste et de son exacerbation des inégalités sociales.

De plus, en ayant grandi dans le chômage de masse, dans un environnement où les diplômés ne sont pas systématiquement reconnus ni valorisés en termes d'emploi et de salaire et où le travail ne permet pas toujours de tenir jusqu'à la fin du mois, une partie de la jeunesse a délaissé le salariat au profit de l'ubérisation en espérant que ce soit le gage d'une plus grande autonomie.

Elle en paie aujourd'hui le prix :

elle n'a gagné ni en autonomie ni en reconnaissance sociale, et a lourdement perdu sur le plan de la protection sociale (droits à la formation, au chômage ou à la retraite).

Face à cet état de fait indéniable et désastreux, les gouvernements successifs ont toujours renoncé à mettre en œuvre un plan politique d'ensemble pour la jeunesse. Plus encore, ils ont non seulement segmenté les difficultés de la jeunesse pour récuser la trame capitaliste qui sous-tend le cœur des problèmes, mais également asséché les services publics de l'éducation, de la prévention et du soin, de l'accompagnement dans l'emploi. Le gouvernement Macron est même le premier à avoir réduit les aides directes aux étudiants en pleine crise sanitaire !

Pour toutes ces raisons, parce qu'une rupture radicale est urgente, la CGT présente son plan pour la jeunesse, qui se décline en dix grands objectifs.

1. Insee, « Revenu, niveau de vie et pauvreté en 2016 », décembre 2018.

2. Observatoire national de la vie étudiante, « Repères sur la santé des étudiants », août 2018.

Le premier objectif pose le principe absolu du **droit à l'éducation pour tous**, car il n'y a pas de liberté véritable sans la possibilité de s'instruire et d'aiguiser son esprit critique.

Parce qu'il faut pouvoir garantir des conditions dignes d'existence, d'études et d'entrée dans la vie active, le deuxième objectif pose les principes d'une **allocation d'autonomie** modulable et rattachée à la personne bénéficiaire. Elle garantirait à chaque jeune, en fonction de sa situation propre, un accompagnement depuis ses études jusqu'à ce qu'il acquière une situation d'autonomie stable.

Parce qu'aujourd'hui en France on estime à près de 850 000 le nombre de jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en études, le troisième objectif porte sur la mise en œuvre de **garanties d'accompagnement spécifiques**.

Parce que la cohésion sociale est à reconstruire dans la société et au travail, le quatrième objectif vise à refonder un « **contrat de génération** » exigeant, en CDI et avec un tutorat, afin de favoriser l'insertion des jeunes dans l'entreprise ainsi que la transmission des savoir-faire. Le cinquième objectif pose les règles pour un **statut protecteur et valorisant du stagiaire**. Celui-ci est en effet trop souvent assimilé par le patronat à une main-d'œuvre cor-

véable à merci et peu coûteuse. Le sixième objectif s'attache à **encadrer la formation professionnelle continue** afin qu'elle soit une véritable voie de formation choisie et qualifiante.

Parce que la jeunesse se retrouve trop fréquemment dans un état d'isolement ou de marginalisation en raison des discriminations qu'elle subit, le septième objectif donne les directions à emprunter pour **lutter efficacement contre les discriminations à l'embauche**.

Le huitième objectif vise à rendre **l'accès au logement** possible pour tous les jeunes sans discrimination d'aucune sorte, non seulement afin de favoriser leur autonomie, mais également l'accès à une formation ou à un emploi.

Le neuvième objectif concerne **la mobilité**. Comme l'accès au logement, elle est cruciale pour réduire efficacement et durablement les inégalités sociales et favoriser la mixité sociale, tant dans les établissements d'enseignement que dans les entreprises.

Enfin, le nombre croissant de jeunes privés d'emploi temporairement ou durablement ainsi que l'enchaînement de contrats courts et précaires oblige à **revoir les conditions d'accès à l'assurance chômage** pour les jeunes. Telle est l'ambition du dixième objectif.



OBJECTIF 1

Garantir l'égalité d'accès à un service public d'éducation, de formation initiale et d'orientation de qualité, de proximité et d'équité

Chaque jeune doit pouvoir bénéficier de l'orientation de son choix et des moyens d'étudier et de se former. Autrement dit, il faut revenir à la lettre et à l'esprit de l'article 13 du préambule de la constitution de 1946 : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État. »

Pour la CGT, l'éducation et la formation initiale doivent permettre :

- de devenir un adulte libre et responsable ;
- de s'insérer dans la vie sociale, de se réaliser pleinement en tant que personne, en tant que citoyen ;
- d'élargir son horizon culturel ;
- d'atteindre le plus haut niveau d'éducation rendu possible, à chaque étape historique de la société, par les progrès de l'économie, de la science et de la technologie ;
- de s'ouvrir à la connaissance et à la pratique des arts, des sports et à la culture scientifique ;
- d'acquérir les savoirs, les raisonnements et les méthodes permettant d'apprendre par soi-même et de se former tout au long de sa vie. Le système éducatif doit retrouver son sens de service public national avec toutes ses valeurs, notamment celles de gratuité, d'égalité d'accès et de droits, de laïcité.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

8,2 % des 18-24 ans sont des sortants précoces du système scolaire³ : ils ne sont ni en études ni en formation, et ils ont un faible niveau de diplôme (aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges).

11,8 % des 18-24 ans ont des difficultés de lecture, 5,3 % des difficultés sévères s'apparentant à l'illettrisme.

