

OUVRIR DES PERSPECTIVES AUX JEUNES DIPLÔMÉS

15 PROPOSITIONS DE L'UNEF
ET DE L'UGICT-CGT

En mars 2012, l'UGICT-CGT et l'UNEF interpellent les candidats à la présidentielle. En juin 2012, nous présentons une proposition de loi cadre pour l'emploi des jeunes. Cette interpellation a contribué à placer l'enjeu de la jeunesse au cœur du débat de 2012, et a permis d'arracher la prise en compte des années d'apprentissage pour le calcul de la retraite (2013), une loi réglementant les stages en entreprise (2014), et la mise en place d'une aide à la recherche du premier emploi (2016).

Cependant, la promesse d'accorder la priorité à la jeunesse n'a pas été tenue par François Hollande et la situation des jeunes en 2016 ne s'est pas améliorée. Les jeunes diplômés ont encore plus de difficulté à accéder à l'emploi qu'en 2012.

Pour les jeunes, c'est toujours la crise, avec :

- Un fort chômage, même si le diplôme protège : 25 % des diplômé-e-s à bac +2 ou plus, ont passé au moins 6 mois au chômage durant leurs 3 premières années d'insertion.
- Une difficulté d'accès au CDI : environ un tiers des jeunes diplômé-e-s du supérieur n'accède pas au CDI 3 ans après la sortie du système éducatif.
- Le déclassement : le premier salaire d'un jeune diplômé à bac +2/3 est de 1350 € net, il s'élève à 1860 € net pour les diplômés de Master et 2000 € net pour les docteurs.
- Des discriminations racistes, sexistes ou liées à l'origine sociale, avec une situation moins favorable à niveau de diplôme équivalent.

Pourquoi ? Parce qu'à l'exception des mesures obtenues par la mobilisation des jeunes et des salariés, les dispositifs mis en place se sont fondés sur des incitations par des exonérations de cotisations sociales aussi coûteuses qu'inefficaces. Parce que pour le MEDEF, les jeunes sont seulement vus comme un instrument de dumping pour faire baisser le niveau de protection sociale de l'ensemble des salariés.

- Les contrats de générations ont fait flop, faute de dispositif contraignant.
- Les emplois d'avenir et la Garantie jeune, s'ils ont amélioré la situation des jeunes à qui ils ont bénéficié, ont continué à complexifier le millefeuille de dispositifs sans cohérence ni lisibilité et pérennité.

¹ Source : CEREQ, enquête Génération 2013

- Les 40 milliards du pacte de responsabilité ne se sont traduits ni par des recrutements, ni par une résorption de la précarité.

De la mobilisation contre le CPE en 2006, à celle contre la loi Travail en 2016, les jeunes ont massivement exprimé leur attachement au système de protection sociale solidaire et leur refus de contrats spécifiques et dérogatoires. L'enjeu est de permettre l'accès des jeunes au droit commun.

Alors que la démographie et le niveau de qualification des jeunes sont ses principaux atouts, en tournant le dos à sa jeunesse, le pays s'enfoncé dans la crise et la dépression. Pourtant, pour réussir l'ensemble des mutations, pour que la révolution numérique par exemple se traduise par des progrès sociaux, environnementaux et économiques, la France a besoin de s'appuyer sur l'innovation, la créativité et les qualifications des jeunes. Il est temps d'avoir une ambition pour la jeunesse.

La CGT et l'UNEF portent un projet d'ensemble visant à la mise en sécurité sociale de la jeunesse et des salarié-es : une allocation d'autonomie pour relancer l'ascenseur social et permettre aux étudiant-es de poursuivre leurs études en étant autonomes financièrement et socialement. La sécurité sociale professionnelle et le nouveau statut du travail avec des droits individuels (à la mobilité, à la formation professionnelle, à la reconnaissance de la qualification et au déroulement de carrière...) garantis collectivement. Pour relancer l'ascenseur social, ouvrir des perspectives et lutter contre le déclassement des jeunes qui n'ont jamais été aussi qualifiés, l'UGICT-CGT propose la mise en place d'un statut de l'encadrement.

Dans la loi, les négociations interprofessionnelles, de branche ou d'entreprise, l'UNEF et la CGT continueront à se battre pour protéger, stabiliser et reconnaître les qualifications des jeunes, il s'agit de gagner la mise en œuvre des 15 mesures suivantes.

