

La galère des jeunes en précarité

La Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC-JOCF) rassemble une cinquantaine de chômeurs et précaires dans cinq permanences sur la région nantaise. Isabelle et Myriam sont responsables fédérales sur deux secteurs de Nantes (44). Entretien.

Collectif : Quelle est votre situation aujourd'hui et comment êtes-vous organisé ?

Isabelle : J'ai 25 ans et je cherche un boulot en comptabilité depuis le mois de septembre. J'ai une licence et pourtant je ne trouve rien. Je suis responsable de la permanence précarité du secteur Sud Ouest qui rassemble 4 à 5 jeunes vivant des situations de précarité diverses. Régine est en CES ainsi que Lucie. Didier recherche un emploi de manufacturier. Il vient de trouver un emploi en intérim de quatre mois. Gérard ne peut pas travailler car il est handicapé. Il touche les allocations de la COTOREP. Pour s'occuper, il fait du bénévolat.

Myriam : J'ai 20 ans et je travaille 2 heures par jour dans une école pour encadrer les enfants durant le déjeuner et le mercredi dans un centre de loisirs. Je suis responsable de la permanence précarité du quartier Breil-Malville-Sillon (secteur Nord de Nantes) qui vient de redémarrer en janvier avec 5 jeunes mais à cause des horaires seuls trois viennent régulièrement. Béatrice travaille auprès des familles pour les enfants et recherche un emploi dans les crèches. Elle vient de trouver des heures de ménage.

Nathalie travaille comme garde-malade à domicile de nuit. Ahmed recherche un emploi dans la restauration mais il ferait mieux de chercher une formation car il ne sait pas trop où il en est. Quant à moi, j'attends pour l'instant de remplir les conditions pour suivre des formations dans l'animation car je n'ai rien. Les formations ne sont pas faciles d'accès et sont surtout payantes. Pour y accéder, on me demande deux ans d'expérience dans des structures autre que les centres de loisirs ou de vacances alors que dans l'animation, ce sont les domaines là où l'on bosse.

Quelles sont les situations que vivent ces jeunes en précarité dans leur recherche d'un travail ?

Myriam : Il y a plusieurs sortes de personnes. Par exemple, Didier se démène comme un fou, il est toujours rendu à l'ANPE, il fait des tas de démarches, il garde le moral. Et il y en a d'autres qui ont du mal à chercher un emploi et ont besoin d'être bousculé par les organismes sociaux. Ils ont perdu beaucoup de repères. Quand on est précaire, on n'a pas de lieu, pas d'horaires. On est démuné de beaucoup de choses qui sont essen-

tielles dans la vie. Et c'est une difficulté pour les organiser.

Isabelle : Et il y aussi beaucoup de découragement. Car le fait d'aller à l'ANPE tous les jours si l'on ne trouve rien, on n'a plus envie d'y aller. Quelqu'un qui n'est pas rejoint par une association, qui est tout seul chez lui, il sera toujours tout seul pour faire des démarches afin de trouver du boulot.

Myriam : Sur le quartier de Breil, ce sont des jeunes qui n'ont pas forcément continué dans le système scolaire. L'école égale aussi échec. Qu'est-ce que l'école fait pour apprendre aux jeunes à aimer l'école ? Ils sont exclus d'un système, ils ne trouvent que des formations plus ou moins précaires.

Isabelle : Certains prennent des formations qui ne leur plaisent pas comme Nathalie qui vient à la permanence précarité. Elle était en formation initiale dans la cuisine et ça ne lui plaisait pas du tout. Elle a essayé par l'AFPA de suivre un stage dans la vente. Mais ce n'est pas évident de trouver du boulot par la suite. Ça fait 6 ans qu'elle galère. Elle se dit à la charge de la société. Elle a un appartement mais elle a peur d'être viré car elle n'a plus les moyens de payer son loyer.

Quand il n'y a pas de travail sur la région, les jeunes n'ont-ils pas tendance à aller ailleurs ?

Myriam : Beaucoup vont sur Paris pour trouver du boulot mais c'est un leurre. Sylvie est montée à

Paris, elle a eu de la chance de trouver un appartement mais s'est retrouvée au chômage. Une autre copine va monter à Paris mais elle a une piste de travail car elle a déjà fait des emplois saisonniers dans cette boîte. Beaucoup partent tête baissée, et ailleurs ce n'est guère mieux !

Quelles sont les actions que vous avez menées avec les précaires et les chômeurs que vous rejoignez dans vos permanences ?

Isabelle : Les précaires essayent de s'organiser. A la permanence de La Boissière, ils ont fait une soirée d'information, dans le cadre de notre campagne d'année, sur leurs droits à la Sécurité sociale.