L'accès aux études demeure fortement déterminé par la catégorie sociale d'origine : 79 % des jeunes de 25-34 ans dont les parents sont cadres poursuivent des études supérieures, contre seulement 29 % pour ceux issus d'un milieu ouvrier. Entre 2016 et 2018, **13,8 % des 15-29 ans en formation initiale cumulent emploi et études.**

Parcoursup, loin d'être une « plateforme au service de l'égalité des chances », s'avère un système opaque et discriminant. En juin 2021, 511 015 lycéens sur 634 588 avaient reçu au moins une proposition sur Parcoursup et 3 765 avaient quitté la plateforme sans affectation. En conséquence, environ 124 000 demeuraient inscrits dans l'espoir d'obtenir une place dans l'enseignement supérieur à la rentrée suivante. 27 % des candidats déclaraient ne pas avoir été accompagnés pour leur inscription et la création de leur dossier et 30 % pour la formulation de leurs vœux. 61 % considéraient que la procédure était injuste et ne traitait pas tous les candidats de la même manière.

3. Chiffres en 2019. Source : Injep, « Les chiffres clés de la jeunesse 2021 », 2021.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Un service public de l'orientation scolaire et professionnelle qui accompagne chaque jeune tout au long de sa scolarité et lui permette d'accéder à la filière de son choix. Il doit faire le lien entre le système éducatif et le monde du travail dans le respect des aspirations de chaque jeune.
- La reconnaissance de la place fondamentale du collège, qui doit dispenser une scolarité commune, sans exclusion ni orientation précoce, à l'ensemble des jeunes.
- La reconnaissance de l'égalité entre les filières générale, technologique et professionnelle.
- Que l'enseignement privé, en tant que partie du système éducatif national, et l'apprentissage, en tant que voie de formation professionnelle initiale, soient inscrits dans une démarche de service public et répondent à l'exigence de responsabilité sociale qui en découle.
- Une éducation populaire reconnue dans ses missions d'émancipation et de formation du citoyen.
- Un véritable service public de l'éducation garantissant :
 - gratuité de l'enseignement ;
 - égalité d'accès pour chaque jeune, fille et garçon, et prise en compte des spécificités (sociale, ethnique, territoriale) et déficits fonctionnels (physique ou mentale), afin qu'ils ne constituent pas des handicaps ;
- la laïcité ;
- la mixité sociale.
- Un apprentissage conçu en complémentarité et non en concurrence à la voie scolaire.
- Un enseignement supérieur en mesure de qualifier une majorité de chaque génération.
- Des périodes d'études supérieures et de stage prises en compte au titre de la retraite.

► Pour y parvenir

Des moyens financiers et humains conséquents doivent être dégagés par les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du budget de l'État, afin notamment de :

- construire et équiper les établissements scolaires et d'enseignement supérieur et développer la formation initiale et adaptée en assurant le maillage territorial indispensable à la proximité des besoins ;
- assurer la gratuité totale des études, ce qui implique le versement d'aides financières, notamment en relevant et en augmentant les bourses, et en assurant à tout étudiant une allocation d'autonomie ;
- mettre en place des dispositifs de dépistage et de remédiation de la difficulté scolaire permettant de la prévenir et de la traiter en coopération avec les institutions concernées (services sociaux et de santé, protection judiciaire et de la jeunesse...).

OBJECTIF 2

**Une allocation d'autonomie modulable
et rattachée à la personne bénéficiaire**

Le système d'accompagnement de la jeunesse est profondément injuste et parcellaire. Corrompu par les coupes budgétaires successives et l'accumulation de mesures disparates et inappropriées aux difficultés réelles, il accroît les inégalités sociales et la précarité. Il contribue à bloquer « l'ascenseur social » et par conséquent la mixité sociale dans les études supérieures et dans les entreprises. Bien plus, il nourrit l'appétit capitaliste qui utilise la précarisation des jeunes pour en faire la variable d'ajustement du marché du travail : un jeune en difficulté d'apprentissage ou en interruption d'études est en effet une main-d'œuvre bon marché et corvéable à merci.

Pour la CGT, il faut mettre fin à ce système injuste en développant une politique publique d'accompagnement de la jeunesse qui soit globale, adaptée à chaque situation et évolutive pour soutenir la jeunesse jusqu'à son autonomie.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

- En 2018, 4,6 millions de jeunes métropolitains de moins de 30 ans ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, c'est-à-dire inférieur à 1063 € mensuels⁴.
- Entre 2016 et 2018, 13,8 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans en formation initiale cumulent emploi et études.
- En 2019, 7,9 % des 15-29 ans

en emploi sont en sous-emploi, c'est-à-dire qu'ils sont en temps partiel tout en souhaitant travailler plus, ou qu'ils ont involontairement moins travaillé comparé à d'habitude (chômage partiel, etc.).

- En 2019, 16,8 % des jeunes actifs qui ont terminé leurs études initiales depuis un à quatre ans sont au chômage.
- Le système éducatif actuel ne contribue pas à résorber les inégalités sociales ; il tend à les reproduire, voire à les exacerber. Si, en l'espace de vingt ans, le nombre d'enfants d'ouvriers ayant accès aux études supérieures a plus que triplé, cela ne concerne toutefois aujourd'hui que 30 % d'entre eux, contre 80 % des enfants de cadres. Ces derniers, en outre, poursuivent plus souvent jusqu'au diplôme.
- Dans certains Crous, les étudiants doivent parfois attendre plusieurs semaines avant d'avoir un rendez-vous avec les services sociaux, et la proportion d'étudiants en résidence Crous plafonne à 6,5 % au niveau national.
- Près de trois étudiants sur quatre sont exclus du système de bourses. En plus d'être injuste, celui-ci est insuffisant : près d'un tiers des boursiers (31,8 %) sont cantonnés à l'échelon minimum et perçoivent 103,20 € par mois, tandis que l'échelon maximum

