

Proposition de loi d'intention

Loi cadre pour protéger les jeunes diplômés, leur permettre d'accéder à un emploi stable et reconnaître leurs qualifications

Championne d'Europe de la natalité, la France se distingue pourtant aussi par le sort fait à sa jeunesse. Pour la première fois une génération s'apprête à vivre moins bien que ses parents. Pour la première fois, le pourcentage de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur recule. Aujourd'hui, il faut attendre en moyenne l'âge de 27 ans pour accéder à un emploi stable et 22,5 % des moins de 25 ans sont au chômage. Loin de se limiter à la jeunesse, ce déclassement n'est pas temporaire car le salaire et la nature du premier contrat de travail déterminent l'ensemble du parcours professionnel. La précarité des jeunes a ainsi pour conséquence à terme la précarisation de l'ensemble des salariés. Il s'agit bien d'une question de choix de société.

Aggravé par la crise, le problème de l'emploi des jeunes a fait l'objet de nombreuses mesures fondées sur deux principes : des incitations par des exonérations de cotisations sociales et des contrats spécifiques. Ces dispositifs se sont avérés aussi coûteux qu'inefficaces : les exonérations ont suscité des effets d'aubaines, des trappes à bas salaire et creusé le déficit de la protection sociale ; les contrats spécifiques ne donnent pas accès à un emploi stable.

Le chômage des jeunes n'est pas une fatalité, au contraire, faire le pari de la jeunesse, c'est renouer avec le progrès social, la croissance, le financement de la protection sociale, et se donner les moyens de sortir de la crise.

Contestée massivement lors de la mobilisation contre le CPE, invalidée dans ses résultats, la politique d'emploi des jeunes doit changer : les jeunes exigent l'égalité et le droit commun. Le but de cette loi cadre est de changer de paradigme pour répondre enfin au défi de l'emploi des jeunes.

Ce projet de loi vise à protéger le temps d'insertion, permettre l'accès à un emploi stable, et garantir la reconnaissance des qualifications autour de 10 mesures ayant pour objectifs de :

Protéger

Alors que le temps d'accès à un emploi stable ne cesse de s'allonger, les jeunes en insertion ne disposent d'aucune protection et sont exclus du RSA, de l'assurance chômage, comme des maigres aides accordées aux étudiants. Ils sont pourtant des demandeurs d'emplois comme les autres et doivent pouvoir bénéficier de la couverture chômage durant la recherche de leur premier emploi, assorti d'un suivi individualisé.

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 42 annuités de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Les années d'études contribuant directement à la productivité du salarié, elles doivent être prises en compte dans le calcul de la retraite.

Stabiliser

Aujourd'hui seuls 36% des jeunes diplômés bénéficient d'un CDI pour leur premier emploi. Il s'agit très clairement d'inverser la logique et de faire de cette exception la règle. Pour cela, il faut d'abord combler un vide juridique majeur et réglementer les stages dont l'utilisation abusive neutralise près de 100 000 emplois. L'objectif doit également être de contraindre les entreprises à recruter la plupart de ceux qu'elles auront formés ou qu'elles accueillent en apprentissage.

Il est aussi temps de substituer aux exonérations de cotisations une modulation des cotisations sociales et de la fiscalité en fonction du niveau de recrutement de jeunes en CDI, du maintien de seniors dans l'emploi et du montant de bénéfice redistribué aux salariés. Il s'agit de faire de l'imposition un véritable levier économique au service du développement des qualifications.

L'Etat doit aussi être exemplaire et titulariser ses 870 000 contractuels dans le prolongement de l'accord obtenu par la CGT. 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.

Reconnaître

Mieux formés, les jeunes sont pourtant moins bien payés que leurs aînés. Or pour tenir notre place dans le monde, il nous faut miser sur l'emploi qualifié. Nous proposons l'instauration dans la loi d'un Salaire Minimum de Interprofessionnel de Croissance et de Qualification avec des minima interprofessionnels au niveau licence /master/doctorat. Ceci permettra de définir le salaire à l'embauche, non plus en fonction du type de poste occupé, mais du niveau de la qualification. Pour lutter contre les discriminations à l'embauche et dans le déroulement de carrière, nous proposons que la loi fasse obligation à chaque entreprise de conclure des négociations sur les discriminations et de publier un bilan annuel.

PROTEGER

Titre 1 : Mettre en place une allocation de recherche du premier emploi

Le contexte

L'effet conjoint de l'allongement de la durée des études et de la précarisation du marché du travail a conduit à créer un nouvel âge de la vie, la jeunesse. Les politiques publiques n'ont toujours pas pris la mesure de ce nouvel enjeu et se concentrent sur des aides à la famille ou des prestations liées au statut de salarié. Cette absence de statut et de protection sociale se traduit par une situation sanitaire et sociale inquiétante : les 18 – 28 ans sont ainsi la génération qui compte le plus de pauvres, le taux d'accès à l'enseignement supérieur diminue. Pire, la précarité ne s'arrête pas avec la fin des études, elle tend au contraire à s'aggraver. Entrant sur le marché du travail, un jeune perd les droits liés au statut d'étudiant sans bénéficier de ceux du salarié. La période d'insertion constitue désormais un sas de précarité, qui dans un contexte de crise ne cesse de s'allonger. Ne disposant d'aucune couverture sociale, les jeunes diplômés sont en position de faiblesse pour négocier leur statut comme leur salaire, et sont contraints d'accepter des contrats dégradés (stages, intérim, CDD), à des salaires bien en-dessous de leur niveau de qualification. Il s'agit ainsi d'une forme de dumping social générationnel, qui tire l'ensemble des salariés vers le bas, et impacte ensuite l'ensemble de la carrière du jeune diplômé.

Quelques éléments chiffrés¹ :

- L'âge moyen du premier emploi stable était de 20,5 ans en 1975, de 22,5 ans en 1992 et de 27 ans en 2009.
- 70% des premiers emplois sont des emplois à durée déterminée (16 % correspondent à des missions d'intérim, 12 % à des contrats aidés et 37 % sont des contrats saisonniers ou à durée déterminée.)
- 52% des jeunes sortis sur le marché du travail en 2007 ont connu un épisode de chômage au cours des leur 3 premières années de vie active, dont 62% avant toute expérience d'emploi.
- 3 ans après la sortie du système éducatif, seuls 72% des jeunes sont en emploi, et 69% seulement des diplômés du supérieur disposent d'un CDI
- Moins de la moitié des jeunes inscrits à Pôle emploi sont indemnisés².

Notre proposition

Pour ouvrir un droit de couverture par pôle emploi des primo entrants sur le marché du travail il est créé :

1/ D'une part, au niveau de chaque entreprise : une cotisation sur la valeur ajoutée. 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...). Cette cotisation pourrait passer par exemple par la mise en place d'une contribution additionnelle jeunesse, sur le modèle de la C3S additionnelle vieillesse³

2/ D'autre part, pour tout jeune sorti cursus scolaire (titulaire ou non d'un diplôme) à la recherche de son premier emploi : une allocation recherche premier emploi (ARPE).

La gestion et le paiement de l'ARPE sont confiés à pôle emploi.

Le droit à l'ARPE est ouvert dès le lendemain de l'inscription à pôle emploi.

L'inscription à pôle emploi doit intervenir au plus tard 6 mois après la sortie du cursus scolaire ou universitaire.

Cette allocation est d'une durée maximum de 6 mois (182 jours).

Son montant journalier est égal au montant journalier de l'Allocation Retour à l'Emploi (taux au 1^{er} juin 2012 : 27,66 euros par jour).

¹ Source : CEREQ, *Génération 2007*, Enquête 2010.

² Source DARES 2011, *Documents et études* n° 166.

³ La Contribution Sociale de Solidarité des Sociétés (C3S) additionnelle a été instaurée en 2004 (article L.245-13 du code de la Sécurité Sociale) pour participer jusqu'en 2010 au redressement financier de l'assurance maladie. Elle est affectée depuis 2011 en totalité au Fonds de Solidarité Vieillesse. Elle est acquittée par l'ensemble des entreprises dont le chiffre d'affaires HT est supérieur ou égal à 760.000 € (295.000 entreprises en 2011), au taux de 0,03 % du chiffre d'affaire. La C3S additionnelle rapporte chaque année environ 1 milliard d'euros. Pour financer l'Allocation de Recherche du Premier Emploi, il faudrait créer une nouvelle C3S additionnelle en faveur des jeunes, d'un taux de 0,06%.

Les conditions de cumul entre le versement de l'ARPE et des revenus d'activité occasionnelle ou réduite sont identiques à celles de l'ARE.

Les titulaires de l'ARPE bénéficient des aides au transport de pôle emploi.

Cette allocation ouvre droit au bénéfice de la validation des trimestres assimilés dans les régimes de retraite à raison de 50 jours indemnisés égal un trimestre.

3/Lors de leur première inscription à pôle emploi ou à l'APEC les primo-entrants sur le marché du travail peuvent à leur demande bénéficier d'un bilan de compétence. Ils ont ensuite droit au minimum à un rendez-vous mensuel d'accompagnement et de conseil à leur recherche d'emploi. Pour cela, les moyens de pôle emploi et de l'APEC sont sensiblement augmentés.

Titre 2 : Prendre en compte les années d'études dans le calcul des retraites

Le contexte

L'acquisition de connaissances d'un haut niveau par un nombre de plus en plus important de citoyens est un atout pour la Nation. Les jeunes générations qui investissent dans la formation initiale afin d'acquérir des diplômes de l'enseignement supérieur sont l'avenir de notre pays, ils doivent en obtenir la reconnaissance.

