

EMPLOI, POUR QUEL Avenir !...

Février 2013 - Numéro 2

3 jours après la parution de la loi portant création des emplois d'avenir au Journal Officiel, 6 jeunes signaient déjà des contrats en présence de différents membres du gouvernement et autres institutionnels.

N'est-ce pas là le signe d'une réussite assurée ? 30 millions d'euros en plus pour les Missions Locales («16% de budget en plus !») clament certains).

Une aubaine, un moyen d'assurer efficacement le boulot, non ?

Rabâchée sur différents tons, la « question de la jeunesse » est une priorité du gouvernement. Comme c'est une priorité, il faut faire vite !

Et pour faire bien, on verra plus tard si on a le temps !

Comme toujours, les chiffres annoncés sont beaux, doivent être parlants. On en appelle au sens moral, à l'engagement de tous pour réussir.

Nous n'allons pas dire que nous sommes opposés à la création de nouveaux emplois, bien évidemment, mais il semble nécessaire de soulever le voile des annonces pour regarder la réalité des faits.

Tout jeune répondant aux critères définis pourra être positionné sur des emplois d'avenir. **Bon, classique !** Sauf que l'on pourrait voir une différence entre « être positionné » et « postuler ». Cela engage notre rôle de relais, d'observatoire de la jeunesse et de ses difficultés.

Que se passe-t-il pour un jeune qui n'est pas « identifié » ? Ne vous inquiétez pas, il finira par l'être !

Ne vous est-il en effet jamais arrivé de voir vos rendez-vous décalés, vos temps administratifs réduits, parce que vous devez accueillir impérativement dans l'instant un jeune envoyé par une Mairie, un Club Sportif, une Association qui va l'embaucher dès l'annonce d'une nouvelle mesure ? Et vous vous retrouvez soudain garant du parcours d'une personne que vous n'avez vue qu'une fois...

Admettons qu'un ensemble de jeunes soit identifié : une bonne trentaine sur des emplois d'aide à la personne, une quinzaine en espaces verts. Veillons à ce qu'ils ne soient pas qualifiés (pour cause de critères) et qu'ils habitent le « bon » quartier (toujours pour questions de critères).

Une offre apparaît, certes un peu loin (une quinzaine de kilomètres), **mais ne soyons pas difficiles**, elle permettra un positionnement souhaitable et enrichissant. Un atelier est organisé, au cours duquel les jeunes (ré) apprendront à valoriser leur CV, leurs compétences, leur motivation.

Plusieurs, et c'est le jeu qui veut cela, ne viendront pas à cet atelier (leur candidature sera-t-elle prise en compte ?).

Plusieurs seront absents aux entretiens proposés. *Entre temps, nous sommes passés de notre trentaine ou vingtaine de candidats, à une petite dizaine (dans le meilleur des cas, parce que l'employeur a quand même son mot à dire), pour arriver à nos deux ou trois retenus !*

Oui, parfois, car il ne faut pas tout voir en noir, les employeurs reconnaissent la « qualité » des positionnements et ouvrent de nouveaux postes.

ET LE CONSEILLER MISSION LOCALE DANS TOUT ÇA ?

Dans les discours, il est l'interlocuteur privilégié, celui qui « connaît » les jeunes et fera donc le positionnement pertinent.

Dans la réalité, parce qu'il faut faire vite (*que toutes celles et tous ceux qui ont plus de 15 jours pour « donner des CV » lèvent la main !*), il devient la simple cellule d'enregistrement des candidatures et du suivi des dossiers administratifs !

Les emplois d'avenir ressemblent à s'y méprendre à d'autres contrats précaires ou aidés : durée limitée, « obligation » de former les salarié-e-s, volonté de passer d'un service public à un emploi dans le secteur privé.

Sans trop se questionner sur l'avenir du Service Public avec cet afflux de salarié-e-s à bon compte, quelle sera la plus-value pour les jeunes que nous accompagnons ?

Est-il vraiment normal que notre mission prioritaire devienne le positionnement des jeunes sur des emplois précaires ?

Une nouvelle fois, les Missions Locales, et surtout leurs salarié-e-s, sont les jouets de mesures qui ne résolvent pas grand-chose, plutôt que de prendre leur rôle d'acteur dans l'écoute et l'accompagnement des jeunes.

Sans réaction de notre part, c'est non seulement notre public que nous desservons, mais aussi notre cœur de métier que nous laissons échapper !!



Source : Blog Pasidupes

Que doivent penser les professionnels de l'insertion des contrats aidés ? Sont-ils réellement les opportunités qu'on nous présente, ne sont-ils pas un leurre de plus pour une jeunesse fragile et en recherche de sens ?

Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, rappelait, dans la présentation d'un colloque, que les représentants des organisations de jeunesse qu'elle avait pu rencontrer lors du mouvement sur les retraites en 2010 **réclamaient avant tout d'un travail qu'il soit de qualité**, la question des revenus arrivant en dernier dans leurs préoccupations.

Et n'est-ce pas cela que nous devons soutenir, dans notre mission d'insertion professionnelle ? Une partie de notre travail ne doit-elle pas consister dans la construction d'un parcours structurant, valorisant pour les jeunes que nous sommes amenés à accompagner ?

Certes, la **Réalité** nous rattrape. Le chômage est au plus fort pour notre public, les jeunes manquent de qualification(s), d'expérience (*si, si, c'est un fait assez étonnant, mais le public de 16 à 25 ans «manque d'expérience » selon la plupart des employeurs qui reconnaissent rarement apprentissage ou stages comme des périodes de travail effectif !*), et nous ne pouvons que nous plier au **Réel** qui réclame un toit, à manger, et donc un travail.

N'importe quel travail, ou presque, celui qui sera là, présent, facile d'accès, même s'il est peu rémunérateur et/ou s'il ne dure pas longtemps.

Faut-il alors mourir de faim ou faire n'importe quoi ?

L'alternative peut sembler simpliste, mais avec le manque de qualification (*dont, rappelons-le, les jeunes ne sont pas les seuls responsables*), la précarité des structures familiales pouvant le soutenir, notre public est loin d'avoir un choix réel.

Notre rôle, en revanche, n'est-il pas de dénoncer ces situations, de lutter, partout où nous le pouvons, contre ce que l'on nous a chargés d'observer et qui nous heurte en tant que syndiqué-es, citoyen-nes ou parent-es ?

Si nous sommes en effet un «corps intermédiaire», à quoi servons-nous si nous ne prenons pas notre place de relais, de « porte-paroles » des réalités que nous observons dans notre travail ?

Aider les jeunes à trouver un emploi qui leur correspond, qui valorise leurs compétences ou leur permet de les développer, fait partie de nos missions, et pour cela, nous devons bien évidemment continuer à leur proposer de postuler **«aussi»** sur les emplois aidés, mais c'est cet **«aussi»** que nous ne devons pas oublier !

Nous devons soutenir les jeunes dans leur demande d'emplois durables en continuant de porter à la connaissance des pouvoirs publics cette revendication simple dont ils devraient être les garants : **«Chacun a [...] le droit d'obtenir un emploi» en n'oubliant jamais qu'il doit être de qualité !**

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 - extrait (article 23)

Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

Toute personne a droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Formation des publics : Évolution de la politique régionale en Rhône Alpes

Les politiques de formation professionnelle n'ont jamais brillé par leur simplicité. En la matière, la Région Rhône Alpes ne fait pas exception à la règle.

Dispositifs souvent nombreux et compliqués, financeurs multiples, organismes de formation pléthoriques...c'est une « jungle » souvent inextricable pour le profane et difficilement maîtrisable parfois même pour un « spécialiste ».

1. LES ORGANISMES DE FORMATION

L'entrée de la thématique « formation » dans la ronde des appels d'offres et des marchés publics ne présente pas que des avantages !

Si cela a permis aux organismes de formation de s'assurer une nécessaire stabilité financière triennale, **cela a cependant contribué à « éclaircir » leur rangs !**

Ainsi avons-nous assisté ces dernières années, par la rigidification du système (procédures très encadrées, lourdeurs du dispositif), à la mise en danger, voire la fermeture, de certaines petites structures ayant pourtant acquis un savoir-faire et une légitimité locale.

Le danger à terme est bien de voir le secteur de la formation phagocyté par des organismes plus soucieux d'emporter les marchés à tout prix que de proposer des savoirs utiles et souhaités par leur public !

2. ET LES JEUNES, DANS TOUT ÇA ?

Le public jeune accède de plus en plus difficilement à la formation compte tenu de plusieurs facteurs cumulés :

A budget constant, les actions de formation régionales s'adressent à un plus large public : bénéficiaires du RSA, adultes, candidats de plus en plus diplômés, en reconversion professionnelle, provoquant ainsi **une concurrence déloyale entre les candidats.**

Les actions de formation **sont de plus en plus courtes**, nécessitant donc un **niveau d'entrée de plus en plus élevé** : pour exemple, le CAP petite enfance proposé actuellement par la Région s'effectue sur 8 mois et accueille globalement un public qui se rapproche de plus en plus du niveau bac !