4. Injep, « Les chiffres clés de la jeunesse 2021 », 2021.

(qui concerne 6,7 % des boursiers) équivaut à 567,90 € par mois.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Un « filet de sécurité » pour l'ensemble de la jeunesse, quelle que soit sa situation, afin que chaque jeune puisse, dans des conditions dignes, poursuivre des études, entamer une formation ou accéder à un emploi stable.
- Cette allocation doit être modulable en fonction de la situation et de l'évolution de la situation du jeune jusqu'à son autonomie. Celui-ci doit ainsi être assuré d'un minimum constant pour vivre dignement, sans pour autant être exclu du système boursier, et sans que les employeurs ne voient dans cette allocation un nouveau motif de dévalorisation des emplois et des salaires.
- Cette allocation doit être indé-

pendante des ressources du foyer fiscal pour être rattachée à la seule personne bénéficiaire.

► **Les moyens pour y parvenir**

- La CGT exige l'instauration d'une allocation d'autonomie à hauteur de 80 % du Smic (2 000 € selon les revendications de la CGT, soit 1 600 € nets). Ceci, pour permettre aux jeunes qui ne sont pas sur le marché du travail de sortir de la précarité et d'éviter les « petits boulots », et que tous puissent se consacrer à leurs études ou à la recherche d'un emploi stable.
- Parallèlement, l'ensemble des services publics d'accompagnement de la jeunesse (Crous, missions locales, services de santé, universitaires, etc.) doivent bénéficier de moyens humains et matériels suffisants pour répondre aux besoins des jeunes.
- Les critères d'attribution et des montants des bourses doivent être réformés en profondeur.



OBJECTIF 3

De véritables garanties d'autonomie pour les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (« NEET »)

De plus en plus de jeunes se trouvent aujourd'hui dans une situation dramatique. Ils sont décrocheurs du système scolaire, sans formation et sans emploi et par conséquent, en situation d'extrême précarité. Ce sont ces jeunes qui sont désignés couramment sous l'acronyme anglais « NEET » (Neither in Employment nor in Education or Training, c'est-à-dire ni en emploi, ni en études, ni en formation). Un certain nombre est issu de l'aide sociale à l'enfance ou en sortie d'une mesure judiciaire. Les gouvernements successifs ont proposé des garanties jeunes, et celui d'Emmanuel Macron leur a substitué le dispositif de « contrat d'engagement ». Pour la CGT, ces dispositifs sont avant tout erronés dans l'objectif qu'on leur donne : celui de contraindre ces jeunes à un emploi, sans tenir compte prioritairement de l'accompagnement social et éducatif dont ils ont urgemment besoin. De fait, les moyens humains et financiers alloués aux missions locales, principaux acteurs de ces dispositifs, sont dérisoires.

Pour la CGT, les jeunes « NEET » méritent de véritables garanties leur assurant un accès à l'autonomie en termes d'éducation, de formation et d'emploi grâce à un accompagnement public dédié.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

- 8,2 % des 18-24 ans sont des **sortants précoces du système scolaire** : ils ne sont ni en

études ni en formation, avec un faible niveau de diplôme (aucun diplôme ou uniquement le brevet des collèges).

- 12,9 % des 15-29 ans sont des « **NEET** ».
- Parmi les 15-29 ans, 8,1 % sont au chômage. Parmi les actifs de cette classe d'âge, 15,3 % sont au chômage.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- **Permettre à tous les jeunes « NEET » d'être dignement accompagnés vers l'autonomie.** Le nombre de jeunes « NEET » est actuellement estimé à 848 000. Or, avec 200 000 entrées en garantie jeunes en 2021 et 440 000 dans le cadre du contrat d'engagement à venir pour 2022, les objectifs fixés par le gouvernement en termes d'accès à la garantie jeunes restent insuffisants et laissent au bord de la route une majorité d'entre eux. Il faut ajouter que pour tenir ces objectifs, les services publics dédiés à l'accompagnement travaillent dans des conditions extrêmement difficiles en raison du manque de moyens humains et matériels.
- Rendre le montant de la garantie **indépendant des revenus du foyer fiscal**, pour que les jeunes concernés puissent avoir une réelle autonomie et émancipation sans être soumis aux revenus familiaux.
- Garantir la liberté de **choisir sa voie** en termes de formation ou

d'emploi: les jeunes ne doivent pas être « contraints » dans leur choix de parcours d'insertion. Les garanties jeunes ne doivent pas être utilisées pour placer des jeunes automatiquement sur des emplois dits en tension et précaires.

► **Pour y parvenir**

- **Donner des moyens humains et matériels** à hauteur des enjeux pour les services publics d'accompagnement des jeunes, notamment les missions locales: il y a 437 missions locales présentes sur l'ensemble du territoire national, avec plus de 6 800 lieux d'accueil. Les missions locales sont en contact avec 1,1 million de jeunes chaque année. Près de 13 000 professionnels accompagnent environ 229 000 jeunes dans leur recherche d'emploi⁵, ce qui fait environ 73 jeunes à suivre par conseiller. Néanmoins, ce chiffre est une moyenne et la réalité diffère beaucoup selon le territoire.
- **Ajuster le montant du contrat d'engagement**⁶ en fonction de l'évolution du jeune dans son parcours d'insertion.