Les employeurs sont de plus en plus exigeants sur le niveau des acquis initiaux pour ouvrir la porte à l'emploi, sans pour autant reconnaître le niveau de connaissance acquis par les salariés.

La formation universitaire initiale n'ouvre pas pour la retraite les mêmes droits que la formation continue accomplie au cours de la carrière. Pourtant, elle constitue tout autant un réel travail indispensable au développement économique du pays.

Cet investissement de la Nation et des jeunes générations n'est donc pas reconnu à sa juste valeur au sein des entreprises alors que celles-ci en bénéficient. Le temps de formation initiale, ajouté à la précarisation du marché du travail, pénalise les jeunes en matière d'acquisition de trimestres pour leur futur droit à retraite.

Ainsi, les **durées validées à l'âge de 30 ans** diminuent à partir de la génération 1950, passant de 43,6 trimestres pour les hommes de la génération 1950 à 32,9 trimestres pour ceux de la génération 1970. La nature des trimestres validés à l'âge de 30 ou 35 ans reflète également les difficultés d'insertion sur le marché du travail : la part des trimestres validés au titre du chômage à l'âge de 30 ans est passée de 1% pour la génération 1950 à 7% pour la génération 1970.⁴

Pour ne pas dissuader les jeunes générations de s'engager dans un parcours de formation universitaire, il est indispensable que les années d'études supérieures soient validées.

⁴ COR, document de travail du 18 juin 2008

Notre proposition

Pour une prise en compte des années d'études post-BAC dans le calcul de la retraite sont adoptées à effet du 1^{er} septembre 2012 les dispositions suivantes :

1/ A la charge des employeurs, il est créé une cotisation assise sur la valeur ajoutée de 0,2 %. Le taux de cette cotisation est modulé en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises, de façon à encourager les comportements vertueux en matière de politique d'emploi, de salaire, de formation et de qualification des salariés.

2/ à la charge de chaque étudiant, il est créé une cotisation prélevée sur 3 trimestres d'un montant annuel forfaitaire de 125 euros. Les étudiants boursiers sont exonérés de cette cotisation. L'augmentation du montant de la cotisation est limitée à l'augmentation du SMIC.

3/ L'Etat compense les cotisations dont sont exonérés les boursiers.

En contrepartie de ces cotisations, il est validé au moment du départ en retraite sur le compte de chaque assuré social concerné :

- 4 trimestres de cotisation par année d'étude validée et justifiée par l'établissement d'enseignement.
- Il ne peut pas être validé plus d'années de cotisation que d'années d'études validées.
- Il ne peut pas être validé plus de 4 trimestres par année civile
- Les doubles diplômes ainsi que les diplômes de même niveau acquis sur une durée supérieure à la durée initiale prévue n'ouvrent droit qu'à une validation égale à la durée de formation initiale du diplôme le plus élevé acquis (DUT et BTS : 2 ans ; licence : 3 ans ; master 2 : 5 ans ; doctorat : 8 ans...).

Par ailleurs, pour les assurés ayant effectués des études avant septembre 2012, la validation des années d'études est possible selon les modalités définies ci-dessus. Pour la validation des années concernées, il sera demandé à l'assuré social au jour de sa demande, autant de cotisations annuelles forfaitaires étudiant (tarif de l'année de demande de validation) que d'années validées.

Référence de financement :

Sous la législation actuelle le régime général de sécurité sociale valide un trimestre pour 200 heures de travail au SMIC. Le total de la cotisation Vieillesse est de 14,75 % (part salariale 6,55 % et part dite employeur 8,20 %). Ainsi au taux horaire du SMIC au 1^{er} juin 2012 de 9,22 euros le total des cotisations représente pour un trimestre:

200 heures x 9,22 euros x 14,75 % = 271, 98 euros.

Pour 4 trimestres 4x 271, 98= 1087, 94 euros

Sur cette base si 2 millions d'étudiants valident leur année cela représente en valeur

2 millions x 1087,94= **2, 175 milliards de financement nécessaire**

0,2 % de la valeur ajoutée représente environ 1,900 milliards d'euros et 2,2 millions de "cotisation forfaitaire à 125 euros" = 275 millions d'euros, **soit 2,175 milliards au total.**

Titre 3 : Protéger les étudiants salariés

« Nous savons que les étudiants issus de milieux modestes travaillent de plus en plus pour financer leurs études ; et malheureusement, il existe une corrélation étroite entre ce travail, qui s'allonge en termes de durée hebdomadaire, et l'échec. La condition étudiante ne cesse de se dégrader : la précarité augmente et les inégalités s'accroissent. C'est pourquoi je lancerai, si je suis élu, un plan national pour la vie étudiante, en concertation avec le CNOUS. Une allocation d'études supérieures et de formation sous conditions de ressources, pilier essentiel d'un véritable parcours d'autonomie, sera créée. Elle permettra aux étudiants issus de milieux modestes de se consacrer pleinement à leurs études. »

François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF le 18 avril 2012.

Le contexte

Depuis plusieurs années le nombre d'étudiants salariés ne cesse d'augmenter, si bien que le phénomène est aujourd'hui généralisé dans l'enseignement supérieur. 73% des étudiants sont obligés de se salarier à un moment de l'année⁵, et 800 000 le sont parallèlement à leurs heures de cours.

Il est la conséquence d'une forte précarité étudiante (1 étudiant sur 2 vit avec moins de 400 euros par mois⁶), et de la faiblesse de niveau des aides sociales (23% des étudiants touchent une bourse sur critères sociaux, qui varie de 160 à 460 euros par mois⁷), qui ne permettent pas de couvrir l'ensemble des besoins sociaux des étudiants.

Ce salariat est avant tout subi. Seuls 32% des étudiants salariés reconnaissent un lien entre leur salariat et leurs études. Le *job étudiant* est une nécessité pour ces étudiants, et il sert avant tout à ce que les étudiants aient les moyens de financer le coût de leurs études, leur vie, parfois leur indépendance.

Il se fait très largement dans des conditions précaires. Les étudiants connaissent des conditions d'emploi particulièrement difficiles : bas salaires (en général salaire minimum), horaires interminables (le travail de nuit concerne beaucoup d'entre eux)... Les étudiants sont aussi, par leur situation fragile, les premiers à souffrir du non respect de la loi dans certaines entreprises. La forte demande d'emploi étudiant crée les conditions pour des licenciements abusifs, des conditions d'hygiène et sécurité dégradées, un grand nombre d'heures supplémentaires non payées.

Par voie de conséquence, le salariat nuit aux études : stress accru, fatigue, chevauchement des heures de travail et de cours, difficulté à réviser et à prendre des congés pour ses examens...Le salariat étudiant, première cause d'échec universitaire, augmente de 10 à 20 points le taux d'échec aux examens d'un étudiant⁸.

L'action publique doit donc se fixer comme objectif de tendre vers la fin du salariat pendant les études, et donner les moyens financiers nécessaires à la poursuite d'études d'un jeune dans de bonnes conditions. Cela passera nécessairement par la création d'un statut social pour les jeunes, leur permettant une indépendance financière par la mise en place d'une allocation d'autonomie.

5 *Enquête Conditions de Vie 2011*, Observatoire de la vie étudiante
6 *3ème Enquête nationale sur la Santé des Étudiants*, LMDE et EPSE
7 Chiffres du CROUS excluant les boursiers échelon 0
8 Etude ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 422, 2009

La première étape est de réussir, par la loi, à créer un statut permettant de protéger l'étudiant salarié dans l'entreprise comme dans l'université et d'améliorer la réussite universitaire d'un côté, en favorisant les conditions de travail de l'étudiant de l'autre.

Notre proposition :

Objectifs :

I/ Limiter le salariat étudiant :

Etudier est un job à temps plein et se marie difficilement avec un emploi salarié. L'État doit garantir **un droit aux études et à la formation dans de bonnes conditions**. C'est pourquoi la loi doit étendre les aides sociales étudiantes pour limiter le phénomène de salariat.

II/ Créer un statut de l'étudiant salarié dans l'entreprise:

Tant que le phénomène existera, la loi doit permettre la création d'un statut de l'étudiant salarié, leur garantissant la meilleure protection possible et **leur ouvrant des droits afin de mieux concilier salariat et études**.

III/ Favoriser la réussite de l'étudiant salarié :

La loi doit aussi compléter la législation concernant l'université afin d'ouvrir des dispositifs pédagogiques particuliers qui permettent aux établissements d'enseignement supérieur de **combler le désavantage créé par le salariat**.

Les dispositions de la loi :

I/ Limiter le salariat étudiant :

Dans la mesure où la vaste majorité du salariat est contraint (seuls 32% des étudiants ont un emploi en lien avec leurs études, selon l'OVE), la loi doit permettre un passage rapide d'une situation de salarié à une situation d'étudiant à temps plein. Pour cela, une loi prévoyant la mise en place d'un statut social de l'étudiant en formation par le biais d'une allocation d'autonomie devra nécessairement être votée en parallèle à la présente loi. Celle-ci pourra se mettre en place progressivement, avec une première étape consistant à augmenter les investissements dans les aides sociales étudiantes par un plan social étudiant.