PROTÉGER

1 OUVRIR LES DROITS SOCIAUX AUX JEUNES

A. RENDRE UNIVERSELLE L'AIDE À LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI (ARPE)

La mobilisation contre la loi Travail a permis d'obtenir une première étape de mise en place de l'Aide à la Recherche au Premier Emploi, avec le prolongement des bourses étudiantes 4 mois après la fin des études et l'attribution de 300 € par mois pour les apprentis de l'enseignement supérieur sous conditions de ressources. Si cette disposition va dans le bon sens et reconnaît enfin que la période d'insertion, entre la fin des études et le premier emploi stable, doit absolument être protégée, elle reste insuffisante :

- Seuls 25 % des étudiants sont concernés (les étudiants boursiers).
- Le montant de l'allocation est très faible, et représente de 100 € à 550 €.
- L'allocation ne dure que 4 mois.

Nous pensons donc que cette disposition doit être élargie de façon à avoir une allocation universelle, protégeant l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif.

PROPOSITIONS :

Tout jeune sorti du cursus scolaire a le droit lors de sa première inscription à Pôle emploi à une allocation d'une durée maximum de 6 mois, d'un montant journalier égal au montant de l'Allocation Retour à l'Emploi (taux au 1er juin 2012 : 27,66 € par jour, soit 829,80 € par mois). Cette allocation est assortie d'un accompagnement à la recherche du premier emploi assuré par Pôle emploi et l'APEC.

Le financement de l'ARPE est assuré par une cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises. Cette cotisation peut être modulée en fonction de la politique d'emploi de l'entreprise (pourcentage d'embauche en CDI, reconnaissance des qualifications des salariés...).



B. LA MAJORITÉ SOCIALE

Alors qu'ils disposent d'une majorité civile, les jeunes ne bénéficient en réalité pas d'une majorité sociale. Faire reculer la précarité c'est permettre aux jeunes de disposer d'une protection sociale pendant leur insertion, leur permettre d'accéder au droit commun.

PROPOSITIONS :

- Ouvrir la possibilité de bénéficier du RSA dès ses 18 ans en supprimant la barrière d'âge aujourd'hui fixée à 25 ans.
- Faire bénéficier de la prime de précarité aux étudiants salariés, dès le cumul de 15h par semaine.
- Assouplir les conditions d'ouverture des allocations chômage pour permettre aux étudiants d'en bénéficier.



2 PRENDRE EN COMPTE LES ANNÉES D'ÉTUDES, DE STAGE ET DE PRÉCARITÉ POUR LE CALCUL DE LA RETRAITE

Il faut faire cesser l'hypocrisie du système de protection sociale : on ne peut demander à la fois aux jeunes d'élever leur niveau de qualification, et exiger d'eux 43 annuités de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Les années d'études étant un enjeu pour le développement économique de la Nation et le progrès social, il est nécessaire de les encourager et de les reconnaître dans le parcours du salarié.

Or, actuellement, les jeunes qui poursuivent leurs études sont pénalisés. C'est un non-sens.

PROPOSITIONS :

- Validation de 4 trimestres de cotisation par année d'étude validée par l'établissement d'enseignement supérieur. La mesure est financée par une cotisation patronale et une cotisation d'un montant symbolique payée par les étudiants lors de leur inscription (avec compensation par l'État de la cotisation des boursiers).
- Validation des périodes de stage dans le calcul de la retraite.
- Assouplissement des modalités de prise en compte des périodes de chômage non indemniées à la sortie du système éducatif.

3 CRÉER UN STATUT DE L'ÉTUDIANT-E SALARIÉ-E POUR LE CALCUL DE LA RETRAITE

Alors que 73 % des étudiants sont obligés de se salarier à un moment de l'année et que le salariat est la première cause d'échec universitaire, **l'action publique doit se fixer comme objectif de tendre vers la fin du salariat pendant les études.** De façon parallèle, il est nécessaire de créer un statut permettant de protéger l'étudiant salarié dans l'entreprise comme dans l'université et d'éviter qu'il ne soit utilisé pour faire du dumping vis-à-vis des salarié-e-s.