- **Conditionner la fin du contrat d'engagement** à l'accès à une formation ou à un emploi pérenne: la durée de douze mois de prise en charge actuelle ne permet pas forcément de sortir des situations de grande précarité. Cette durée peut correspondre à l'enchaînement d'un ou plusieurs CDD, sans forcément trouver un CDI à la sortie du dispositif. Cette durée d'un an est aussi trop courte pour entamer une démarche complète de formation (CAP/BEP, etc. durent en moyenne vingt-quatre mois).
- **Contrôler strictement les employeurs** pour qu'ils ne détournent pas l'objectif de ces dispositifs en faveur des jeunes dits « NEET ». En effet, le montant de la garantie jeune s'élève à environ 500 euros, ce qui correspond donc à la rémunération d'un alternant en première année. Il faut ainsi contrôler les employeurs pour que ceux-ci n'utilisent pas les jeunes comme main-d'œuvre flexible, peu chère par le dispositif garantie jeune sans proposer au final d'emploi pérenne.

5. travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/missions-locales.

6. Lire sur cgt.fr le communiqué de presse, « Le contrat d'engagement jeune (CEJ) n'offre aucune perspective réelle pour la jeunesse! », janvier 2022.

OBJECTIF 4

**Favoriser la transmission
des connaissances et des savoir-faire
dans l'entreprise**

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

- **Le chômage des jeunes est élevé** et leur insertion dans le marché du travail de plus en plus difficile. Selon l'Insee, le chômage des 15-24 ans était de 19,2 % au premier trimestre 2020, largement au-dessus de la moyenne nationale.⁷
- 16,8 % des jeunes actifs qui ont terminé leurs études initiales depuis un à quatre ans sont au chômage.
- **12,9 % des 15-29 ans sont des « NEET »**. En dehors de toute crise économique, on estime qu'en France, environ 700 000 jeunes arrivent sur le marché du travail chaque année, contre 600 000 départs à la retraite.
- **Les « seniors » ont de plus en plus de mal à être maintenus en emploi**, notamment en raison du report de l'âge de départ à la retraite. On constate par exemple qu'entre 2008 et 2015, le nombre d'allocataires de plus de 50 ans inscrits à Pôle emploi a été multiplié par trois (atteignant les 1430 000 inscrits en 2018).

CE QU'IL FAUT GAGNER

- **Un nouvel équilibre entre la jeunesse et les « seniors »** : favoriser la transmission des savoirs aussi bien des « seniors » vers les jeunes que des jeunes vers les « seniors ». Ce processus permettra de **recréer une cohésion au travail et dans la vie**

entre les différentes générations, de préserver des savoirs et de les développer.

- Cette transmission est d'autant plus essentielle à l'heure de la transition sociale et environnementale; elle est ce qui rend concrète l'exigence d'un **développement humain durable**, c'est-à-dire d'un développement des outils de production dont le sens est celui que les travailleurs lui accordent et celui qu'ils défendent ensemble.

► Pour y parvenir

La CGT revendique de créer un « contrat de génération » exigeant : en CDI et avec un tutorat

Un contrat de génération a, par le passé, été mis en œuvre. Il a donné lieu à un accord national interprofessionnel (ANI) unanime entre les organisations syndicales et patronales, le 19 octobre 2012, puis à un projet de loi promulgué le 1^{er} mars 2013. Il a ensuite été supprimé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Ce contrat de génération visait trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés;
- assurer la transmission des savoirs et compétences.

Son principe était le suivant : une entreprise embauche un jeune de moins de 26 ans (30 ans si travailleur handicapé) en CDI de droit commun,

⁷ Chiffres en 2019. Source : Injep, « Les chiffres clés de la jeunesse 2021 », 2021.

d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette embauche était accompagnée du maintien dans l'emploi d'un « senior » de 57 ans ou plus (55 ans si travailleur handicapé). En contrepartie, l'entreprise recevait une aide financière de l'État, d'un montant de 4 000 € par an et par binôme, versée pendant trois ans maximum. L'aide pouvait même être portée à 8 000 € par an, en cas d'embauche simultanée d'un jeune et d'un « senior ».

La Cour des comptes a constaté l'échec du dispositif dans un rapport de 2016 et a préconisé son abandon. À juste titre : alors que le gouvernement visait environ 100 000 contrats de génération par an, à peine 41 000 contrats avaient été conclus fin 2015.

Plusieurs pistes semblent expliquer cet échec.

Du côté des entreprises, on accuse les obligations liées à la négociation qui seraient trop lourdes, les critères d'éligibilité financière trop stricts et le montant de l'aide trop bas.

Pour la CGT, l'analyse est toute autre ! Tout d'abord, les entreprises n'auraient pas joué le jeu. Elles n'auraient eu recours au contrat de génération que par « effet d'aubaine », couplant « sur le papier » des jeunes et des « seniors » qui n'étaient parfois localisés ni dans le même service, ni dans le même établissement, ni dans la même entreprise (en cas d'accord de groupe). Dans ce contexte, la transmission de compétence s'avérait impossible.

Rien d'étonnant à ce que les entreprises ne mettent pas l'accent sur la formation et la transmission des compétences, puisque la loi elle-même n'avait imposé aucune obligation en la matière !