Myriam : Les permanences sont des lieux de partages où les précaires ont toutes possibilités pour parler. C'est un lieu pour leur permettre de s'organiser ensemble, de passer des soirées de ce type. Ensuite, on peut être une force de propositions, voire faire des démarches revendicatives auprès des structures comme l'ANPE. La permanence de la Boissière envisage de rencontrer l'ANPE pour leur demander de revoir leur accueil. Quand Katia s'est inscrit, l'ANPE ne lui a jamais dit qu'elle avait droit à la carte de bus ou à la photocopieuse.

Isabelle : Au niveau local, on va réunir toutes les permanences, voir ce qui s'est passé tout au long de l'année et mettre en place des projets, faire un temps de détente, agir autour d'une pétition sur le logement et créer un cercle de recherche d'emplois.

Myriam : Notre problème, c'est surtout de rejoindre les précaires sur les quartiers. On doit mettre en place quelque chose de régulier. Il faut aussi trouver un lieu visible, que ces jeunes peuvent repérer comme un lieu facile d'accès et attrayant. Un lieu convivial.

Pourquoi avez-vous décidé de participer à la campagne d'Agir ensemble contre le chômage et de rejoindre le collectif local de Nantes ?

Isabelle : Lorsqu'on a reçu la

lettre d'appel d'AC!, on s'est dit "tant mieux, des gens bougent pour l'emploi". On a eu envie d'apporter notre soutien en témoignant nous mêmes de ce que vivent les jeunes dans les permanences précarité de la J.O.C.. Nous avons émis des réserves sur les mesures économiques que vous préconisez car on n'a pas les éléments pour débattre de ces questions.

Myriam : On a donc signé le texte d'appel et on a pensé qu'il était normal que les jeunes que nous rejoignons dans les permanences soient tenus au courant. On a donc sorti un tract en expliquant ce qu'était AC! pour nous, précaires, et pourquoi nous appelions à agir avec AC!.

Aux Assises nationales d'AC!, des mesures d'urgence ont été décidées pour lutter contre cette précarité. Lesquelles vous sembleraient urgentes à prendre aujourd'hui ?

Myriam : Si on pouvait déjà améliorer les structures en place comme l'école. Si on savait faire en sorte que les jeunes puissent apprendre et non plus leur bourrer le crâne ou les dégoûter... La première chose à faire : ne plus mettre les jeunes en échec. Ensuite, leur donner un logement. Mais ça ne leur donne pas un rythme de vie. Il faut leur montrer qu'ils

Pétition pour le logement des jeunes.

La J.O.C. lance une pétition sur toute l'agglomération nantaise concernant les difficultés d'accès au logement pour les jeunes.

Elle revendique que soient construits davantage de petits logements sociaux, que les jeunes puissent avoir accès effectivement aux logements notamment sur les communes autour de Nantes.

Elle a reçu le soutien de la CSCV et de la CSF.

savent faire quelque chose, leur donner les moyens de s'exprimer et surtout leur donner tout simplement du travail et une formation.

Isabelle : Il faudrait considérer le CES comme une expérience. Ce qui m'énerve, ce sont toutes ces aides qu'on donne aux entreprises. Ils en profitent. C'est tout juste s'il ne faudrait pas sacrifier les jeunes pour faire repartir l'économie.

Myriam : Je crois qu'il faut donner une autre dimension aux jeunes, une dimension de citoyens et ce n'est pas à l'école qu'on l'apprend. Heureusement, on l'apprend à la J.O.C..

**Propos recueillis par
René Seibel.**

La Fédération JOC-JOCF de Nantes a pris position à propos d'AC!

Dans un communiqué, elle écrit :

"Agir ensemble contre le chômage", un leitmotiv qui résonne au coeur des jeunes précaires que nous rejoignons.

La volonté de rejoindre et d'organiser ces jeunes nous semble essentielle pour agir contre le fléau du chômage.

C'est cette volonté qui a poussé la J.O.C. à mettre en place plusieurs "permanences précarités" sur l'agglomération. Lieux d'accueil, d'information et d'aide à la recherche d'emploi, ces permanences sont un soutien important pour tous les jeunes qui y participent. Notre projet est celui d'être présent au coeur de la vie des jeunes que nous rejoignons. C'est avec eux que la JOC-JOCF nantaise sera signataire de votre lettre d'appel.

Toutefois, nous n'avons pas les moyens de porter une analyse sur le partage du temps de travail, nous laissons à nos organisations partenaires (syndicales, politiques) le soin de faire des propositions en ce sens.