PROPOSITIONS :

DANS L'ENTREPRISE :

- Congé pour examen acquis de droit sur présentation de la convocation.
- Congé pour préparation d'examen d'une durée forfaitaire de 10 jours par an.

Ces congés sont considérés comme du temps de travail effectif.

- Droit privilégié pour pouvoir modifier son emploi du temps dans l'entreprise. Interdiction pour l'employeur de modifier l'emploi du temps de l'étudiant après la signature du contrat de travail sans l'accord de celui-ci.

DANS L'UNIVERSITÉ :

- L'emploi du temps de l'étudiant-e doit être défini sur le semestre et disponible dès le début de l'année.
- Les étudiant-es salarié-es doivent bénéficier d'un statut spécifique leur garantissant un droit à la dispense d'assiduité, un choix prioritaire dans leurs horaires de cours, et une possibilité d'aménager leur évaluation en contrôle continu afin de passer les matières de leur choix en examen terminal. Le contenu des cours doit être mis en ligne. Les étudiant-es salarié-es auront un droit d'emprunt d'ouvrages étendu dans les bibliothèques universitaires.



STABILISER

4

RENFORCER LA PROTECTION DES STAGIAIRES

Le travail de l'UNEF et de l'UGICT a permis d'obtenir un renforcement des droits et de l'encadrement des stagiaires avec la loi Khirouni de 2014, et notamment :

- L'augmentation de 90 € du montant de la gratification, son extension à l'ensemble des étudiant-e-s effectuant des stages de plus de deux mois (à l'exception des auxiliaires médicaux) et la prise en charge pour tous les stagiaires de 50 % du coût de transport.
- L'amélioration du suivi pédagogique du stagiaire avec la limitation du nombre de stagiaires suivis par enseignant (16 maximum) et par tuteur en entreprise (2 maximum) et l'interdiction des stages hors cursus.
- Des dispositions pour éviter que la rupture d'une convention de stage ne pénalise la scolarité de l'étudiant.

Pour autant, les stages sont encore loin d'être suffisamment encadrés pour mettre fin aux emplois déguisés qu'ils constituent parfois.

PROPOSITIONS :

- Le renforcement de l'accompagnement des universités pour trouver un stage.
- **Une limitation du temps de travail à 35h par semaine**, le travail de nuit ou le week-end ne pouvant être qu'exceptionnel.
- **Une rémunération de 50 % minimum**, augmentant en fonction du niveau de qualification, y compris pour les auxiliaires médicaux.
- **La limitation du nombre de stagiaires** accueillis simultanément pour inciter les entreprises à embaucher : 2 pour les entreprises de moins de 50 salariés et à 5 % de l'effectif total pour les autres, en tenant compte d'une répartition selon les effectifs du service (contre 15 % aujourd'hui).

5 DES DROITS ET DES PERSPECTIVES POUR LES APPRENTI-ES

PROPOSITIONS :

- **Augmentation de la rémunération des apprenti-es pour prendre en compte la qualification visée.** L'abattement pour les moins de 21 ans doit être supprimé.

Près de 30 % des apprenti-es sont maintenant dans l'enseignement supérieur, la rémunération des apprenti-es doit être définie en fonction du niveau de qualification visée et non de l'âge. Cette révision du mode de calcul de la rémunération permettra de protéger les premiers niveaux de qualification et d'éviter le remplacement des apprentis de niveau IV et V par des apprenti-es du supérieur.

- **Augmentation de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) pour les entreprises qui ne prennent pas 4 % d'apprenti-es.**

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage, créée par la loi de 2009 est payée pour les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient moins de 4 % d'alternants (et 5 % en 2016). Pour celles qui dépassent ces seuils, un bonus de 400 € par apprenti est versé. En 2013, seules 12 % des entreprises touchaient le bonus, 80 % environ préféraient payer la CSA que d'embaucher des apprentis².

- **Conditionnement des aides au recrutement en CDI.** Pour les entreprises de plus de 250 salarié-es, le versement de 50 % des aides à l'apprentissage doit être conditionné au recrutement de l'apprenti-e en CDI.

- **Mise en place d'un droit syndical pour les apprenti-es dans les CFA** (heures syndicales, délégué syndical, droit de grève...).