Les principes d'un nouveau contrat de génération CGT

- **Former les salariés à devenir tuteurs :** tout le monde ne peut pas s'improviser tuteur, cela implique très certainement des besoins en formation pour permettre la transmission des savoirs et savoir-faire.
- **Favoriser la transmission inversée des savoirs et savoir-faire :** un jeune peut aussi apprendre et transmettre à un « senior ».
- **Favoriser le tutorat collectif** au sein de l'équipe ou du service, c'est-à-dire avec un tuteur référent et plusieurs salariés qui partagent leurs connaissances.
- **Contrôler strictement les entreprises pour que le contrat de génération ne « bénéficie » pas à des jeunes déjà en emploi.** Dans la première expérience, seulement 23 % des jeunes qui en bénéficiaient étaient effectivement en recherche d'emploi et 8 % étudiants, alors que 25 % avaient déjà un CDD dans l'entreprise recrutant (13 % en apprentissage, 7 % en intérim). D'où une absence d'effet sur les chiffres du chômage.
- Si **aide financière** il y a pour les entreprises, la penser de manière **dégressive** pour rendre le dispositif plus incitatif, et faire en sorte qu'elle soit **strictement encadrée et contrôlée**.
- Inscrire le contrat de génération comme un élément du nouveau statut du travail salarié CGT



OBJECTIF 5

Un véritable statut du stagiaire

En 2018, parmi les élèves qui sortaient de classe de 3^e, 32 % intégraient un cycle professionnel (bac pro, CAP ou assimilé).

Différents types de stages existent et peuvent potentiellement concerner les jeunes :

- stage dans le cadre des études ;
- stage dans le cadre de la formation professionnelle.

La gratification des stagiaires dans le cadre de la formation professionnelle a récemment été revalorisée, mais elle demeure trop faible.

Pour la CGT, les stages doivent faciliter la transition entre études et travail et doivent donc inclure une forte composante en formation ou en apprentissage. Dans les faits, ils sont trop souvent utilisés pour fournir une main-d'œuvre bon marché, sans garantir de sortie vers un emploi durable et de qualité.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

- **L'exigence d'une première expérience professionnelle** pour accéder à l'emploi est maintenant telle que de nombreux jeunes recourent aux stages pour pouvoir justifier d'un savoir-faire. Ce système induit un détournement de la fonction du stage dont abusent abondamment les employeurs.
- **Les stagiaires sont en effet rémunérés par une « gratification »,** dont le montant est bien moindre que celui du Smic. Bien souvent, comme l'employeur n'en a pas l'obligation, aucune cotisation sociale n'est

versée. Le statut de stagiaire n'entraîne donc pas de cotisation pour l'ouverture des droits au chômage ni à la retraite dans une grande majorité des cas.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Un véritable statut du stagiaire qui ouvre des droits aux indemnités chômage et au calcul des droits à la retraite.
 - Une rémunération des stagiaires dès le premier jour de stage, *a minima* à hauteur de 50 % du Smic, avec augmentation de ce taux en fonction du niveau de qualification.
 - Encadrer strictement le recours au stage et sanctionner les employeurs qui en abusent (ainsi que des contrats courts) en lieu et place d'emplois en CDI à temps plein.
 - Impliquer la responsabilité des établissements chargés d'assurer la formation des jeunes : ils doivent mieux suivre leurs stagiaires et s'assurer des conditions de réalisation du stage. L'idée est d'éviter l'abus de stages sur des postes pérennes, mais aussi de voir des stagiaires livrés à eux-mêmes et insuffisamment encadrés.
- **Les moyens pour y parvenir**
- Conditionner les aides publiques aux entreprises à des contreparties d'embauche pérenne des jeunes.
 - Mettre en place une surcotisation patronale sur tous les contrats courts de moins de six

-
- mois (CDD, CDD d'usage, intérim, saisonniers...) à des taux dissuasifs.
- Supprimer les exonérations de cotisations sociales pour tous les contrats courts et les temps partiels de moins de vingt-quatre heures.
 - Prendre en compte les durées de stage pour le calcul de la retraite et ouverture des droits aux indemnités chômage.
 - Favoriser la négociation collective d'entreprise pour faire du statut du stagiaire (conditions d'accueil et de rémunération) un sujet des négociations annuelles obligatoires (NAO).
 - Prévoir une information/consultation des comités sociaux et économiques (CSE) sur l'objectif annuel chiffré du nombre de stagiaires, du contenu et du suivi de leurs stages.
 - Alimenter le compte personnel de formation (CPF) proportionnellement à la durée du stage en entreprise.

OBJECTIF 6

**Encadrer la formation
professionnelle et l'apprentissage**

Pour la CGT, la formation professionnelle ne doit plus être dans les seules mains du patronat. Elle doit jouer un rôle structurant et émancipateur dans le cadre de la transformation du travail due notamment aux transitions sociale et environnementale, énergétique et numérique.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

Depuis 2018, le gouvernement veut faire de l'apprentissage la voie royale pour permettre aux jeunes de se former et d'accéder à l'emploi. Ainsi, sur les 11 milliards d'euros que France compétences a redistribués en 2021, près de 7 milliards ont été consacrés aux contrats en alternance, dont 5,4 milliards pour le seul apprentissage (alors que la collecte de la taxe d'apprentissage était seulement de 3 milliards).

Le gouvernement accorde énormément d'aides aux entreprises pour l'embauche d'apprentis (5 000 € pour un mineur, 8 000 € pour un majeur), sans demander de contrepartie. Les entreprises préfèrent donc embaucher cette main-d'œuvre quasi gratuite plutôt que des salariés en CDI ou en CDD.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Pour la CGT, l'apprentissage doit rester une voie de formation professionnelle initiale comme une autre, il ne peut en aucun cas constituer le modèle unique qui s'imposerait à tous. Les deux voies de formation professionnelle initiale, sous

statut scolaire et par apprentissage, doivent rester attractives et complémentaires. Pour la CGT, les aides à l'apprentissage ne doivent pas être versées au détriment de la formation et de l'embauche des salariés des entreprises, ni à celui des jeunes en lycée professionnel, ni à celui des autres dispositifs de formation.