Si la modification du barème et des critères d'attribution des aides sociales se fait par voie réglementaire, la loi doit dès maintenant évoluer pour inclure des objectifs tels que la protection des étudiants indépendants :

Article 1 :

Modification de l'Article L821-1 du Code de l'Éducation fixant le périmètre des aides aux étudiants

La collectivité nationale accorde aux étudiants, dans les conditions déterminées par voie réglementaire, des prestations qui sont dispensées notamment par des organismes spécialisés où les étudiants élisent leurs représentants sans distinction de nationalité et où les collectivités territoriales sont représentées dans les conditions et selon des modalités fixées par décret. **Elle doit tendre à se substituer au salariat pendant les études, et protéger les étudiants en fonction de leurs besoins propres, en prenant en compte leur situation personnelle dans le calcul des aides. En outre, les étudiants financièrement indépendants seront couverts par une aide.**

II/ Créer un statut de l'étudiant salarié dans l'entreprise :

1/ Les Congés pour Examens

Le Code du Travail doit être modifié afin de garantir un statut ouvrant des droits au salarié inscrit dans un établissement d'Enseignement Supérieur. Ce statut doit lui permettre au mieux de concilier travail et études dans un objectif de réussite pour l'étudiant.

Article 2 :

Vient compléter l'Article L6322 du Code du Travail

Tout salarié titulaire d'une carte d'étudiant et âgé de 28 ans ou moins, qui souhaite préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme universitaire a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article 3 :

Vient compléter l'Article L6322 du Code du Travail

Le ou les congés pour examens sont considérés comme temps de travail effectif, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 4 :

Vient compléter l'Article L6322 du Code du Travail

Les congés pour le passage d'examens sont de droit sur présentation d'une convocation à un examen dans un délai de 2 semaines avant l'épreuve.

Un congé pour préparation d'examen d'un forfait de 10 jours utilisables dans l'année sur décision de l'employé est acquis dans les mêmes conditions que le congé pour examens.

2/ La définition de l'emploi du temps

Le code du travail doit permettre l'adaptation des emplois du temps de travail en fonction des horaires de l'étudiant. Ainsi l'étudiant doit pouvoir au mieux choisir ses journées de travail et des horaires lui facilitant l'accès aux cours à l'université.

Article 5 :

L'emploi du temps de l'étudiant est défini lors de la signature du Contrat de Travail.

Cet emploi du temps pourra faire l'objet d'une renégociation mensuelle entre l'employeur et l'employé, qui pourra se faire accompagner par un autre salarié de l'entreprise.

Aucune décision relative à son emploi du temps ne pourra être prise sans l'accord du salarié après signature du contrat de travail.

Article 6 :

A la suite de l'Article 5

Si l'employeur refuse la demande de l'employé de modifier son emploi du temps, alors l'étudiant salarié pourra déposer une journée de congé avec une semaine de préavis pour suivre sa formation.

III/ Favoriser la réussite de l'étudiant salarié :

Les établissements d'enseignement supérieur quels qu'ils soient (université, écoles), et ce dans l'ensemble des années et filières (général, IUT, etc.), doivent mettre en place des dispositifs spécifiques pour les étudiants salariés. Aujourd'hui prévus mais très peu définis, ces statuts doivent être encadrés par la loi et les plus exhaustifs possibles afin de protéger tant la poursuite des cours que le passage des examens.

Article 7 :

Création d'un article dans le Code de l'Education. Aujourd'hui régi à minima par l'arrêté licence

Le CEVU de chaque établissement doit faire voter et mettre à disposition des étudiants un calendrier de formation et un emploi du temps définis sur le semestre.

Article 8 :

Création d'un article dans le Code de l'Education. Aujourd'hui régi à minima par l'arrêté licence

Le CEVU de chaque établissement prévoit et vote un statut spécifique pour les étudiants présentant un contrat de travail indiquant un salariat pendant l'année universitaire. Ce statut permettra un droit à la dispense d'assiduité pour ces étudiants, 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.

Article 9 :

Création d'un article dans le Code de l'Education

Les établissements d'Enseignement Supérieur doivent assurer la réussite de tous leurs étudiants, en prenant en compte les difficultés particulières des étudiants ne pouvant assister régulièrement aux enseignements.

Le contenu des cours sera mis en ligne. Les horaires de bibliothèques universitaires seront, dans la mesure du possible, étendus au soir et au week-end ; les étudiants salariés auront un droit d'emprunt d'ouvrages étendu dans les bibliothèques universitaires.

IV/ Garantir une prévoyance sociale particulière aux étudiants salariés

Depuis 1948, les étudiants bénéficient d'un régime de sécurité sociale propre. S'ils cotisent au régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, ce régime permet aux étudiants de gérer leur assurance maladie. Cependant, aujourd'hui, 700 000 étudiants se trouvent basculés hors du régime étudiant pour cause d'un salariat trop conséquent (plus de 60h par mois ou 120h par trimestre). Les étudiants salariés doivent être considérés comme des étudiants avant tout et à ce titre bénéficier du régime délégué au titre des études.

Article 10 :

Modification de l'Article L381-4 du code de la Sécurité Sociale (et sûrement d'autres définissant le basculement sur le Régime Général)

Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales les élèves et les étudiants des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles, qui ne dépassent pas un âge limite. Cet âge limite peut être reculé, notamment en raison de l'appel et du maintien sous les drapeaux.

STABILISER

Titre 4 : Réglementer les stages

« Les stages seront strictement encadrés afin de leur redonner une véritable utilité pédagogique et mettre un terme au sous-emploi déguisé qu'ils sont trop souvent devenus. »

François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF le 18 avril 2012.

Le contexte

Le stage, un outil pour contourner le droit du travail

On estime entre 1,6 et 2 millions de nombre de stagiaires en France en 2011, ce nombre a augmenté de 50 % en 4 ans. Pourtant, contrairement à l'apprentissage, le stage n'a qu'une très faible définition légale. Ce vide juridique met en danger le contenu formatif du stage. Surtout, dans un contexte de chômage de masse, il constitue une nouvelle forme de précarité, et contribue à allonger le temps nécessaire à l'accès à un emploi stable. De nombreuses entreprises font appel à des stagiaires pour bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée gratuite et contourner la législation protégeant les salariés en CDD, CDI ou apprentissage. Ainsi, on estime à 100 000 le nombre d'emplois camouflés par des postes de stagiaires. Depuis quelques années, le juge requalifie les conventions de stage en contrat de travail, lorsqu'un abus est constaté. Cependant, le cadre juridique et l'encadrement du stage ne sont pas assurés, laissant planer un doute qui met dans l'insécurité tant l'étudiant que l'organisme d'accueil.

Le stage doit être défini légalement

Le stage est une période pendant laquelle l'étudiant va être intégré à une entreprise, lui permettant une mise en application des connaissances théoriques qu'il a appris sur les bancs de l'université. Il doit donc être distingué du salariat, ou de l'alternance. Du salariat par sa nature : le stage n'est pas un contrat de travail traditionnel, il est intégré à une formation initiale déterminée par l'enseignement supérieur, et il n'y a pas de lien de subordination avec l'employeur. De l'alternance par la durée et par le pilotage: le stage est le complément de la formation pilotée par l'établissement d'enseignement supérieur, et doit donc être limité à 6 mois.

Une législation récente mais insuffisante.

Depuis 2005, l'UNEF, l'UGICT-CGT et le collectif « Génération Précaire » ont obtenu plusieurs textes législatifs et réglementaires permettant une ébauche du statut du stagiaire.

La loi égalité des chances, du 31 mars 2006, accompagnée d'un décret d'application du 29 août 2006 ont permis d'avancer sur

- L'intégration des stages dans le cursus. Cependant les nombreuses exceptions (comme les années de césures, etc.) rendent l'application de la mesure très cosmétique.
- La création d'une Charte des stages, qui n'a pourtant pas de valeur normative, et dont l'imprécision des dispositions concernant l'encadrement, la pédagogie et les droits des stagiaires ne permettent pas un cadre satisfaisant et efficace.
- La mise en place d'une gratification s'élevant à 12.5% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 417.09€ en 2011. Cette gratification est néanmoins insuffisante : elle ne s'applique que pour les stages supérieurs à deux mois, n'est pas revalorisée selon la durée ou le niveau d'étude, et son montant n'atteint même pas les 30% du SMIC.

La loi Cherpion du 28 juillet 2011 va un peu plus loin sur l'encadrement, elle met en place :

- Un délai de carence d'une durée d'un tiers du temps de stage. Cependant, ce délai déjà trop bref est supprimé lorsque le stage n'a pas été mené à son terme. Ceci conserve aux entreprises une grande liberté sur le turn over des stagiaires.
- Une limitation de la durée du stage à 6 mois. La mesure est affaiblie par le très grand nombre d'exceptions qu'elle prévoit, notamment par des années de césure etc.
- Une déduction de la durée du stage de la période d'essai, disposition très positive mais limitée dans son application par des conditions restrictives.

Ajoutons qu'une prime de 3000€ a été instituée en 2009 par décret⁹ pour l'embauche d'un stagiaire à l'issue de son stage. Selon la DARES¹⁰ 7 245 stagiaires ont été embauchés entre fin avril 2009 et fin juin 2010, ce qui représente près de 22 millions d'euros d'aide publique. Alors que 60 % étaient de niveau 3e cycle ou école d'ingénieur, seuls 55 % ont été recrutés en tant que cadres.

Un cadre insuffisant.

Ces dispositions adoptées au coup par coup restent cosmétiques :

- Elles relèvent du domaine de l'incitation, notamment pour le caractère formatif du stage pour lequel il n'y a aucune obligation légale d'encadrement dans l'entreprise ou dans l'établissement d'enseignement
- Elles sont insuffisantes dans leur portée et comportent de trop nombreuses exceptions pour empêcher les abus

⁹ Décret n°2009-692 du 16 juin 2009

¹⁰ DARES, *Analyses*, février 2012.

- Surtout, elles n'ont pas été précédées par une définition au fond de ce qu'est un stage et par une remise à plat d'ensemble.