- **Mise en place d'aides à la mobilité** pour permettre à tous-tes les apprenti-es qui le souhaitent de financer un apprentissage à l'étranger.

² IGAS, *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*, février 2014

6 SERVICE CIVIQUE : UN VRAI DROIT À L'ENGAGEMENT, PAS DES EMPLOIS DÉGUISÉS

Rémunérés de 467 à 573 €, 42 % des jeunes en service civique étaient titulaires d'un bac +2 ou plus en 2012. Le gouvernement a fait le choix d'une politique quantitative pour augmenter les services civiques, passant de 35 000 jeunes en 2014 à un objectif de 150 000 en 2016. Il envisage même de le rendre obligatoire ce qui en dénaturerait le sens même.

Résultat : les risques de substitution des services civiques à des emplois, pointés dès 2011 dans un rapport parlementaire³, sont aujourd'hui très largement confirmés, notamment dans la fonction publique, à Pôle Emploi... où les jeunes en service civique sont utilisés pour pallier les politiques d'austérité.

Le service civique doit être un vrai dispositif permettant aux jeunes de s'engager et non pas un emploi au rabais.

PROPOSITIONS :

Garantir des droits sociaux :

- Ouverture de droits à l'assurance chômage.
- Prise en charge de la complémentaire santé.
- Prise en charge du permis de conduire.
- Temps de travail strictement limité à 24h, le travail le soir ou le week-end doit être exceptionnel et donner droit à une récupération doublée.
- Droit de se syndiquer.

Garantir que le service civique ne se substitue pas à des emplois :

- Obligation dans le cadre de la formation civique et citoyenne d'avoir une période de formation sur les syndicats et le droit du travail.

³ Rapport parlementaire de MM. Bernard LESTERLIN et Jean-Philippe MAURER, novembre 2011, <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i3918.asp>

- Limiter à 2 le nombre de services civiques pouvant être encadrés simultanément par un tuteur et rendre obligatoire la mise en place d'une décharge de travail et d'une rétribution supplémentaire pour le tuteur.
- Interdire les services civiques dans le secteur privé lucratif.
- Imposer un délai de carence entre deux services civiques sur une même mission d'une durée au moins équivalente à 50 % du service civique.

Mettre de réels garde-fous dans les administrations :

- Le développement du contrôle des missions confiées aux volontaires dans les services publics. Ce contrôle doit être confié aux corps d'inspection dont relèvent les administrations qui accueillent un jeune en service civique.
- L'ouverture d'un droit opposable de recours pour les jeunes en service civique (non-respect des horaires et de leur volume, formation non délivrée...).
- L'inscription dans les bilans sociaux du nombre de volontaires accueillis et le type de mission qui leur a été confié.
- La présentation en Comité Technique des fiches de missions que l'administration souhaite proposer
- Traiter en CHSCT des conditions d'exercice de la mission des volontaires en service civique.

Mettre en place un vrai droit à l'engagement des jeunes :

- Enseignements en L3 et M2 sur le syndicalisme et le droit du travail.
- Unité d'enseignements de valorisation de l'engagement bénévole.
- Développement de moyens pour les associations gérées et animées par les jeunes.

7 PÉNALISER LES ENTREPRISES QUI ABUSENT DES CONTRATS COURTS

En 2014, la convention assurance chômage prévoyait une surcotisation patronale sur les contrats courts. Cette surcotisation n'a pas permis d'enrayer la précarité des jeunes.

- Parce qu'elle ne portait que sur les CDD de moins de 3 mois, excluant l'intérim, les CDD d'usage et les contrats saisonniers.

- Parce que le taux n'était pas assez dissuasif (de 0,5 % à 3 % en fonction de la durée du contrat).

Suite à la mobilisation contre la loi Travail, le Premier ministre s'est engagé le 11 avril dernier à instaurer une surcotisation sur les contrats courts. Pourtant, face à la fronde du MEDEF, le gouvernement a, encore une fois, reculé, et renvoyé la question à la négociation. La négociation n'ayant pas abouti du fait du blocage du patronat, le gouvernement doit en tirer toutes les conséquences.

PROPOSITIONS :

- Une surcotisation patronale sur tous les contrats courts de moins de 6 mois (CDD, CDD d'usage, intérim, saisonniers...) à des taux dissuasifs (+6 % pour les contrats inférieurs à 1 mois, +4 % pour les contrats de 1 à 2 mois, + 2 % pour les contrats de 2 à 6 mois).