- La finalité de l'apprentissage ne doit pas être la production mais la formation. La formation professionnelle initiale ne doit pas être tournée uniquement vers l'insertion professionnelle immédiate. Elle doit donner accès à une culture générale et à une culture professionnelle de qualité, garantie d'évolution à long terme.
- À l'opposé des logiques libérales « adéquatationnistes » selon lesquelles la formation professionnelle doit répondre aux besoins immédiats de main-d'œuvre des employeurs, la CGT revendique l'accès à un service public de la formation professionnelle de qualité, qui doit être financé de manière égalitaire sur tout le territoire. Les campagnes idéologiques successives tentent de faire de la formation professionnelle et de l'apprentissage la solution miracle pour lutter contre le chômage. Or il est avéré que la formation ne crée pas l'emploi.

► Les moyens pour y parvenir

- Un meilleur contrôle et une véritable certification des orga-

- nismes de formation par une instance paritaire à l'échelon des régions. Il n'est en effet pas acceptable que n'importe quel organisme de formation puisse former des apprentis en se contentant d'inscrire une ligne de plus dans ses statuts.
- Des « coûts-contrats »⁸ fixés nationalement et un socle de financement de base des centres de formation d'apprentis (CFA) géré par les régions. Aujourd'hui, sauf coup de pouce éventuel et aléatoire des conseils régionaux du fait des moyens très limités dont ils disposent, le financement des CFA ne repose que sur les « coûts-contrats », ce qui fragilise les plus petits sans un regard pour leur utilité sociale et économique. Si « coûts-contrats » il y a, il est effectivement nécessaire qu'ils soient fixés nationalement pour éviter les énormes disparités de financement (du simple au double voire plus) que l'on constatait auparavant sur les listes préfectorales pour des formations identiques. Mais un tel système ne peut se concevoir que dans un cadre qui assure la viabilité de tous, c'est-à-dire en plus d'un socle de financement de base de chaque CFA. Le financement de ce socle devrait logiquement revenir aux régions.
 - La taxe d'apprentissage, qui correspond à 0,68 % de la masse salariale, devrait être intégralement dédiée au financement de l'ensemble des formations préparant à un métier, et non pas seulement à l'apprentissage. C'est pourquoi la CGT revendique une autre répartition de cette taxe en trois parts distinctes et dont les volumes pour chacune d'elles seraient à définir:
 - une part reversée aux régions pour abonder un socle de financement commun à chaque centre de formation d'apprentis.
 - une part destinée à conforter certains centres de formation en prenant en compte le coût réel des formations qu'ils dispensent pour lutter contre les disparités entre petits et grands CFA.
 - une part dédiée aux établissements dispensant des FPI hors apprentissage (par exemple les lycées professionnels).
 - Avant de décider de prolonger les aides à l'apprentissage, il faut que le gouvernement évalue leur impact sur la formation des jeunes, sur leur insertion et sur les finances publiques.

8. Le « coût-contrat », c'est le montant « au contrat » versé pour chaque apprenti aux centres de formation des apprentis par les opérateurs de compétences (Opco). Ce montant est déterminé par les branches et validé par France compétences.



OBJECTIF 7

**Lutter contre la discrimination
à l'embauche**

Beaucoup trop de jeunes subissent déjà une discrimination à l'embauche due notamment à leur âge et au manque d'expérience professionnelle. Mais aujourd'hui, il apparaît que la jeunesse se retrouve de plus en plus dans un état d'isolement ou de marginalisation en raison de discriminations diverses et répétées. Ainsi, contrairement à l'ensemble de la population qui se sent plus particulièrement discriminée dans l'accès au travail et au logement, les jeunes perçoivent la discrimination dans tous les lieux de la société : travail, logement, accès au crédit bancaire, contrôles policiers, etc.

Pour la CGT, lutter contre les discriminations faites à la jeunesse, c'est lui redonner les moyens de son autonomie, le droit aux études, à un travail et à des conditions de vie dignes.

Combattre les discriminations contre la jeunesse, c'est lui donner les moyens de trouver sa juste place dans la société.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

En 2021, près de 90 % des jeunes âgés de 18 à 34 ans en France déclaraient avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle⁹. Ils ont principalement fait face à trois situations hostiles : sous-estimation de leurs compétences ; être mis sous pression pour en faire toujours plus ; se voir confier des tâches inutiles et ingrates.

Plus d'un jeune sur trois rapporte

avoir vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi, et près d'un sur cinq déclare y avoir été confronté à plusieurs reprises.

68 % d'entre eux considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur nationalité ; 63 % en raison de leur apparence physique ; 61 % en raison de leur identité de genre ; 60 % en raison de leur orientation sexuelle ; 54 % en raison de l'état de santé ou du handicap ; 57 % en raison de leur religion.

Les femmes perçues comme non blanches et celles qui ont les plus bas salaires apparaissent surexposées aux discriminations.

Les discriminations rapportées se sont produites dans une grande variété de contextes : lors d'un recrutement pour 34 % des répondants ayant déclaré une discrimination, 33 % dans le travail au quotidien, 23 % lors d'une évolution de carrière, 18 % lors de l'accès à un stage.

46 % des jeunes interrogés ont déjà été incités à modifier leur apparence ou à adopter un certain comportement.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Une société plus humaine et plus ouverte à la différence.
- Revendiquer et rendre effective l'égalité de traitement.
- Des recrutements qui ne se

9. Tous les chiffres qui suivent : défenseur des droits, *Études et résultats* – 14^e baromètre, « La perception des discriminations dans l'emploi, édition consacrée à la jeunesse », décembre 2021.

basent que sur des critères objectifs de formation et de compétences.