D'autre part, l'essentiel étant pour nous de continuer l'action avec les permanences précarités, il nous semble difficile de nous investir dans une autre structure, étant donné le temps que cela représente.

Bien amicalement. Véronique TESSIER.

**Fédération JOC-JOCF de Nantes, 5, rue Lorette de la Refoulais,
44000 Nantes, tel 40 74 01 65.**

Généraliser la précarité, ou réduire le temps de travail ?

Il faut sortir de la guerre de religion où chacun s'envoie des anathèmes à la figure. Il n'y a pas une solution au chômage, il y a des solutions. Il s'agit non pas de les employer les uns après les autres, mais de les employer toutes ensemble, si l'on veut réellement s'attaquer au chômage en posant la question cruciale : dans quelle type de société voulons-nous vivre ?

Société solidaire ou société solitaire ?

Admettre l'existence de 4 millions de chômeurs conduit à la généralisation du travail précaire, sous payé, au SMIC Jeunes, à la pression à la baisse du coût du travail. De plus en plus de Français deviendront des salariés précaires, quelle que soit par ailleurs leur qualification, et passeront, alternativement, du chômage aux contrats précaires (contrats à durée déterminée, extras, saisonniers) ou à des "petits" boulots de dépannage, voire au travail au noir.

Parallèlement, du fait de l'existence d'un chômage persistant, la destruction du salariat, le désespoir des jeunes risquent d'entretenir une certaine délinquance de voisinage (drogue, petits vols, etc...). Cela va pousser au renforcement des mesures de police et de sécurité personnelle (1) (chiens de garde, téléalarme, vigiles, repli sur soi, désocialisation). Laisser les choses aller leur cours naturel risque de conduire à une société désagrégée, craintive, sécuritaire, malade. Les exemples des Etats-Unis et de la Grande-Bretagne sont là pour le montrer.

Il faut donc réagir si l'on veut vivre dans une société humaine, conviviale et pacifique (2).

La croissance

Bien entendu, il faut qu'il y ait plus de croissance, encore faudra-t-il s'entendre aussi sur le type de croissance que l'on veut, quelles sources d'énergie, quels produits, quelle consommation, etc... Mais il est clair que l'on n'attaquera le noyau dur du chômage qu'avec une croissance supérieure à 3%; en dessous de 2%, le chômage, du fait des gains de productivité

(2,8% par an, en moyenne), continuera à croître. Toutes les études démontrent que d'ici l'an 2000, nous aurons une croissance moyenne de l'ordre de 1,5% l'an. Bien insuffisante pour, a minima, diminuer le chômage.

Les emplois de proximité

Nul ne conteste qu'un besoin important en emplois de proximité existe. La création du chèque-service pourra, semble-t-il, permettre de créer 100 000 emplois, surtout en régularisant le petit travail au noir. Les besoins sont multiples : garde-malade, aide à la dépendance, petits travaux de bricolage, jardinage, petit entretien, soutien scolaire. Entre 300 000 et 500 000 emplois pourraient être créés dans les services de proximité. Mais le problème central est celui de leur financement. Il ne peut être que multiple : particuliers, communes, services sociaux, sécurité sociale, Etat, comités d'entreprises, etc... Aussi longtemps que nous n'aurons pas réglé la question du financement, cette question restera pendante, les créations d'emplois marginales. Ce problème est intimement lié à celui de la protection sociale.

Le temps partiel

Le temps partiel semble une solution, dans la mesure où il s'agit du temps partiel choisi. Or, force est de constater qu'il s'agit, le plus souvent, du temps partiel contraint. Pour le patronat, cela permet une gestion souple de la main d'oeuvre et supprime les temps morts, le temps de travail est du temps productif et non du temps de présence. Et le temps partiel choisi doit être garanti par un déroulement de carrière normal et non limité aux tâches subalternes. Le temps partiel aura droit de cité le jour où les cadres de direction

