

(15h00) Table Ronde 2

Le point de vue des partenaires sociaux

animée par
Anne-Marie Gautier
expert CHSCT

Anne-Marie Meynard, CGT
Charles Pellotieri, CFDT
Nicolas Stringhetta, CGT-FO

IMPORTANT SVP : Ce compte rendu est réalisé à partir d'une prise de notes non exhaustive. Il s'agit donc d'un extrait des échanges qui ont eu lieu lors de cette seconde table ronde. Les questions posées dans la salle ne sont pas toutes retranscrites ici. Ces questions ont permis de faire le point sur les débats et d'échanger sur les expériences vécues sur le terrain.

Anne-Marie Gautier, animatrice de la table ronde, demande aux trois participants de parler de l'emploi et du travail des jeunes dans le cadre de leur syndicat respectif.

■ **Charles Pellotieri**, secrétaire de l'Union Régionale CFDT PACA

A la CFDT, nous tenons à tisser des liens importants avec les jeunes. Chez nous, les jeunes militants salariés ont à construire leur projet revendicatif, c'est pour eux un début de prise de responsabilité. Au niveau national, les réunions sont pour nous l'occasion d'échanger avec les jeunes militants sur les bonnes pratiques et sur les expériences.

On n'a pas évoqué jusqu'ici la sécurisation du parcours professionnel, alors que c'est compliqué. En effet, peu de DRH sont enclins à reconnaître toutes les compétences acquises par les jeunes. Et le devenir dans l'emploi peut devenir compliqué aussi une fois que l'on devient délégué syndical.

Premières expériences dans l'emploi et campagne pour les saisonniers pour aller à leur contact, leur faire connaître leurs droits, leur faire connaître ce qu'est le syndicalisme (ils découvrent un monde : on leur parle de leurs conditions de travail, de leur salaire et de leurs problèmes d'hébergement).

La CFDT est réformatrice, et pour cela, elle souhaite intégrer l'emploi des jeunes dans les négociations. Elle a signé par exemple l'[ANI du 11 juillet 2011 accompagnant les jeunes](#) pour favoriser leur maintien dans l'emploi (volet sur l'accueil dans l'entreprise, sur le tutorat, sur une déclinaison apprentissage/formation, sur le logement, sur la protection sociale...).

Il faut une sécurisation de l'emploi pour lutter contre l'abus des contrats courts et précaires : pour la CFDT, le CDI doit être la norme. Avec cet accord, on a amélioré la portabilité des droits des jeunes travailleurs, et cela a permis le renforcement des IRP dans les entreprises.

Autre exemple : celui de la concertation sur les retraites qui donne aux jeunes des indications sur la santé au travail et sur la pénibilité :

- la validation des trimestres d'apprentissage dans le décompte de la retraite est une avancée importante pour les apprentis ;
- il faut faciliter l'acquisition de trimestres pour les salariés à faible rémunération ;

- la prise en compte des périodes de formation pour les chômeurs est essentielle (l'effort de formation aujourd'hui induit l'importance de cette reconnaissance dans le comptage des trimestres).

L'emploi des jeunes est une priorité dans le texte d'orientation de la CFDT : il est inclus dans sa « feuille de route ». Il faut avoir un regard particulier pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise : « on essaie de les aider sans les confronter trop tôt au syndicalisme ; on tient à les accompagner (conseil et expérience) dans leur entrée dans l'entreprise ».

Il faut adapter notre fonctionnement aux jeunes et à leurs propres réflexions. Voir si cela peut correspondre à l'actualité de l'entreprise et prendre en compte leur regard.

■ **Anne-Marie Meynard**, secrétaire UD CGT 13, responsable du collectif « Santé et Protection Sociale »

La CGT a une position différente de celle de la CFDT. A la CGT, nous avons depuis longtemps des « collectifs jeunes » qui ont pour but de renforcer la syndicalisation de toutes les catégories de travailleurs. Ils sont un outil à la disposition des jeunes pour participer plus activement à la vie syndicale, pour faire converger les luttes, échanger des expériences et aider à ce que les problématiques des jeunes soient davantage prises en compte dans nos réflexions.

Le collectif jeune confédéral et départemental se déploie à tous les niveaux et des liens se créent. On met l'accent sur la dimension interprofessionnelle des jeunes, des moins jeunes, des hommes, des femmes (pour travailler de façon intergénérationnelle).

Les jeunes qui viennent taper à la porte des syndicats sont attentifs à l'accueil qui leur est fait et aux réponses qu'ils leur donneront : c'est pourquoi la CGT a réalisé pour eux des livrets d'accueil. Et des formations d'accueil sont proposées à l'attention des élus CGT, des CE et des CHSCT. Les directions syndicales des grandes entreprises font une part importante aux jeunes.

Lors des élections dans les TPE (hôtellerie, cafés, restauration, commerce, agriculture), tous les délégués syndicaux CGT sont allés au contact des salariés et ont eu un très bon accueil des jeunes. D'où l'importance de la qualité de nos réponses et de notre aide face à leurs problèmes.

A la CGT, nous avons aussi ce que l'on appelle la « [caravane des saisonniers](#) » : outil qui nous sert à nous déployer et à faire de l'information à l'attention des travailleurs saisonniers (ils renoncent souvent à se soigner pendant leurs saisons de travail, et nous donnons une attention particulière à leur santé). Cela nous permet d'aller au plus près des salariés isolés, en particulier des jeunes.