L'encadrement et la protection du stagiaire sont donc très faibles, ce qui entraîne une insécurité juridique tant pour le stagiaire que pour l'entreprise.

Notre proposition

Objectif de la loi.

Il est nécessaire pour les stagiaires d'avoir un statut défini par la loi, précis et codifié. Ainsi, nous proposons une loi permettant :

- D'assurer le contenu et l'encadrement pédagogique du stage
- De protéger le stagiaire en lui créant un statut et des droits dans l'entreprise
- De sanctionner les stages vidés de leur contenu, dissimulant des emplois.

Cela passe par la transformation de la convention de stage, de droit privé, en un « contrat de stage » qui relève du droit du travail (à l'image de l'apprentissage) avec en annexe une convention de pédagogie établie à partir des référentiels de diplôme.

Article 1 : Protéger les stagiaires par un contrat de stage

DÉFINITION. Le contrat de stage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un étudiant et un employeur. L'objectif du stage est une mise en pratique des enseignements qui sont prodigués à l'étudiant pendant sa formation à l'université. L'employeur, outre le versement d'une rémunération, s'engage à former le stagiaire. L'université ou le centre de formation, s'engage à assurer un encadrement pédagogique du stage. Le stage donne lieu à la validation d'Unité d'Enseignement. Enfin, le stagiaire s'engage à suivre les enseignements assurés par l'université, à respecter les horaires et le règlement intérieur de l'entreprise, ainsi qu'à effectuer les tâches qui lui sont confiées dans l'entreprise. Aucune tâche ne pourra lui être confiée sans qu'elle soit intégrée dans les objectifs de formation du stagiaire.

FORME. Le contrat de stage doit être établi par un écrit rédigé en trois exemplaires originaux (stagiaire, université ou centre de formation, entreprise). Le contrat de stage ne peut être d'une durée supérieure à 6 mois par année d'étude. Il est stipulé dans le contrat de stage que le temps de travail hebdomadaire ne peut dépasser 35h par semaine, le stagiaire ne peut faire d'heures supplémentaires.

PRUD'HOMMES. Pour tout litige, la compétence de droit commun est le tribunal des prud'hommes rattaché au siège social de l'entreprise.

NULLITÉ. Tout élément obligatoire du contrat étant absent entraîne la nullité de plein droit de celui-ci.

RÉMUNÉRATION. La rémunération dès le premier jour de stage doit être égale à 50% du SMIC et réévaluée par décret selon le niveau de qualification.

12

Article 2 : Le stagiaire doit bénéficier de droits dans l'entreprise, à l'image de l'apprenti.

DROITS SALARIÉS. Les dispositions des conventions collectives et des accords de branche ou d'entreprises s'appliquent au stagiaire s'il en satisfait les conditions. Il est soumis aux mêmes règles et avantages que les salariés (CE etc.)

CONGÉS. Sur les congés et les jours de repos : les stagiaires bénéficient de la même protection que les apprentis.

DROIT SYNDICAL. Concernant le droit syndical, le stagiaire compte dans les effectifs (a. L1111-3 du Code du travail) et est électeur (a. L2314-15 du Code du travail) s'il est dans l'entreprise depuis au moins 3 mois.

ACCIDENTS DU TRAVAIL. Sur les accidents du travail : pour la signature du contrat de stage, c'est l'entreprise qui déclare et qui prend en charge les accidents du travail. Une notification doit parvenir à l'université, permettant à l'étudiant le cas échéant d'obtenir un tiers temps.

SÉCURITÉ SOCIALE. Sur la sécurité sociale et la retraite : le stagiaire continue de bénéficier de la sécurité sociale étudiante. L'entreprise devra s'assurer de la visite médicale obligatoire. Les cotisations patronales et salariales sont dues sur l'intégralité de la rémunération en ce qui concerne la retraite (régime principal et complémentaire), aux taux habituels.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR. Sur le règlement intérieur, l'hygiène et la sécurité : le stagiaire doit se conformer aux horaires et aux règles de discipline générales. Un exemplaire du RI sera remis au stagiaire avant le début du stage. Un plan de prévention assurant la sécurité du stagiaire et du salarié tuteur, sera mis en place. Le stagiaire ne peut pas effectuer des travaux dangereux. Le CHSCT de l'entreprise sera consulté sur l'élaboration du plan de prévention.

RESPONSABILITÉ CIVILE. Sur la responsabilité civile : le centre de formation ou l'université doivent avoir déclaré une assurance, ainsi que l'entreprise pour couvrir les dégâts causés par le stagiaire. Les garanties prises seront claires et insérées dans le contrat de stage.

Article 3 : Définir et limiter les abus de stage pour mettre fin aux situations de travail dissimulé et à l'exploitation des stagiaires.

FIN. Le contrat peut être rompu avant son terme pour les motifs suivants :

- Par accord entre les parties
- En cas de force majeure
- Pour faute grave
- A la demande du stagiaire par résiliation judiciaire.

En cas de conflit, entre le salarié et l'employeur, un dialogue doit pouvoir s'établir entre le tuteur, les IRP, l'employeur et le salarié afin de trouver une solution.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur l'indemnité est due jusqu'à son terme. En cas de rupture abusive le juge peut déterminer des dommages et intérêts en supplément du paiement de l'indemnité.

ABUS. La loi définit les abus de stages. Sont des abus :

Les abus de droit commun : abus qui sont sanctionnés pour toutes relations de travail (harcèlement, discrimination etc.) prévus par des dispositions du droit du travail, civiles et pénales.

Les abus sur la forme : lorsque le contrat de stage remplace un contrat de travail, le juge sanctionne en requalifiant la convention en contrat de travail.

Les abus sur l'encadrement : ce sont les abus concernant l'exécution du stage (horaires, temps de travail). Une sanction financière et une indemnisation sont indispensables, l'intervention de l'inspection du travail peut permettre une saisine plus large.

Les abus sur les missions du stage : le stage est une formation, tout détournement dans l'objet du stage doit être sanctionné par une requalification en contrat de travail, par une sanction financière pour l'entreprise et par une indemnisation pour le stagiaire.

REQUALIFICATION. La requalification d'un contrat de stage en contrat de travail entraîne le paiement des salaires dus pour le poste occupé, des heures supplémentaires et des congés payés y afférant. En cas de rupture faisant suite, le stagiaire a le droit au paiement de son préavis, à l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse et sans respect des procédures qui ne pourra pas être inférieure, le cas échéant à 6 mois en cas de caractérisation de l'infraction. De plus, l'employeur s'expose à une condamnation pour travail dissimulé, ou pour abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance.

CARENCE. L'entreprise doit respecter un délai de carence concernant la mission occupée par le stagiaire d'une durée égale à celle du stage, qu'il ait été fini ou pas.

PÉRIODE D'ESSAI. Toute période de stage doit être déduite des périodes d'essai précédant l'exécution réelle du contrat de travail sans être plafonnée à la moitié de la durée du stage, au même titre que la mobilité des salariés.

VALIDATION. En cas de rupture, lorsque le stage est obligatoire pour valider le cursus, si un autre stage n'est pas trouvé par l'étudiant, l'université doit prévoir un mode alternatif d'évaluation.

Article 4 : Garantir le suivi et l'encadrement du stagiaire dans l'entreprise et dans l'établissement d'enseignement supérieur.

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR. Le stagiaire a un tuteur-enseignant pendant toute la durée du stage au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Celui-ci ne peut avoir plus de 15 stagiaires à charge. Pour les stages supérieurs à deux mois, un entretien de déroulement de stage doit être prévu tous les mois. Le tuteur est dans l'obligation de se rendre sur les lieux de stage pour vérifier le bon encadrement du stagiaire au moins une fois durant le stage.

A tout moment de son stage, le stagiaire doit pouvoir contacter un référent pédagogique au sein de son établissement.

ENTREPRISE. Dans l'entreprise, le stagiaire a un tuteur-salarié pendant toute la durée du stage chargé de la formation du jeune. Un tuteur ne peut avoir plus de 2 stagiaires à sa charge. Il recevra une formation et une rémunération spécifique. Une entreprise de moins de 50 salariés ne peut avoir plus de deux stagiaires. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de stagiaires est plafonné à 5% de l'effectif total. Le niveau de qualification du tuteur-salarié et de son poste doit être supérieur ou égal au niveau de qualification du stagiaire.

MISSION. La mission donnée au stagiaire dans l'entreprise doit être en rapport avec les référentiels pédagogiques fixés dans la convention de pédagogie. L'entreprise a l'obligation de l'intégrer dans l'organisation réelle de l'entreprise et de lui apporter un suivi régulier.

IRP. Le stagiaire doit au cours de son stage rencontrer les Institutions Représentatives du Personnel, afin de connaître les droits d'un salarié et les bases du droit du travail.

Article 5 : Tout stage doit être intégré à un cursus, une convention de pédagogie doit définir les attentes de formation en fonction des référentiels du diplôme préparé.

CONVENTION DE PÉDAGOGIE. Est annexée au Contrat de Stage une Convention de Pédagogie par référentiel de diplôme. Elle a pour mission de déterminer les objectifs en terme de connaissances et de mise en pratique du stage. Les missions données au stagiaire doivent rentrer dans le cadre fixé par la convention. Sont mentionnés dans la convention de pédagogie les noms et qualifications du tuteur-salarié et du tuteur-enseignant.

UE STAGE. Chaque stage doit être intégré à un cursus de formation. Il doit faire l'objet d'une Unité d'Enseignement validant des crédits européens (ECTS). Il doit être intégré dans toutes les maquettes de diplôme, à minima comme UE optionnelle. Il fait l'objet de trois évaluations :

- Un cours de méthode du stage dispensé à l'université, faisant l'objet d'un examen écrit.
- La rédaction d'un rapport de stage, avec joint la grille d'évaluation du tuteur-salarié.
- Une soutenance orale évaluée par un jury, pendant laquelle le stagiaire peut exiger la présence de ses tuteurs.