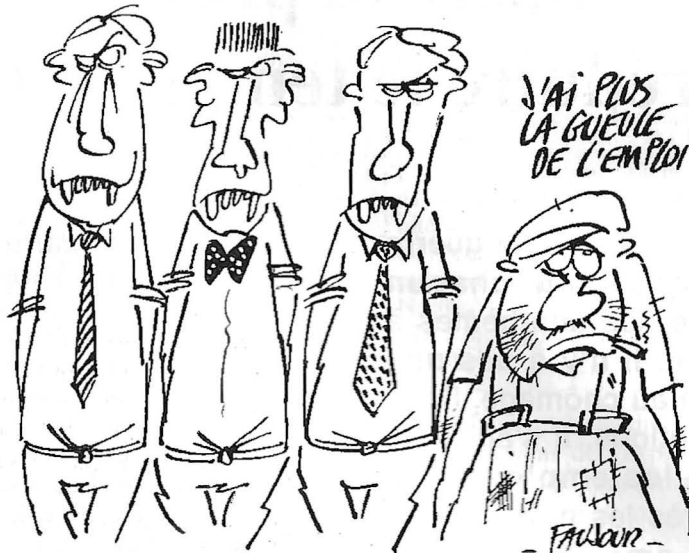
travailleront à temps partiel. En Hollande, pays où le chômage est bas, le temps partiel a été généralisé pour toutes les fonctions. L'on pourrait, dans des conditions clairement définies garantissant les droits des travailleurs, créer entre 200 000 et 300 000 emplois à temps partiel, dans la mesure où celui-ci n'est pas réservé aux seules femmes.

La formation

La formation est-elle une vraie piste dans la lutte contre le chômage ? Au niveau individuel, c'est certainement une solution (situation de concurrence), encore faut-il avoir une formation adaptée à l'offre, mais au niveau collectif rien n'est moins sûr. Il faut plus que jamais distinguer deux types de formation. Celle de citoyen, qui passe par la culture générale, le développement de l'esprit critique, l'ouverture au monde et aux autres, et celle dite professionnelle. L'on sait que le nombre d'emplois hautement qualifiés est et restera limité. Tous les jeunes ayant BAC + 4 ou plus n'accéderont pas à des emplois de cadres ou équivalents. Pour de nombreux emplois, la formation la mieux adaptée est du type CAP ou BT. Une formation trop élevée à des postes subalternes crée des frustrations. Par ailleurs, la formation professionnelle a comme but ultime pour les entreprises de dégager des gains de productivité. Or, tout gain de productivité en période de faible croissance engendre du chômage. Les grands pourvoyeurs de chômage dans les dix dernières années ont été les ingénieurs, qui ont soit remplacé les hommes par des machines, soit amélioré la productivité, au nom de la compétitivité individuelle de l'entreprise. Attention à ce que la formation ne soit pas le miroir aux alouettes, ou d'une façon plus triviale le nouveau piège à cons. L'affaire du CIP a été révélatrice à cet égard, et certains sont tombés de haut.

La limite de toutes ces dispositions

En menant une politique fortement volontariste, liant croissance possible,



temps partiel, meilleure employabilité, emplois de proximité et en supposant résolues les difficultés et mécontentement que cela peut faire naître (professions médicales, élus locaux, mobilité, reconversion, adaptation, etc...) l'on peut, au grand maximum, permettre à un million de personnes de trouver un emploi. Ce qui signifie ne pas que l'on aura créé un million d'emplois, il y aura, dans une certaine mesure, partage de l'emploi (temps partiel, petits boulots, etc...). Comme l'on peut estimer à 4 millions le vrai chiffre du chômage (personnes disponibles non inscrites à l'ANPE, radiations des fichiers, stages parking, CES, effets d'appels, etc...), il resterait 3 millions de chômeurs : le noyau dur.

La réduction du temps de travail

Tous les experts admettent que pour que la réduction du temps de travail ait une efficacité quelconque, il faut qu'elle soit brutale et forte. Le passage aux 39 heures en 1982 a créé au mieux 20 000 emplois. Deux moyens existent qui limitent l'effet RTT, les heures supplémentaires et les gains de productivité. La limitation des heures supplémentaires pourrait créer 150 000 emplois. Il faut donc, à la fois, réglementer l'utilisation des heures

supplémentaires, limitées par exemple à 100 heures par an et lutter fortement contre les heures supplémentaires sauvages. Mais pour cela, il faut une volonté conjointe des employeurs et des employés. Force est de constater que ce n'est pas le cas aujourd'hui. Par ailleurs, beaucoup d'entreprises françaises sont en sous-capacité, et une reprise des ventes ne créerait pas d'emplois, elle permettrait simplement aux entreprises de tourner à pleine capacité (effet par exemple des 5 000 F par voiture de plus de 10 ans). La condition qui doit être mise à la réduction du temps de travail est le non surcoût pour l'entreprise, cette réduction ne doit pas obérer la compétitivité globale de celle-ci et lui faire perdre des parts de marché. Au contraire, celles qui réduisent massivement le temps de travail et créent fortement des emplois devraient bénéficier d'un plus (allègement des charges, obtention de marchés publics). A cet égard, le débat sur la compensation est un faux débat, le seul vrai débat est celui de la compétitivité globale de l'entreprise. Le maintien de l'efficacité de l'entreprise peut être acquis par l'amélioration de la qualité (diminution des rebus), l'allègement des charges sociales, l'amélioration de l'utilisation des équipements, l'amélioration de l'organisation du travail, la révision des circuits commer-

ciaux, l'amélioration du climat social, etc... Rien ne doit être exclu, a priori cela doit être l'objet de négociations.