- La suppression des exonérations de cotisations sociales pour tous les contrats courts (CDD, CDD d'usage, intérim, saisonniers...) et les temps partiels de moins de 24h.

8

ÉLARGIR LE SALARIAT AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Les plateformes numériques sont instrumentalisées pour contourner le droit du travail et faire passer pour indépendant-es des milliers de travailleurs et de travailleuses, pour beaucoup jeunes et très qualifié-es, qui sont très dépendant-es et très précaires. Dans le cadre de notre projet de Nouveau Statut du Travail Salarié, visant à élargir le statut de salarié-e pour y intégrer celles et ceux qui sont en situation de dépendance économique.

PROPOSITIONS :

- **Une présomption de salariat** à l'image de ce qui existe pour les journalistes, dès lors que les plateformes exercent un pouvoir de direction, de contrôle ou de sanction sur le travailleur-se-r à travers l'un des 5 critères listés par l'IGAS⁴.
- **Une protection sociale intégrale pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses étant dans une situation de dépendance économique.** Ceci nécessite une révision du statut d'autoentrepreneur de façon à prévoir des cotisations et une protection sociale équivalente à celle des salarié-es, notamment en matière de chômage, de retraite, de formation professionnelle, de maladie, d'accidents du travail...

⁴IGAS, *Les plateformes collaboratives et la protection sociale*, mai 2016, p.52

PLATEFORME NUMÉRIQUE

« Compte tenu du droit et de la jurisprudence en matière de subordination, fondés sur le tryptique pouvoir de direction, pouvoir de contrôle et pouvoir de sanction auxquels s'ajoute la participation à un service organisé, les consignes à suivre pour limiter le risque de requalification et se prémunir contre les risques de travail dissimulé sont exigeantes :

- le prestataire doit être libre d'accepter ou non une prestation ;*
- la plateforme ne doit pas lui donner d'instructions ;*
- la plateforme doit éviter d'exercer un pouvoir de sanction ou de contrôle ;*
- le prestataire doit être libre de gérer comme il l'entend les modalités d'exécution de sa prestation (absence d'entretien d'évaluation, d'objectifs, de prestations obligatoires, pas de plannings...) ainsi que libre de fixer son emploi du temps et de déterminer son tarif horaire ;*
- il ne peut pas y avoir de sanction même en cas de mauvaise exécution ».*



9 METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE AU SERVICE DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DE L'AVENIR DU PAYS

PROPOSITIONS :

- Remise à plat des 200 milliards d'aides publiques aux entreprises (et notamment du CICE, du CIR et du pacte de responsabilité dont l'inefficacité a été soulignée par de nombreux rapports) au service de l'emploi, des salaires, de l'innovation et de la recherche.

- Réduction de la durée légale du travail à 32h pour créer des emplois.

- **Mise en place d'une politique industrielle au service des enjeux environnementaux et sociaux** : relocalisation de la production, développement des circuits courts, revoir la fiscalité pour mettre fin au « plus on est gros, moins on paie d'impôts », augmentation du budget de la Banque Publique d'Investissement (BPI) au service des PME...

10

TITULARISATION DE TOUS LES PERSONNELS PRÉCAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET REMPLACEMENT DE TOUS LES DÉPARTS EN RETRAITE