STAGES OBLIGATOIRES. En cas de rupture d'un stage obligatoire, il sera trouvé soit un autre stage soit un autre mode d'évaluation par le tuteur et le stagiaire.

Article 6 : L'étudiant doit être accompagné dans ses démarches de recherche de stage, et ses démarches juridiques par l'université.

BUREAU DES STAGES. Au sein de chaque université ou école, un Bureau des Stages (BDS) sera créé au sein des BAIP (Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle) s'ils existent. L'étudiant pourra y trouver une veille juridique, ainsi que son tuteur-enseignant.

BANQUE DES STAGES. Les offres de stages doivent être publiées par toutes les entreprises et regroupées dans une banque des stages nationale. Chaque étudiant y aura accès au sein de son Bureau Des Stages.

DROIT. Une veille juridique sera mise en place dans le BDS. Toute procédure engagée par celle-ci sera à la charge de l'université. Pour bénéficier d'une assistance juridique, le stagiaire doit présenter une demande écrite. En cas de refus, l'université doit le notifier et l'argumenter à l'inspecteur du travail référent de l'entreprise et au recteur de l'académie.

CODIFICATION. Afin de garantir l'accès au droit pour les stagiaires, la réglementation concernant les stages doit être codifiée dans le code du travail.

Article 7 : Champ d'application du contrat de stage.

Le contrat de stage s'applique pour les étudiants en formation supérieure initiale, majeurs ou non.

Pour les étudiants inscrits dans des cursus relevant du domaine de la santé une consultation doit être engagée aboutissant à la création d'un statut spécifique d'alternant pour les étudiants en externat de médecine. La réglementation des stages doit s'appliquer pour les étudiants de deuxième et troisième année de médecine.

Titre 5 : Faire déboucher l'apprentissage sur un emploi stable.

Le Contexte

- **Un faible taux d'embauche en CDI à l'issue de l'apprentissage**

En 2009, 7 mois après l'obtention de leur diplôme, seuls 36 % des apprentis ont été recrutés en CDI, 67,3% sont en emploi.

- **De très nombreuses aides aux entreprises**

Pour inciter les entreprises à recruter des apprentis, de très nombreuses aides publiques ont été mises en place, notamment ces dernières années :

- Exonération totale (pour les entreprises de moins de 11 salariés) ou partielle de cotisations sociales. Pour les apprentis recrutés entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2011, les entreprises de moins de 250 salariés ont bénéficié d'une exonération totale de cotisations sociales. **Le coût de la mesure pour l'Etat s'élèvera en 2012 à 1,289 milliards.**¹¹
- Crédit impôt de 1600 à 2200€ par alternant
- Prime de 1000€ minimum attribuée par les conseils régionaux

¹¹ PLFSS 2012, Annexe 5, p. 39

- **Un bonus/malus pour les entreprises en fonction du nombre d'apprentis.**

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage de 0,1% sur la masse salariale a été instaurée en 2009¹² pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas l'objectif de 3% d'apprentis. Depuis 2011¹³, elle est modulée en fonction de l'effort de l'entreprise

Tableau n°1 : taux CSA selon le quota alternants des entreprises de 250 salariés et plus.

Taux CSA	Conditions
0,2 %	quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
0,3 %	quota «alternants» < 1% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise de plus de 2000 salariés
0,1 %	quota «alternants» ≥ 1% et < 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
0,05 %	quota «alternants» ≥3% et < 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

Notre proposition

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, conditionner les aides aux entreprises au recrutement en CDI à l'issue de l'alternance

L'objectif : que 70% des jeunes alternants soient recrutés en CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage. L'indicateur du Programme Annuel de Performance des dépenses fiscales et sociales de l'Etat en faveur de l'apprentissage est le taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de l'apprentissage¹⁴. Cependant, aucune mesure coercitive ou incitative n'est corrélée à la dépense. Nous proposons, pour garantir que la dépense satisfasse cet objectif, de la conditionner au recrutement des alternants à l'issue de leur contrat.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés :

Les entreprises qui recrutent moins de 70% de leurs salariés doivent rembourser l'intégralité des aides perçues depuis la signature du contrat d'apprentissage (cotisations sociales, crédit impôt et prime régionale) pour les apprentis non recrutés.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

Les entreprises qui recrutent moins de 50% de leurs salariés doivent rembourser l'intégralité des aides perçues depuis la signature du contrat d'apprentissage (cotisations sociales, crédit impôt et prime régionale) pour les apprentis non recrutés.

¹² Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie - 24/11/2009 -art.27

¹³ La loi de finances rectificative pour 2011 - 29 juillet 2011

¹⁴ PLFSS 2012, Annexe 5, p. 39

Titre 6 : Moduler la fiscalité des entreprises en fonction de leur politique d'emploi

« Les entreprises doivent être financièrement incitées à faire preuve d'une gestion responsable et équitable. C'est pourquoi les cotisations chômage seront augmentées pour celles qui abusent des contrats précaires. L'impôt sur les sociétés sera également modulé en fonction des bénéfices réinvestis ou distribués afin de responsabiliser les entreprises. Je mettrai enfin en place un dispositif de notation sociale obligeant les entreprises de plus de 500 salariés à faire certifier annuellement la gestion de leurs ressources humaines au regard de critères de qualité de l'emploi et de conditions de travail. » **François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF, le 18 avril 2012.**

Le contexte : Une fiscalité qui ne cesse de diminuer

- **En France, le taux d'impôt sur les sociétés est passé de 41,67% en 1998 à 34,43% en 2009**
- **Des niches fiscales en constante augmentation.** En 2010, il y avait 293 « dépenses fiscales » au profit des entreprises, soit un montant total de 35 Mds €. Encore ne s'agit-il que des dépenses fiscales officielles, de nombreuses dépenses fiscales étant « déclassées » (des niches temporaires devenues pérennes, qui ne sont plus considérées comme des niches mais comme une modalité de l'impôt) pour un montant de 71 Mds € en 2010. A ceci s'ajoutent de multiples exonérations sociales, pour un montant de 31,5 Mds € en 2010. En 2010, l'Etat a donc perdu en tout 135 Mds € de rentrées fiscales et sociales au profit des entreprises.
- **Le contrôle fiscal des entreprises en grande difficulté.** La fraude fiscale des entreprises est évaluée entre 20 et 50 Mds €¹⁵. La faiblesse des sanctions, des effectifs de fonctionnaires dévolus au contrôle et surtout l'internationalisation de l'économie expliquent l'importance de ce montant

Notre proposition : une fiscalité des entreprises favorable à l'emploi et à l'activité

- **Un impôt sur les sociétés encadré au niveau européen.** Pour éviter le dumping fiscal et la pression engendrée par les paradis fiscaux, notamment au sein de l'UE, il convient de supprimer les zones franches d'imposition. Cela passe dans un premier temps au niveau européen par l'interdiction d'accès aux marchés publics pour les entreprises intervenant dans un paradis fiscal. De plus, une entreprise qui intervient dans plusieurs pays européens, quelque soit sa forme (filiale, succursale...) doit être imposée sur une même assiette.
- **Une taxe sur les transactions financières pour arrêter la spéculation,** cette taxe doit être d'un montant suffisant pour être dissuasive, et être mise en place au niveau européen avant d'être étendue au niveau international. De même, pour lutter contre les LBO, il convient de revenir sur la possibilité qu'on les entreprises de déduire sans limite leurs intérêts d'emprunt.

¹⁵ Rapport du Conseil des Prélèvements Obligatoires de 2007, Evaluation de la Commission européenne

- **Un impôt sur les sociétés modulé selon le comportement des entreprises en matière d'emploi et d'investissement productif.** Pour disposer d'un effet de levier suffisant, cette modulation doit s'accompagner de la suppression des niches fiscales.
- **La suppression du Crédit Impôt Recherche (5 Mds € en 2011) dont l'efficacité en matière de financement de la recherche est très discutée, et qui sert de baisse déguisée de l'impôt sur les sociétés.** Allouer directement ces 5 Mds € à la recherche publique permettrait d'augmenter les crédits de la MIREs de plus de 20%.
- **Une fiscalité environnementale incitative,** qui récompense ou sanctionne le comportement des entreprises s'agissant de matières premières, de consommation des énergies fossiles, de gestion de leurs déchets...et permette de financer les politiques publiques environnementales (transports, habitat...)
- **Une contribution économique et territoriale (CET) pour l'emploi et le développement solidaire des territoires.** Cet impôt aurait pour objectif de combler le manque à gagner lié à la suppression de la TP. Il serait composé de 2 branches : la première comporterait une assiette composée de la valeur locative foncière, de la valeur locative des biens et équipements mobiliers, de la valeur ajoutée redéfinie et de critères environnementaux. La seconde taxerait les actifs financiers de l'entreprise.
- **Lutter efficacement contre la fraude fiscale des entreprises :** harmoniser le contrôle et les procédures fiscales au niveau européen, mais aussi mettre fin aux suppressions d'emplois dans les services de recouvrement et d'assiette. Nous proposons notamment que l'évaluation de la fraude fiscale des entreprises soit estimée annuellement notamment par les commissions financières du Parlement.