► **Les moyens pour y parvenir**

La CGT exige la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures qui impliquent la responsabilité des employeurs et celle de l'État, parmi lesquelles :

- ouvrir des négociations obligatoires dans les lieux de travail sur le thème de la lutte contre les discriminations et l'égalité. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur ait une obligation de résultat dans sa politique dite de « diversité », qu'il investisse dans des actions de prévention des discriminations;
- exiger que le gouvernement et le patronat financent des campagnes de formation et d'information sur les thématiques des discriminations et de l'égalité auprès des employeurs, du grand public, de la population active et des administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, Pôle emploi, OPHLM, CAF, CPAM, collectivités territoriales, écoles, police, santé, etc.);
- accorder des droits supplémentaires aux élus des instances représentatives du personnel (IRP) du public comme du privé, aux organisations syndicales et à leurs représentants, pour améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination au travail; maintenir ou rétablir les prérogatives des CHSCT;
- renforcer les prérogatives et les moyens de l'inspection du travail et de la médecine du travail dans la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations;
- rendre obligatoire la mise en place d'outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (le nuage de points), mais aussi de procédures types et d'échelles de sanction pour lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement discriminatoire;
- mettre en place un registre des candidatures et une commission pour les représentants du personnel afin que ces derniers puissent analyser l'ensemble des candidatures reçues et celles retenues;
- sanctionner les employeurs qui utilisent une sélection autre que le niveau de qualification requis pour un poste ouvert à recrutement;
- faciliter les recours contre les discriminations, la reconnaissance des discriminations systémiques et l'action de groupe;
- rendre obligatoire une sensibilisation aux discriminations pour tous les travailleurs, financée par l'employeur;
- faciliter l'accès des entreprises aux procédures de testings pour évaluer leurs propres pratiques.

OBJECTIF 8

**Garantir l'accès à un
logement digne,
durable et abordable**

Pour la CGT, l'accès à l'autonomie passe nécessairement par la possibilité d'accéder à son propre logement. Les conditions de logement influent également directement sur la capacité à mener à bien ses études ainsi qu'à accéder à une formation ou à un emploi de qualité.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

- 57 % des 18-24 ans en situation d'emploi habitent encore exclusivement chez leurs parents¹⁰; seuls 36 % ne vivent plus chez leurs parents.
- À 24 ans, seuls 54 % des femmes et 40 % des hommes ont complètement quitté le domicile parental.
- En trente ans, dans le parc social, la part des locataires de moins de 30 ans a constamment décliné jusqu'à être divisée par trois, passant de 24 % en 1984 à 8 % en 2013.
- Les Crous ne disposent que de 175 000 logements, ce qui équivaut à loger à peine 7 % de la population étudiante.

- Le parc social ne dispose que de 50 000 places en foyers de jeunes travailleurs et résidences pour jeunes actifs.
- Le loyer représente 69 % du budget mensuel des étudiants¹¹.

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Consacrer l'aide personnalisée au logement (APL) aux seuls étudiants et jeunes travailleurs.
- Encadrer strictement à la baisse les loyers du parc privé.
- Favoriser une offre de logements dans le parc social adapté en termes de loyers et de surface.
- Rénover les logements étudiants selon les nouvelles normes environnementales, notamment thermiques.
- Construire les 60 000 nouveaux logements étudiants promis par Emmanuel Macron en 2017 et qui n'existent toujours pas.
- Augmenter le budget des Crous.
- Augmenter le nombre de places en foyers pour jeunes travailleurs et en résidences pour jeunes actifs, et réhabiliter le parc ancien.

10. Chiffres en 2019. Source : Injep, « Les chiffres clés de la jeunesse 2021 », 2021.

11. Chiffre en 2021. Source : UNEF, « Enquête sur le coût de la vie étudiante », août 2021.

OBJECTIF 9

**Garantir un égal accès
à la mobilité**

Le manque de mobilité constitue encore aujourd'hui une limite concrète à l'accès aux études, à la formation et à un emploi.

Pour être en capacité de choisir ses études ou un emploi, il est essentiel que la jeunesse ait accès à des transports publics de qualité, partout sur le territoire et à moindre coût.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

En 2016, **57 % des 18-30 ans ont renoncé à une activité sociale** (visite à des proches, loisir, vacances, etc.), 33 % ont renoncé à un emploi ou à une formation¹².

Si 65 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans ont le permis de conduire, **85 % des détenteurs du permis**

ont été aidés financièrement par leurs parents pour l'obtenir.

Si une baisse des tarifs des transports en commun est constatée, elle est due uniquement aux politiques locales de lutte contre la précarité donc inégales selon les territoires. Ainsi, en moyenne, en 2021¹³, on observe une baisse de :

- 6,30 % pour les boursiers
- 0,40 % pour les non-boursiers

CE QU'IL FAUT GAGNER

- Un **égal accès à moindre coût aux transports publics** pour l'ensemble de la jeunesse.
- Un **égal accès à moindre coût au permis de conduire** pour l'ensemble de la jeunesse.

12. Chiffres en 2019. Source : Injep, « Les chiffres clés de la jeunesse 2021 », 2021.

13. Chiffre en 2021. Source : UNEF, « Enquête sur le coût de la vie étudiante », août 2021.

OBJECTIF 10

**Garantir des
indemnités pour les
jeunes demandeurs
d'emploi**

Le système d'assurance chômage ne peut concerner que les individus ayant exercé une activité salariée. Néanmoins, trop de jeunes cumulent les contrats précaires sans pour autant avoir accès à l'assurance chômage.

Pour la CGT, il s'agit de différencier la situation des primo-demandeurs d'emploi de celles des jeunes demandeurs d'emploi. Ces derniers, ont eu des « petits boulots » étudiants, mais n'atteignent pas le seuil d'ouverture de droits pour accéder à l'assurance chômage.