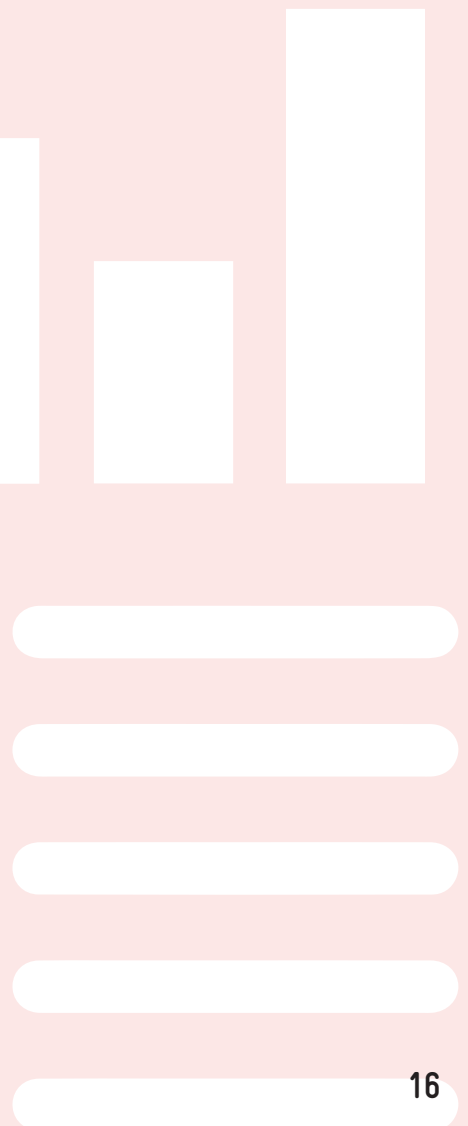
À l'heure où notre République est fragilisée, il est d'autant plus indispensable de renforcer les politiques publiques au service de l'égalité des citoyen-nes, des territoires et du lien social.

Si la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, constituait une avancée, le bilan de la titularisation est loin d'être satisfaisant. L'accord déclinait 3 axes : titularisation et sécurisation par cédiation ; « fermeture du robinet » par restriction des conditions de recrutement des contractuels ; amélioration des conditions d'emploi des contractuels.

On est loin du compte en terme de nombre de titularisation dans les trois versants de la fonction publique et dans des secteurs à forte composante cadres A et B, comme l'hôpital, la recherche, l'enseignement où les jeunes cadres et techniciens sont tout particulièrement touchés par la précarité de l'emploi.

La culture des employeurs publics n'a pas changé et le recours excessif à l'emploi contractuel perdure. On est loin de l'objectif de l'accord qui était un véritable processus de déprécarisation de l'emploi public. La précarité n'a non seulement pas reculé, mais elle s'est aggravée.

La fonction publique constitue un levier de création d'emplois, et qui plus est, au service de l'intérêt général : remplacer tous les départs en retraite permettrait d'embaucher plus de 60 000 personnes chaque année.



PROPOSITIONS :

- Résorber la précarité par l'abondement des dispositifs de recrutements existants et par un plan ambitieux de titularisation de tous les contractuels pour répondre aux missions actuelles de la fonction publique et aux nouveaux besoins.

- Adopter un plan pluriannuel de recrutements, d'un nombre au moins équivalent aux départs en retraite, permettant d'assurer la continuité des missions de service public et la réponse aux nouveaux besoins.

RECONNAÎTRE

11

METTRE EN PLACE UN SALAIRE DE PREMIÈRE EMBAUCHE POUR CHAQUE NIVEAU DE QUALIFICATION ET DE DIPLÔME

Les niveaux de salaires des cadres et des techniciens dans nombre de grilles salariales continuent de baisser fortement. Les salaires minima des cadres et des techniciens progressent par ailleurs moins vite que ceux des autres catégories de salariés, ce qui conduit à un tassement généralisé.

Dans le privé, les salaires minima conventionnels pour 35 heures sont nettement inférieurs au plafond de la Sécurité sociale.

Tous secteurs professionnels confondus, les jeunes cadres et techniciens démarrent de fait leur carrière dans des conditions dégradées, caractérisées par la non-reconnaissance de leurs qualifications et le déclassement.

Ainsi la tendance pour les jeunes diplômés est marquée par une forte baisse des salaires d'embauche. Baisse accentuée par le développement de la précarité et le moindre accès au statut cadre.

La loi définit un SMIC, Salaire minimum interprofessionnel de croissance, que la CGT revendique à la hauteur de 1 800 € pour un salarié sans qualification particulière.

C'est ensuite dans les branches, puis dans les entreprises qu'une grille salariale est élaborée, permettant une prise en compte de l'ancienneté, du poste occupé et de la qualification.



PROPOSITIONS :

La mise en place d'un salaire de première embauche pour chaque niveau de qualification et de diplôme.

Salarié sans qualification	SMIC
Bac +2 BTS DUT	1,6 Smic
Bac +3 Licence	1,8 Smic
Bac +5 Master Ingénieur	2 Smic
Bac +8 Doctorat	2,3 Smic

NB : SMIC actuel : 1 466,62 € brut, SMIC revendiqué par la CGT : 1 800 € brut.