Titre 7 : Titulariser les personnels précaires dans la fonction publique pour que l'Etat montre l'exemple

« Je lutterai également contre toutes les formes de précarité qui peuvent exister dans le secteur public, car les employeurs publics doivent, plus encore que les autres, donner l'exemple en matière de gestion de leurs ressources humaines. Comme vous le savez, un accord majoritaire avec les syndicats a été signé sur cette question importante de la précarité. Les sénateurs socialistes, dans le cadre de la nouvelle majorité au Sénat, ont amendé le projet de loi du gouvernement sur l'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique pour le rendre plus juste et plus efficace. Je respecterai cet accord et je serai très attentif à sa mise en œuvre effective, en ce qui concerne les titularisations toute comme les conditions d'emploi des personnels contractuels. Un certain nombre de situations n'ont pas été traitées par cet accord : il sera nécessaire de les examiner dans la concertation. »

François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF le 18 avril 2012.

Contexte

- **La Fonction publique, premier employeur de précaires**

Les non-titulaires représentent 16,8 % de l'emploi public (891 000 agents), et se répartissent comme suit dans les 3 fonctions publiques :

Ils représentent fin 2009 :

- 19,7 % des effectifs dans la fonction publique territoriale (FPT) (soit 355 001 agents) ;
- 15,9 % des emplois (175 355 postes) dans la fonction publique hospitalière (FPH) ;
- 15,1 % des emplois de l'Etat (FPE) (360 907 agents).¹⁶

Ces chiffres n'incluent pas les ouvriers d'Etat, les militaires, les assistantes maternelles, les médecins des hôpitaux publics ni les contrats aidés.

Le nombre de contractuels s'est accru dans les trois fonctions publiques depuis 15 ans. Ils étaient 664 052 en 1998, leur nombre a donc progressé de 230 000 en 15 ans. La progression a été de 6,1 % par an en moyenne dans l'hospitalière, de 1,2 % dans la fonction publique d'Etat, et de 3,2 % par an dans la fonction publique territoriale.

Loin de se limiter à des besoins spécifiques et temporaires comme la loi le prévoit, le recours aux contractuels permet de pallier à des besoins permanents. Ce recours a été accru par la RGPP et la politique de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

Cette précarité touche principalement les jeunes et les femmes, et la moyenne d'âge des non-titulaires est de 36,1 ans contre 43,8 ans chez les titulaires.

Dans la fonction publique, la situation des contractuels est beaucoup plus précaire que dans le privé. Les agents en CDD ne bénéficient pas de la prime de précarité, leur CDD peut être renouvelé durant 6 ans ...

- **La loi du 12 mars 2012**

La mobilisation des non titulaires et de la CGT a permis d'aboutir à un protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par la CGT, la CFDT, FO, l'UNSA, la CFTC et la CGC. Ce protocole a débouché sur la loi du 12 mars 2012. Pour la CGT, cette loi est un premier pas positif puisqu'elle permettra la titularisation de très nombreux contractuels, mais elle doit être améliorée sur un certains nombre de points :

- Elle exclut de son champ au moins 500 000 contractuels : notamment les près de 100 000 contrats aidés, les personnels dont la mission de correspond pas à un corps dans la fonction publique (83 000 assistants d'éducation, 380 000 assistantes maternelles...) et les contractuels ne satisfaisant pas aux exigences d'ancienneté (dans l'Education Nationale, 13 500 (sur les 23 500) contractuels enseignants ne sont pas éligibles et 11 700 (sur 14 200) contractuels IATSS ne sont pas éligibles¹⁷)
- Elle prévoit le passage de 100 000 agents employés en CDD en CDI, sans s'accompagner de dispositions prévoyant la titularisation de ces personnels. Pour la CGT, le CDI ne peut être qu'un passage transitoire vers la titularisation, pas un statut parallèle à celui de fonctionnaire.

¹⁶ Source : *Rapport sur l'état de la fonction publique 2010-2011*

¹⁷ Source : MEN, DGRH B et C, novembre 2011

- Elle ne comprend pas de suffisamment de dispositions empêchant le recrutement de nouveaux non-titulaires

La loi a été suivie d'un décret d'application dans chacune des fonctions publiques (celui sur la fonction publique hospitalière n'a pas encore été publié). La CGT considère que ces décrets, singulièrement celui de la Fonction publique d'Etat, ne s'inscrivent pas dans l'esprit de l'accord, puisqu'ils prévoient une sélection préalable à la titularisation. **Pour nous, le nombre de postes ouverts doit correspondre au nombre de personnes éligibles.**

Notre proposition

Garantir la titularisation de l'ensemble des personnels précaires et se prémunir contre la reconstitution d'un nouveau vivier de personnels précaires.

- **Promulguer de nouveaux décrets complétant les décrets existant remplaçant la sélection par un examen professionnel avec un nombre de places ouverts correspondant au nombre de candidats éligibles pour la titularisation**
- **Ouvrir de nouvelles discussions pour :**
 - o Prévoir des dispositions permettant la titularisation de l'ensemble des personnels non-titulaires sans condition de concours ni de nationalité
 - o Durcir le recours aux personnels non titulaires pour empêcher la reconstitution d'un vivier de personnels non titulaires, en prévoyant des sanctions en cas de non respect des dispositions.
 - o Prévoir la réelle prise en compte, pour le reclassement, des années d'activité professionnelle dans le privé et de la totalité des années dans la Fonction Publique. Cela passe par l'abrogation du dernier alinéa de l'article 15-6 du décret de 1951.

La loi doit donc prévoir :

« Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant la mise en place de la loi du 12 mars 2012. Ce rapport effectue un recensement des agents non-titulaires exclus du périmètre de la loi et propose des dispositions pour les titulariser. Il propose également des dispositions pour empêcher la reconstitution d'un vivier de personnels précaires dans la fonction publique. Il propose enfin une réforme du décret de 1951 garantissant la prise en compte de l'ensemble des années d'activité des personnels»

Titre 8 : Adopter un plan pluriannuel de recrutements prévoyant le remplacement de tous les départs en retraite dans la fonction publique

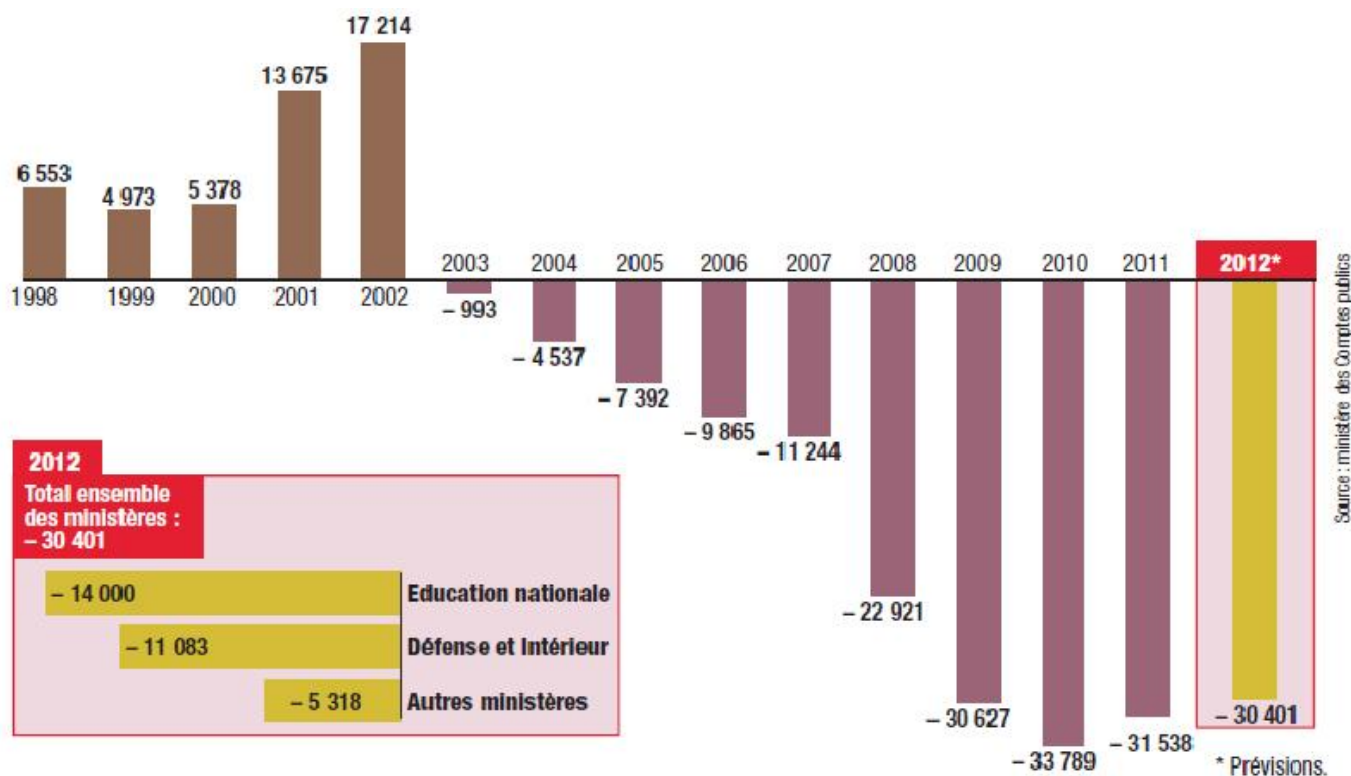
« Je mettrai également un terme à la RGPP qui, par l'application automatique et absurde d'une règle purement comptable, a brutalement bouleversé les services de l'Etat et détérioré la qualité des services rendus à la population. Je souhaite mettre un terme à cette démarche technocratique, mais sans renoncer à moderniser nos services publics. »

François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF le 18 avril 2012.

Contexte : le bilan de la RGPP

Une politique au coût social très élevé...