AUJOURD'HUI, CE QU'IL FAUT COMBATTRE

La lutte contre le chômage nécessite un engagement en faveur de l'accès à l'emploi pour les jeunes. Il faut qu'ils puissent être embauchés sur la base de leurs qualifications, qu'ils ne soient pas contraints de signer le premier contrat de travail venu pour sortir de la précarité sociale.

En 2020, 20,2 % des 15-24 ans actifs¹⁴ étaient au chômage (contre 7,4 % des 25-49 ans et 5,4 % des 50 ans et plus).

Pour les actifs en emploi âgés de 15 à 24 ans, les contrats à durée déterminée (26,8 % des emplois) ou l'intérim (6,4 % des emplois) sont plus présents que dans les autres tranches d'âge.

Sur l'ensemble de l'année 2020, parmi les demandeurs d'emploi qui s'inscrivaient pour la première fois, 21,5 % avaient moins de 20 ans et 34,4 % de 20 à 24 ans.

932 000 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans étaient en cours d'inscription à Pôle emploi au cours du mois de janvier 2020¹⁵. La durée moyenne d'inscription depuis la première inscription pour ces personnes est de 17,3 mois.

En janvier 2020, l'indemnisation mensuelle moyenne perçue¹⁶ des 15-24 ans était de 724 € nets, ce qui correspond à une allocation journalière nette moyenne de 29,10 €. Pour les 25-49 ans, elle était de 951 €, avec une allocation journalière nette moyenne de 38,30 €.

CE QU'IL FAUT GAGNER

• Pour les primo-demandeurs

S'il n'est pas possible de parler d'une assurance chômage, la CGT considère toutefois qu'ils doivent pouvoir être indemnisés pour vivre dignement. Tel serait le sens d'une allocation d'autonomie comme définie dans l'objectif 2 (lire p. 8).

Cela passe nécessairement par un accompagnement adéquat et personnalisé. À savoir, le parcours personnalisé et sécurisé d'accès à l'emploi. La formation est très importante et ce parcours doit être organisé et garanti par le service public de l'emploi.¹⁷

• Pour les jeunes n'ayant pas assez travaillé pour ouvrir des droits au chômage

Service dans l'hôtellerie-restauration, bibliothécaire à l'université, vendeur...
Nombreux sont les jeunes qui, pour

14. Source: Insee, « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », mai 2021.

Un individu actif, au sens du BIT, est un individu soit en emploi, soit au chômage (privé d'emploi, en recherchant un et étant disponible pour en exercer un).

15. Source: fichier national des allocataires, calculs Unedic. Inscription au moins un jour dans le mois.

16. Source: fichier national des allocataires, calculs Unedic.

17. Repères revendicatifs de la CGT, fiche n° 8.

financer leurs études, sont contraints de travailler. Si la CGT milite pour une allocation d'autonomie, permettant aux jeunes de ne pas avoir à travailler pendant leurs études, il n'empêche que ces situations, très fréquentes, permettent, encadrées par des conditions de travail décentes, des premières expériences dans le monde du travail. Mais un certain nombre de jeunes salariés ne cumulent pas assez d'heures pour une ouverture des droits aux indemnités chômage, ou ont des droits dérisoires qui ne permettent en aucun cas d'en vivre.

Au-delà des propositions urgentes à mettre en place pour la jeunesse, la CGT propose de construire une sécurité sociale professionnelle pour tous, permettant de disposer des revenus du dernier emploi occupé le plus favorable durant les périodes de transition¹⁸. De cette manière, les jeunes privés d'emploi auront une véritable assurance chômage ce qui permettrait d'accéder plus facilement à des embauches sur la base de leurs qualifications et de ne pas être contraints de signer le premier contrat de travail venu pour tenter de sortir de la précarité sociale.

Par ailleurs, cette solution permet d'inciter les employeurs à **recruter en adéquation entre les profils et le poste**, puisqu'il ne serait plus possible d'engager des salariés surqualifiés à un salaire inférieur.

Dans cette configuration, les revenus sont attachés à la personne. Il s'agit du nouveau statut du travailleur sala-

rié¹⁹ et de la sécurité sociale professionnelle. Les droits de l'individu sont transférables et le suivent tout au long de sa carrière professionnelle.

► Pour y parvenir

- **Pour les primo-demandeurs**
Les primo-demandeurs d'emploi doivent être rémunérés, dans ce cadre, au même titre que les stagiaires de l'Afpa (agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), c'est-à-dire au minimum à 80 % du Smic quand ils ne sont ni en entreprise ni en formation (allocation d'autonomie).

Ces conditions permettraient aux primo demandeurs d'avoir la possibilité d'une formation complète, accompagnée, personnalisée en ayant la certitude d'une rémunération à la fin du mois. C'est-à-dire de leur permettre de trouver, à terme, un emploi correspondant à leurs attentes et stable.

- **Pour les jeunes n'ayant pas assez travaillé pour ouvrir des droits au chômage**

Dans le contexte d'urgence sociale actuelle : les seuils de cotisations pour déclencher l'ouverture des droits aux indemnités chômeages des jeunes ayant travaillé doivent être immédiatement abaissés. Ainsi, la CGT revendique de façon générale un seuil d'ouverture aux indemnités chômage de deux mois. Pour les personnes ayant occupé des emplois précaires (ce qui est particulièrement le cas des jeunes) ce seuil pourrait être abaissé à un mois.

18. Repères revendicatifs de la CGT, fiche n° 7.

19. Repères revendicatifs de la CGT, fiche n° 6.