Il est à noter l'appel d'un collectif de jeunes (composé d'organisations et d'associations) contre la réforme des retraites car cette réforme les emmène vers un allongement de la durée du travail, alors que l'espérance de vie en bonne santé au travail est de 62 ans.

La CGT, contrairement à la CFDT, n'a pas signé l'ANI jeunes évoqué précédemment ; au contraire, elle condamne cet accord qui selon elle aura des répercussions désastreuses car il accentue la flexibilité du travail dans un contexte d'explosion des RPS. L'ANI jeunes prévoit la baisse des prérogatives des CHSCT, donc la CGT s'y oppose car pour elle, c'est de la régression sociale.

L'[ANI sur la complémentaire santé](#) aussi est un renoncement aux soins des jeunes travailleurs. La CGT n'a pas signé cet accord qui aggrave les inégalités, loin du principe de « payer selon ses moyens, recevoir selon ses besoins ». Et la CGT dit non à la franchise (forfait médecin).

Selon A.-M. Meynard, il faut travailler en réseau sur la santé publique et donc agir sur la prévention, sur l'éducation et sur l'information à la santé. La santé au travail ne peut pas être décontextualisée de l'environnement et donc ne peut pas être traitée en dehors des questions de santé publique (allocation d'autonomie pour besoins de première nécessité, logement, santé...).

■ **Nicolas Stringhetta**, représentant CGT-FO, délégué du personnel Eurocopter Marignane

Je partage les deux opinions précédemment exposées, mais il faudrait un consensus et il est impératif que la raison l'emporte sur la passion.

N. Stringhetta choisit de parler de l'expérience des jeunes chez *Eurocopter* : « jeune » doit être entendu dit-il dans le sens de « jeunes embauchés ».

L'entreprise a signé un accord collectif dans le cadre du *contrat de génération* et a mis en place un plan d'action. Référence au tutorat.

Il est à noter :

- que la politique du CE chez Eurocopter fait la part belle aux jeunes ;
- que le taux d'embauche des jeunes est élevé dans l'entreprise (de 5.000 à 10.000).

Il faut pouvoir encourager avec la Direction la meilleure organisation possible pour l'intégration des jeunes.

Un principe : avant l'arrivée du jeune embauché dans l'entreprise, réserver pour lui un poste de travail (bureau, ordinateur...). L'objectif final est d'informer au mieux et au plus vite les nouveaux arrivés sur leur poste de travail et sur le fonctionnement du CE et du CHSCT.

Mise en place pour cela de 3 journées d'information au cours desquelles on remet aux jeunes embauchés un livret d'accueil, et on fait intervenir les CHSCT pour les familiariser à la culture de l'entreprise et pour leur apprendre son bon fonctionnement avec ses règles et ses devoirs.

Dans le cadre de notre syndicat, on fait en sorte de favoriser pour les petits salaires une autre façon que la revendication pour obtenir une augmentation salariale.

On a travaillé avec les organismes du 1% logement pour l'aide à la location. Et le CE propose aux salariés de moins de 27 ans une aide vacances.

Dans le cadre du contrat de génération, le tutorat doit être fait dans un esprit passionné (mettre du cœur pour transmettre).

Concernant la formation professionnelle en entreprise, il n'y a pas une formation spécifique pour les jeunes. C'est l'emploi qui va conditionner la formation par rapport à un diplôme et aux compétences de la personne. Eurocopter a un petit centre de formation qui s'occupe de formations spécifiques et techniques.

La belle avancée est celle de l'entretien professionnel qui est un des facteurs d'intégration dans le plan de formation. Les jeunes n'ont aucun souci vis-à-vis de cet entretien professionnel, au contraire. Ce sont les seniors que l'on a dû pousser et préparer à l'entretien.

■ Question dans la salle sur le tutorat

N.S. : Ce n'est pas parfait, mais notre système de tutorat est quand même relativement bon. Dans l'accord, il n'est pas prévu de temps supplémentaire pour le tuteur, il est demandé de la compréhension pour le travail demandé. Le tuteur est certes souvent sollicité par le nouvel embauché, mais on l'a vu, cela n'a pas de conséquence négative sur son travail. Le tuteur ne bénéficie pas de prime, mais ceux qui acceptent de l'être le font avec passion.

■ Une participante dans la salle déplore la politisation d'un « certain » discours et dit qu'il n'a pas de lieu d'être pour cette journée d'étude

A.-M.M. : Les débats que nous venons d'évoquer ne sont pas politiques, ils sont syndicaux (santé publique, santé au travail, insertion des jeunes, accès à l'emploi, question du sens du travail...). On ne peut pas ne pas les aborder d'un point de vue syndical.

La CGT a signé le contrat de génération car elle y voit un plus pour les jeunes, mais elle demande que le tutorat bénéficie d'une mesure d'accompagnement (décharge pour le poids de travail très difficile à obtenir).

La CGT en revanche différencie ce contrat d'avec les contrats d'avenir qui ne sont pas selon elle une solution (ces jeunes qui bénéficient de formations au rabais vont subir la flexibilité et la précarité). Il faut se pencher sur le contenu du travail.

N.S. pour conclure revient sur l'importance de la formation professionnelle : selon lui, il faut encourager la formation pour permettre aux jeunes en mal d'insertion une vraie reconversion afin d'obtenir un vrai diplôme (*essayer de trouver la bonne formule qui les remotiverait, puis les encourager à se former dans cette voie*).