Depuis 2007, ce sont 160 000 emplois de fonctionnaires qui ont été supprimés, dont plus de la moitié dans l'éducation nationale. Cette politique du chiffre a entraîné un recul de l'accès aux services publics pour la population, notamment dans les zones rurales et dans les quartiers populaires. La fonction publique représente aujourd'hui 20% des emplois, la politique publique de ressources humaines constitue donc un levier déterminant pour lutter contre le chômage. Ajoutons que les missions d'intérêt général dévolues à l'emploi public génèrent à court ou moyen terme des gains économiques et sociaux pour l'ensemble de la Nation. En supprimant 160 000 emplois directs en 5 ans, l'Etat n'a fait qu'accentuer le chômage des jeunes et renforcer la crise économique et sociale.



...Et dont les gains financiers sont très limités

Dans un rapport publié le 12 octobre 2011, la mission d'évaluation et de contrôle (MEC) de l'Assemblée nationale évalue notamment l'impact financier de la règle du "un sur deux" pour le non-remplacement des fonctionnaires partant à la retraite. En termes budgétaires, cette mesure n'a pas eu l'impact escompté. Elle s'est traduite par une économie nette de 100 millions d'euros (contre 400 millions attendus) en 2009 et 264 millions (contre 444 millions) en 2010¹⁸. Ceci est corroboré en 2011 par un rapport d'information parlementaire qui note que « Le bilan budgétaire de la RGPP (personnel, intervention et fonctionnement) demeure dans l'ensemble une énigme, tant les informations, difficiles à obtenir sur ce sujet, semblent discutables et parcellaires. »¹⁹

Dans l'Education Nationale, les rapporteurs notent même que « La baisse des effectifs enseignants a été partiellement compensée par l'augmentation du nombre des heures supplémentaires effectuées, pour un coût important dont la détermination sur les court et long termes prête à discussion entre les rapporteurs : pour Christian Eckert, ce coût est probablement élevé, et à court terme pour l'État supérieur à leur conversion en postes, eu égard à la majoration et à la défiscalisation de ces heures supplémentaires »

Notre proposition

Une loi de programmation permettant de remplacement de l'ensemble des départs en retraite

En outre, il pourrait être envisagé que soit régulièrement soumis à l'Assemblée nationale et au Sénat, en vue d'un débat, un rapport sur l'emploi public. Ce document devrait comporter, d'une part, une présentation de l'emploi dans les trois fonctions publiques et dans l'ensemble des opérateurs publics, d'autre part, une présentation prospective de l'évolution des effectifs par secteur en fonction d'une analyse des missions, des qualifications et des métiers. Enfin, il pourrait comprendre les éléments d'un plan pluriannuel de recrutement établissant un lien direct entre l'évolution du nombre des agents et celle prévisible (ou constatée) des missions.

Les Effectifs de l'Etat, 1980 – 2008. Rapport de la Cour des Comptes, décembre 2009.

L'avenir des services publics mérite mieux qu'une simple politique du chiffre. Dans le prolongement de la recommandation de la cour des comptes, nous proposons que le parlement adopte **un plan pluriannuel de recrutements garantissant à minima le remplacement de l'ensemble des départs en retraite**. Ceci permettrait de lier l'emploi aux missions, de permettre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mais aussi d'attirer durablement des compétences pour répondre au problème de vivier qui se pose dans certains secteurs.

¹⁸ Rapport de la Mission d'Evaluation et de Contrôle du 12 octobre 2011.

¹⁹ **Une évaluation de la RGPP : méthode, contenus, impacts financiers** » Rapport d'information n° 4019 présenté le 1er décembre 2011. Rapporteurs : M. François Cornut-Gentile et M. Christian Eckert

RECONNAITRE

Titre 9 : Mettre en place un Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance et de Qualification (SMICQ)

Contexte

Aucune obligation légale de rémunération de la qualification

La loi définit un Salaire Minimum, 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. Cependant, nombre d'accords de branche ne sont pas actualisés et sont ainsi vidés de leur contenu. Ils sont surtout contournés par des recrutements de salariés sur des postes inférieurs à leur qualification. Dans les entreprises, aucun outil légal de négociation sur la reconnaissance des qualifications n'existe, la Négociation Annuelle Obligatoire ayant pour seul objet l'actualisation des salaires, dans le respect des grilles existantes.

Des salaires tirés vers le bas

Le chômage de masse, la précarité des jeunes diplômés comme les aides publiques concentrées sur les bas salaires, conduisent à un tassement général des salaires. En 2006, 35 % des jeunes de moins de 25 ans étaient payés sur la base du Smic contre 15 % pour l'ensemble de la population²⁰. Le niveau de salaire est donc déconnecté de la productivité du salarié, ce qui affaiblit considérablement le financement du système de protection sociale. Les femmes sont particulièrement concernées et souffrent encore d'avantage de déclassement que leurs collègues masculins. Adopter un salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance et de Qualification est donc également un levier pour garantir l'égalité femmes – hommes.

Le premier salaire net des jeunes entrés sur le marché du travail en 2007²¹

Durant les trois premières années de vie active	Femmes		Hommes	
	Premier salaire	Dernier salaire	Premier salaire	Dernier salaire
	(en euros)		(en euros)	
Non diplômés	920	1 060	1 100	1 200
CAP-BEP-mention complémentaire	1 010	1 065	1 190	1 300
Baccalauréat	1 010	1 170	1 180	1 300
Bac+2	1 220	1 410	1 280	1 500
Licence	1 200	1 440	1 350	1 560
Bac+4 - Master 1	1 300	1 620	1 480	1 730
Bac+5 - Master 2	1 500	1 880	1 880	2 170
Doctorat	1 800	2 130	1 840	2 280
Ensemble	1 110	1 300	1 240	1 400

²⁰ D. Demailly, « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 », *Premières Synthèses*, n°22.1, mai 2009

²¹ CEREQ, *Quand l'école est finie*, Enquête 2010

Notre proposition

Un Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance et de Qualification

À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche. Ces grands niveaux de qualification du salarié doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification.

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum interprofessionnel garanti devrait être :

SMICQ niveau BTS / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 720 € brut

Faut-il maintenir le bac +2 si on supprime le bac+ 4 ?

SMICQ niveau Licence : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 060 € brut

SMICQ niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 400 € brut

SMICQ niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit 3 910 € brut.

Le SMICQ doit s'appliquer de façon identique pour tout salarié quel que soit son emploi ou son secteur professionnel.

La hausse du SMICQ doit être alignée sur celle du SMIC.

Le SMICQ doit être examiné dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires avec bilan fourni par l'entreprise

Il n'interdit pas tout salaire conventionnel supérieur.

Il doit s'appliquer dans les entreprises du secteur privé et du secteur public, mais aussi dans la Fonction publique.

Titre 10 : Rendre obligatoire la conclusion chaque année de négociations sur les discriminations

« L'égalité est au cœur de mon projet. La lutte contre les discriminations sera donc logiquement une de mes grandes préoccupations. Il conviendra tout d'abord de développer des outils pour lutter contre les discriminations dans la fonction publique, car l'Etat doit être exemplaire. En ce sens, j'ouvrirai le droit d'ester en justice devant les juridictions administratives pour les associations de lutte contre les discriminations, afin de protéger les agents plaignants. Mais la lutte contre les discriminations ne concerne pas uniquement le secteur public. Nous devons mettre en place de nouveaux outils pour combattre les discriminations dans le secteur privé. Il est possible d'influencer efficacement la politique des entreprises par l'intermédiaire de la commande publique. Les organisations syndicales sont aussi un rôle à jouer au moment des discussions sur le bilan social qui devra mentionner les efforts faits pour lutter contre les discriminations. Enfin, que les entreprises rendent des comptes en matière de lutte contre les discriminations, voilà une première étape à laquelle je ne peux que souscrire. »

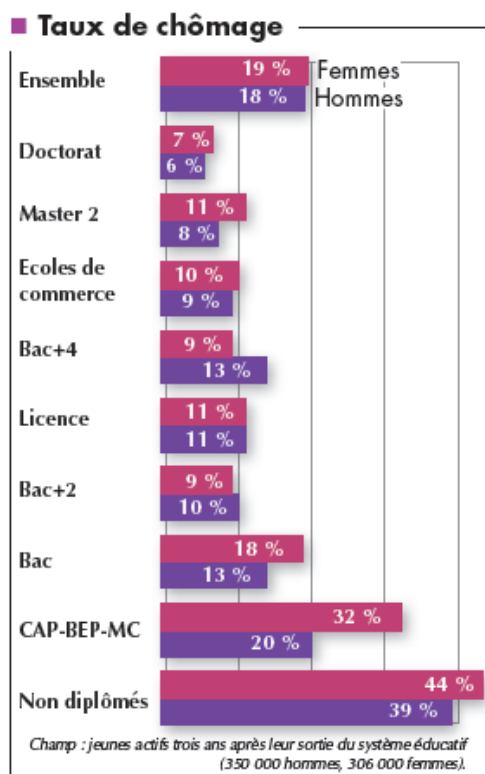
François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF le 18 avril 2012.