12

SOUTENIR, FINANCER ET ACCOMPAGNER LES PROJETS INNOVANTS SOCIALEMENT ET ÉCOLOGIQUEMENT

Aujourd'hui les grands groupes sous-traitent le risque et l'innovation aux start-up, qu'ils rachètent dès qu'un projet apparait comme rentable. Résultat, les jeunes initiant des projets innovants sont soit empêchés de les mettre en œuvre par manque de financement, soit en perdent le contrôle. Il s'agit d'une question déterminante pour mettre la révolution numérique au service du progrès environnemental et social.

De plus, l'entrepreneuriat est souvent présenté aux jeunes ou aux personnes en recherche d'emploi comme une solution individuelle au chômage, signe du désengagement de l'État et des acteurs économiques. Pour autant, de nombreux jeunes voient dans l'entrepreneuriat un moyen de monter leurs propres projets en dehors d'une subordination salariale dont ils et elles ne veulent pas.

L'objectif doit être d'adosser les start-up du numérique à l'Économie sociale et solidaire, d'encourager les formes démocratiques et collectives d'entrepreneuriat et de protéger l'innovation.

PROPOSITIONS :

- Renforcement du soutien de la BPI aux projets ayant une utilité sociale et sociétale : **ouverture de ses fonds à des petits projets**, protection face à la rapacité des fonds spéculatifs et des grands groupes avec des financements de long terme.
- **Développement de l'enseignement sur l'entrepreneuriat dans l'Économie sociale solidaire et la citoyenneté économique.**

13 DÉVELOPPER UN MANAGEMENT ALTERNATIF PERMETTANT LA MAÎTRISE DE SON TRAVAIL

Les jeunes aspirent, encore plus que les autres salarié-es, à avoir un travail ayant une utilité sociale et un sens, leur offrant de l'autonomie et de la marge de manœuvre pour innover. Malheureusement, le « Wall Street management » vide de son sens le travail, le soumet à des objectifs chiffrés et à une rentabilité immédiate. Alors que le numérique est présenté comme permettant la transversalité et le travail collaboratif, il se traduit, dans le cadre de ce « Wall Street management », par des objectifs de performance et d'individualisation de la rémunération, par davantage de reporting et de contrôle.

PROPOSITIONS :

- La mise en place d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative et d'un statut pour les lanceurs d'alerte, pour adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général et permettre la liberté d'expression sur le lieu de travail.
- Un management visant à développer la coopération et le collectif de travail : évaluation collective du travail (au lieu de l'évaluation individuelle et de l'individualisation de la rémunération), ...
- Développement d'une réelle autonomie et de possibilités d'initiatives en donnant les moyens d'exercer ses responsabilités et missions au travail.

14

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR PERMETTRE L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME ET L'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ

La campagne « #VieDeMère, avoir une carrière c'est toute une histoire », et les centaines de témoignages recueillis démontrent l'ampleur des discriminations liées à la maternité. Alors que les femmes sont maintenant plus diplômées que les hommes, les discriminations liées à la maternité (réelles ou supposées) créent un « plafond de mère », qui entravent le déroulé de carrière.



PROPOSITIONS :