Les niveaux de tests d'entrée sont en hausse, ce qui a pour conséquence d'éliminer des jeunes de niveau scolaire moins garanti.

3. QUELLE FORMATION ?

Renseigner sur la formation aujourd'hui nécessite de disposer d'un véritable « Vidal » de la formation !

Le Conseil Régional n'est en effet pas le seul acteur de la politique de la formation professionnelle, il faut compter aussi avec l'État, les branches professionnelles,... chacun ayant sa propre logique créant un empilement de dispositifs.

Le SNUTEFI Insertion demande pour les publics une politique de formation claire, cohérente abondante et qui corresponde aux besoins réels du public.

L'exemple actuel des PFE (projet formation emploi) est à cet égard caractéristique.

L'idée d'expérimenter sur chaque département un système intégré de formation (SAS d'entrée, pré-certification et certification sur un an, avec accompagnement social personnalisé et gîte/couvert possibles pour les non locaux) a de quoi séduire sur le papier. Il était en effet nécessaire de proposer à nouveau des parcours longs !

Malheureusement leur déclinaison sur le terrain n'est pas adaptée pour les jeunes :

- Secteurs d'activité peu attractifs,
- Offres d'emploi peu lisibles sur le territoire concerné,
- Volumétrie de places en formation disproportionnée,
- Mobilité réelle du public inexistante...

Le SNUTEFI DIT :

- **Stop à une offre de formation uniquement en direction des secteurs dits en tension**
- **Stop à une offre de formation articulée autour des seuls besoins des entreprises et non de ceux des publics (entreprises soucieuses de disposer d'une main d'œuvre jeune, malléable et peu coûteuse)**

Le SNU TEFI REVENDIQUE :

- **Une offre de formation qui replace l'individu, le salarié, le demandeur d'emploi, au cœur du système**
- **Une offre de formation qui réponde aux projets professionnels des jeunes,**
- **Une offre de formation innovante et attractive,**
- **Une offre de formation pertinente et adaptée aux évolutions et aux besoins réels de la Société en mutation (ce qui suppose une capacité à définir ces derniers),**
- **Une offre de formation restructurée, simplifiée mais non simpliste, dotée des moyens de ses ambitions.**

Parcours 3* : logiciel culte de gestion des fichiers jeunes, entreprises, statistiques,... en Mission Locale



P3* indique un versement possible de 1800 euros par an pour chaque jeune entrant dans le programme CIVIS : **en donnant à ces jeunes le maximum de 10 euros par jour autorisé par la loi, en combien de temps a-t-on épuisé les 1800 euros ? Que fait-on le reste de l'année ?**

Prenez maintenant le nombre de CIVIS à faire signer par votre structure sur une année (chiffres de la CPO), **multipliez-le par 1800** pour obtenir la somme potentielle qui pourrait être dépensée par l'ensemble des jeunes signataires et...**comparez avec les versements réels effectués par l'Etat... !!**

Bien évidemment, ce ne sont que des calculs, et tous les jeunes signataires n'ont pas « besoin » de 1800 euros par an (150 euros par mois, ça fait quand même beaucoup, non ?), **mais il n'empêche que depuis la création du programme CIVIS, le flou financier règne...**

Vers la fin annoncée du programme CIVIS ?



Et pendant ce temps...

Alors que les fonds alloués à l'allocation CIVIS subissent des fluctuations pour le moins mystérieuses, (voir ci-dessus), une annonce faite par le Premier Ministre en décembre dernier, présente la possible mise en place, en septembre 2013, d' « **un contrat d'un an renouvelable signé entre le jeune (...) et le Service Public de l'Emploi** ».

Ce contrat permettra aux personnes concernées de toucher l'équivalent du RSA socle, soit, selon les déclarations de M. Ayrault, environ 450 euros par mois...

Un programme identique au CIVIS, donc, mais au coût beaucoup plus important!

Quand on s'intéresse aux calculs précédents et que l'on est en première ligne face à un public financièrement précaire, on est en droit de s'interroger sur les effets d'annonce et les faits réels qui les suivront...

Accord d'entreprise : qui, quand, comment ?

OBJECTIF

L'accord d'entreprise résulte d'une négociation entre **les délégués syndicaux et l'employeur**.

Il vise à adapter les règles générales prévues par le code du travail aux **besoins spécifiques d'une société**.

L'accord d'entreprise, contrairement à l'accord collectif, peut proposer des dispositions moins favorables aux salariés qu'un accord concernant un champ territorial ou professionnel plus large. Cela comporte tout de même des limites.

Les dispositions de l'accord d'entreprise ne doivent pas être contraires à ce qui est indiqué dans l'accord de branche.