Le contexte

Des discriminations Femmes/Hommes marquées

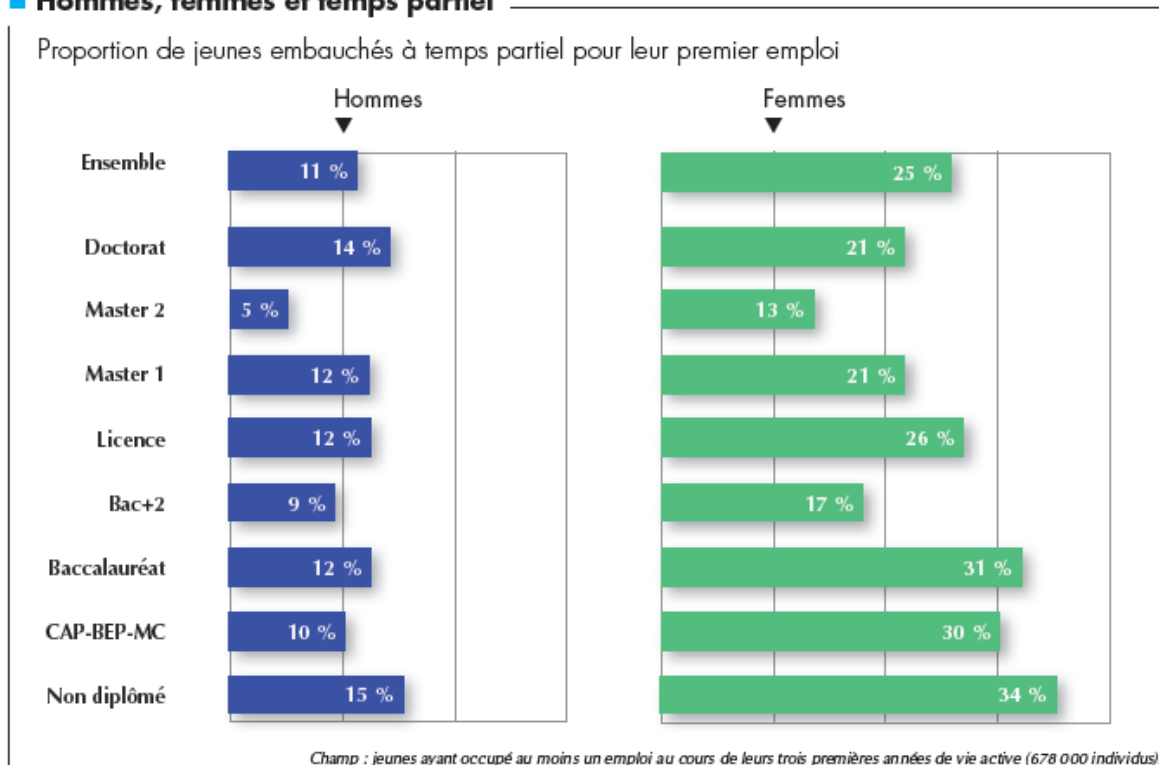
Les femmes sont plus diplômées que les hommes, pour autant, elles sont d'avantage au chômage, moins bien rémunérées (voir Titre 9) et victimes de temps partiel subi.

Les principaux chiffres pour la génération entrée sur le marché du travail en 2007²² :



²² CEREQ, *Quand l'Ecole est finie*, Enquête 2010

■ Hommes, femmes et temps partiel



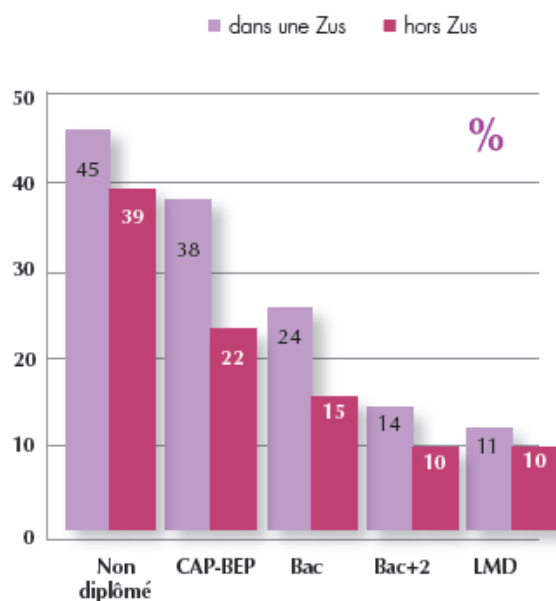
Des discriminations territoriales, qui dissimulent des discriminations sociales et raciales

Les jeunes résidant dans une ZUS ont un profil socio démographique différent de celui du reste de leur génération. Ils sont plus souvent d'origine sociale modeste (38 % ont un père ouvrier contre 25 %) et enfants de parents nés à l'étranger (41 % contre 9 %). 29 % d'entre eux n'ont pas de diplôme, et seuls 27 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (contre respectivement 18 % et 42 % des autres jeunes). Leur taux de chômage est largement supérieur à celui des autres jeunes, et leurs carrières plus précaires. A niveau de diplôme équivalent, une discrimination subsiste, essentiellement pour les hommes.

La reproduction sociale dans l'accès au diplôme est redoublée par une discrimination sur le marché du travail : à diplôme équivalent, un fils de cadre a d'avantage de chances de devenir cadre que les autres.

■ Taux de chômage par diplôme

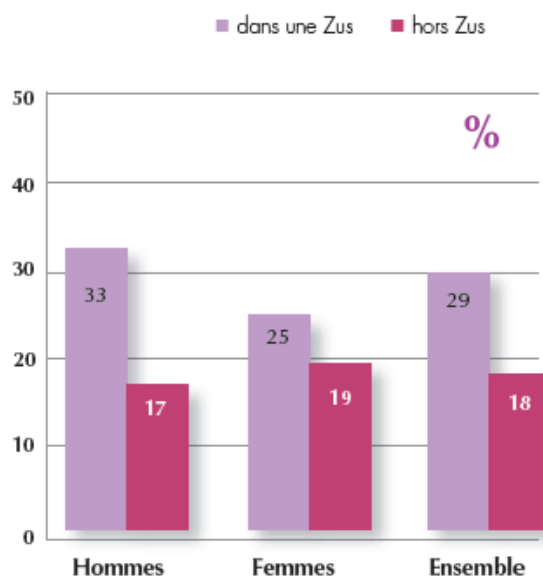
Le jeune résidait à la fin de ses études...



Champ : jeunes en emploi ou au chômage trois ans après la fin de leurs études dont l'adresse a pu être géocodée (572 000 individus).

■ Taux de chômage par sexe

Le jeune résidait à la fin de ses études...



Champ : jeunes en emploi ou au chômage trois ans après la fin de leurs études dont l'adresse a pu être géocodée (572 000 individus).

■ Origine sociale %

Enfants dont le père est cadre

	Part de diplômé(e)s	Taux d'accès des diplômé(e)s à la catégorie cadre	Part de cadres
Bac+5 et plus	37	73	28
Hommes	41	78	32
Femmes	36	65	23
Bac+3 et bac+4	18	29	5
Hommes	14	27	4
Femmes	23	30	7
Bac+2	18	8	2
Hommes	15	13	2
Femmes	22	5	1

Enfants dont le père n'est pas cadre

	Part de diplômé(e)s	Taux d'accès des diplômé(e)s à la catégorie cadre	Part de cadres
Bac+5 et plus	11	62	7
Hommes	10	73	8
Femmes	12	50	6
Bac+3 et bac+4	12	25	3
Hommes	8	26	2
Femmes	16	24	3
Bac+2	19	7	1
Hommes	16	8	1
Femmes	23	6	1

Note de lecture : 37 % des jeunes dont le père est cadre achèvent leurs études avec un diplôme de niveau bac+5. Parmi eux 73 % sont eux-mêmes cadre trois ans plus tard. Au final, 28 % (73 % de 37 %) des enfants dont le père est cadre le sont aussi dès le début de leur carrière.

Champ : diplômés du supérieur en emploi à la date de l'enquête dont la profession du père est connue soit 240 000 individus.

Notre proposition

Pour lutter contre les discriminations à l'embauche et dans le déroulement de carrière, nous proposons que **la loi fasse obligation à chaque entreprise de conclure des négociations sur les discriminations** et de publier un bilan annuel.

- 1- Plusieurs indicateurs obligatoires sont intégrés au RSC (rapport de situation comparée) pour permettre l'identification d'éventuelles discriminations entre les femmes et les hommes :
 - Rapport entre le pourcentage de candidatures féminines et le pourcentage d'embauches,
 - Amélioration de la grille de salaires Homme / Femme dans le bilan social afin de permettre la comparaison par emploi/type, poste/type et classification avec en abscisse le niveau de diplôme et en ordonnée l'ancienneté dans le poste. Cet indicateur permettrait d'identifier, en fonction du diplôme, les écarts de salaire

L'employeur a l'obligation de motiver l'écart s'il en existe un et de conclure une négociation si l'écart est supérieur à 5%.

- 2- Plusieurs indicateurs obligatoires sont intégrés au RSC (rapport de situation comparée), pour permettre l'identification d'éventuelles discriminations à l'encontre des salariés résidents en ZUS :
 - Le lieu de résidence des salariés au moment du recrutement doit être indiqué dans le bilan social
 - Le rapport entre le pourcentage de candidatures d'habitant de Zone Urbaine Sensible et le nombre d'embauches,
 - La création d'une grille de salaires résident en ZUS/ autre salarié afin de permettre la comparaison par emploi/type, poste/type et classification. Cet indicateur permettrait d'identifier, en fonction du diplôme, les écarts de salaire

L'employeur a l'obligation de motiver l'écart s'il en existe un et de conclure une négociation si l'écart est supérieur à 5%.

- 3- Tout appel d'offre public devra comporter un volet lutte contre les discriminations, dans lequel l'entreprise devra présenter son bilan en matière d'égalité salariale femmes/hommes, et de lutte contre les discriminations

Ces dispositions devront s'accompagner d'une augmentation des moyens humains de l'inspection du travail.

Il convient également, notamment pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'adopter des dispositions fiscales permettant de lutter contre le temps partiel subi.