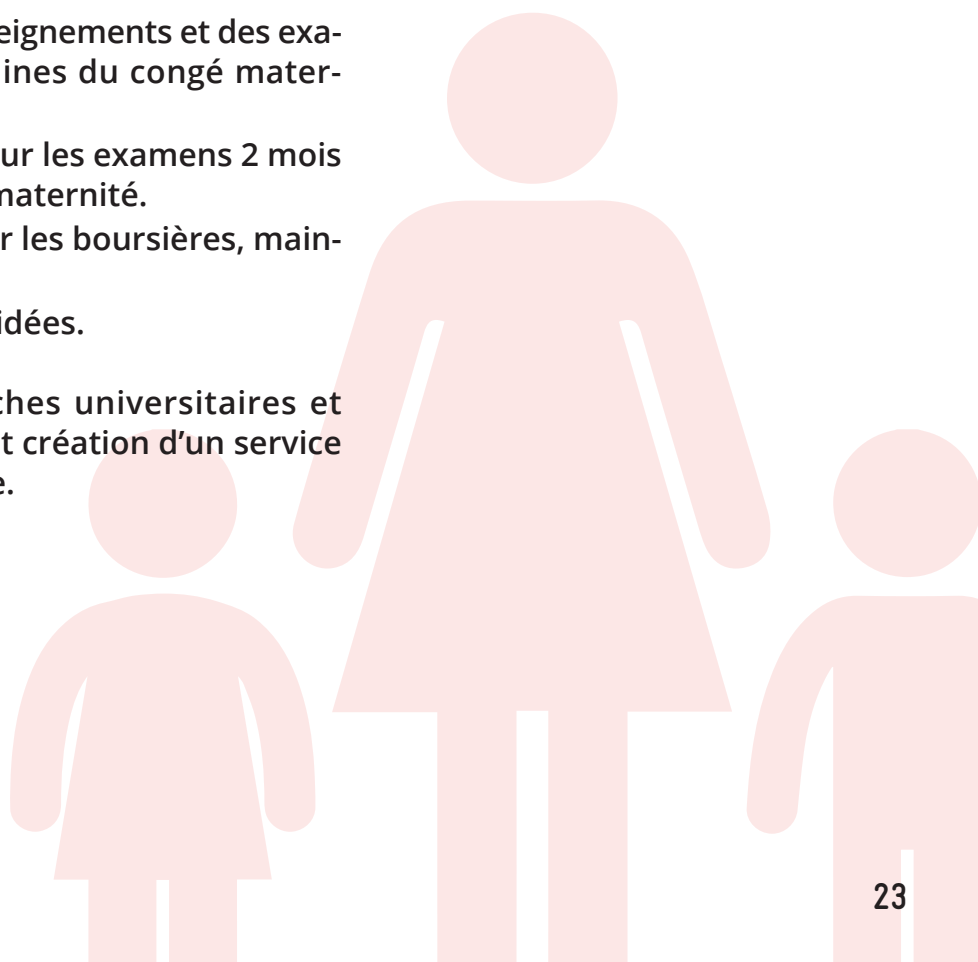
Il y a urgence à rompre avec la culture du présentisme et à mettre en place :

- Une réduction du temps et de la charge de travail, avec l'encadrement strict des forfaits jours, le droit à la déconnexion et les 32 h.
- Des droits à absence de l'entreprise avec maintien de salaire liés à la parentalité (jours enfants malade, de temps pour accompagner sa conjointe enceinte à tous les examens médicaux obligatoires, pour l'acclimatation à la crèche, pour la rentrée des classes ou bien encore pour les rencontres parents-professeurs).
- Un allongement du congé paternité à 1 mois.
- Un allongement du congé maternité à 18 semaines et de la durée de la protection contre les licenciements pendant 6 mois.
- Des sanctions renforcées en cas de licenciements liés à la maternité.

Pour les étudiantes enceintes pendant leur cursus, universitaire ou dans les écoles professionnelles, droit systématique, laissé au choix de l'étudiante :

- Absence justifiée des enseignements et des examens durant les 16 semaines du congé maternité.
- Session de rattrapage pour les examens 2 mois après le retour du congé maternité.
- Redoublement avec, pour les boursières, maintien des bourses.
- Capitalisation des UE validées.

Développement des crèches universitaires et des crèches d'entreprise et création d'un service public de la petite enfance.



15 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

PROPOSITIONS :

Pour lutter contre les discriminations sexistes, racistes ou liées à l'orientation sexuelle à l'embauche et dans le déroulement de carrière, nous proposons la mise en place :

- D'un registre d'embauche permettant de comparer les candidatures reçues aux recrutements effectués.
- D'une notification des droits, remise lors de chaque entretien d'embauche, rappelant les droits et les recours en cas de non-respect de ces droits (délégué-e du personnel...).
- D'un indicateur de suivi pour identifier les discriminations sur les carrières.
- D'une action de groupe pour permettre aux victimes d'une même discrimination d'aller ensemble en justice.
- De sanction dans toutes les entreprises n'assurant pas un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Il convient aussi de réviser les programmes universitaires pour lutter contre les stéréotypes, de développer les études de genre dans les universités, de renforcer la mixité des filières et la mixité des métiers.



.com/UGICT



@CGTCadresTechs