Elles ne peuvent pas non plus être défavorables aux salariés en matière de minima sociaux, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

QUI NÉGOCIE ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la plupart du temps ce sont les délégués syndicaux qui participent à la négociation. Toutes les formations syndicales de la société doivent être conviées.

En cas d'absence de délégués syndicaux, ce sont les membres du comité d'entreprise qui peuvent mener la négociation. Si l'entreprise n'a pas de CE, alors ce sont les délégués du personnel ou le cas échéant, un salarié mandaté.

QUI PEUT LE DÉNONCER ?

Ne peuvent dénoncer un accord que **les parties signataires**. L'accord ayant été signé par un DS de l'entreprise, ni une fédération syndicale ni les DP ne peuvent le dénoncer.

Pour rappel, la possibilité de négocier pour les DP n'est possible qu'en l'absence de DS dans l'entreprise et dans des conditions précises (*articles L2232-1 et suivants du code du travail*).

OÙ CONSULTER ?

Dans l'entreprise : l'employeur est tenu de mettre à disposition des représentants du personnel un exemplaire de tout accord applicable dans l'entreprise (accord d'entreprise, de groupe, d'établissement, etc.).

Un avis, affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, précise où et dans quelles conditions l'accord peut être consulté.

Auprès de l'Inspection du Travail : il est possible de prendre connaissance gratuitement de tout accord applicable dans l'entreprise auprès de l'Inspection du Travail. Il convient de s'adresser à l'Unité Territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (**Directe**) dont dépend l'entreprise.

Auprès du Conseil des Prud'Hommes : en cas de saisine du Conseil des Prud'hommes, celui-ci délivre gratuitement une copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause à chacune des parties qui en fait la demande.



Les 30 ans des Missions Locales, Anniversaire ou Enterrement !!??

Les moments les plus croustillants de la journée anniversaire du 29/11/2012 des Missions Locales en Rhône-Alpes restent les représentations de la troupe de théâtre caricaturant des moments de la vie des ML !!!!

Nos représentants politiques se sont soumis «eux-aussi» à des exercices d'improvisation pour nous rassurer sur l'idée qu'il ferait toujours bon vivre en mission locale ???

Le repas consistait en un joli pique-nique financé par l'enveloppe UNIFORMATION des structures, fonds qui sont censés être attribués à des demandes de formations de salariés !!!!

Cette journée anniversaire était-elle annonciatrice de l'enterrement prochain des Missions Locales ???

Les premières désillusions des Emplois d'avenir

Après les premières signatures, les premiers licenciements !

Début 2013, la CAF de Toulon a licencié 6 emplois d'avenir, pour cause de "trop grande incompétence".

Promis, 6 nouveaux jeunes seront embauchés, mais " Il faut qu'on retravaille avec Pôle Emploi sur les batteries de test nécessaires " a indiqué le directeur de la CAF.

Les infiltrés à Pôle emploi « mission impossible » par France 2

« Aujourd'hui, Pôle emploi accompagne plus de trois millions de chômeurs, presque un million de plus qu'il y a quatre ans au moment de sa création.

Une journaliste des «Infiltrés» a réussi à intégrer une agence importante d'une grande ville française : une embauche sans vraie sélection et avec une formation sur le tas.

Jour après jour, cette infiltrée a découvert la réalité du quotidien des conseillers de Pôle emploi, en sous-effectifs chroniques, écrasés par la bureaucratie et des directives inapplicables, parfois confrontés à la violence, et scandalisés par la politique du chiffre. »



Le SNU TEFI Insertion salue l'intervention de Philippe SABATER, représentant du SNU POLE Emploi qui n'aura de cesse tout au long du débat et face au directeur général du Pôle Emploi, Jean BASSERES, de dénoncer les manques de moyens criants du service public mettant ainsi en grande difficulté, voire en souffrance les personnels mais aussi les publics reçus.

Parole d'adhérent : "Je suis fier de payer ma cotisation au SNU TEFI après avoir vu l'émission "Les infiltrés" sur France 2 vendredi. Enfin la pression exercée par les hiérarchies qui imposent aux agents de véritables falsifications d'entretiens aux dépens des demandeurs d'emploi a été clairement révélée. Peut-être la méthode est-elle à la limite de la régularité, mais que dire de celle mise en oeuvre par les directions pour faire du chiffre ? J'espère que cela fera réagir des collègues en ML car les injonctions dans nos structures s'y apparentent de plus en plus."

**Pour toutes questions, demandes d'informations
Pour nous communiquer vos remarques, avis, actualités**

Contactez-nous

Par mail à l'adresse suivante :

snutefi.insertion@gmail.com