L'une des questions centrales est : comment faire ? En l'occurrence, la loi ne suffit pas et le contractuel ne suffit pas, non plus. La loi doit intervenir avant toutes initiatives de négociation et sur la réduction du temps de travail pour créer des emplois. Les entreprises qui accepteraient de négocier pour réduire massivement leur temps de travail (minimum 15% l'an) bénéficieraient de la suppression des cotisations UNEDIC, voire d'allègements fiscaux. Ainsi l'on ne financerait plus le chômage mais l'emploi. Une loi ou une réglementation rigide crispe les mécontentements, exemple le CIP. Il faut privilégier le contractuel accompagné, car il est plus pragmatique, plus concret, plus près des réalités de l'entreprise ou de l'administration, plus efficace. Il impose le débat et engage les parties (patrons et syndicats). Cela nécessite d'admettre la diversité des traitements et de remettre en cause le fameux principe républicain d'égalité.

Dépasser les accords défensifs

La plupart des accords sur la réduction du temps de travail qui ont été signés sont des accords défensifs : les salariés, le dos au mur, admettent pour sauver leur emploi de réduire leur salaire net sans que cela crée des emplois. Il faut donc passer d'accords défensifs à des accords offensifs. Cela nécessite une volonté forte des partenaires qui à ce jour n'existe pas. Pour cela, il faut qu'au moins deux conditions soient réunies : que la question du salaire n'obère pas d'emblée la négociation et que des moyens conséquents de contrôle de l'accord soient mis en oeuvre. Concernant les salaires, une première mesure s'impose au niveau législatif ou réglementaire : faire supporter la protection sociale sur tous les revenus. Pour cela, un instrument existe, la CSG, qui permettrait de dégager des sommes énormes pouvant servir à financer la réduction du temps de travail. Le salarié verrait son salaire brut diminué, mais son salaire net maintenu

du fait de la diminution substantielle de ses cotisations sociales. Or, ce qui compte, c'est le salaire net ! C'est une première source de financement de la RTT. Ensuite la négociation, résultat d'un compromis, indique ce qui est acceptable entre une réduction massive du temps de travail (avec les économies engendrées), la création d'emplois nouveaux, la nouvelle organisation du travail et la fixation des salaires. C'est l'avantage du contractuel. Deuxième condition à la réduction du temps de travail, le contrôle de son application, avec les risques de récupération par l'employeur. Il faut instaurer dans les accords des clauses de suivi extrêmement sévères. Globalement, il faut pouvoir contrôler la productivité globale de l'entreprise, les mouvements de capitaux, l'évolution et la nature des investissements, l'évolution des processus de production, l'utilisation des subventions et de l'allègement des charges, les relations avec les banques, l'évolution globale de l'emploi et des qualifications. Une fois de plus il vaut mieux que ce contrôle se fasse à l'interne plutôt que par des interventions extérieures qui sont toujours mal perçues. Deux instruments existent : l'accord d'entreprise et le comité d'entreprise. L'accord d'entreprise, non seulement doit définir la manière dont se fera la réduction du temps de travail et la création d'emplois mais doit aussi prévoir une clause de suivi (voir ci-dessus). Le comité d'entreprise depuis 1982 bénéficie de pouvoirs élargis et de moyens. Il peut faire appel à des experts-comptables et économiques. Il faut aussi améliorer par des formations appropriées le niveau d'expertises des membres des CE afin qu'ils ne soient plus mis devant le fait accompli. Comment d'ailleurs les CE d'Air France et du Crédit Lyonnais ont-ils laissé se dégrader ainsi la situation ? Des instruments existent, encore faut-il savoir les utiliser et ne pas attendre le choc final.

Autre obstacle à la réduction du temps de travail, la division syndicale. Les contradictions qui existent entre les organisations syndicales tendent à s'exacerber sur question de l'aménagement et de la réduction du temps de

travail. En l'occurrence, les efforts qui sont demandés aux organisations syndicales sont énormes puisqu'elles doivent agir en faveur de gens qui sont à l'extérieur de l'entreprise ou de l'administration qui ne sont ni adhérents ni électeurs, et qu'il va falloir partager le gâteau avec d'autres. D'autant plus que les organisations syndicales vont devoir demander aux "inclus" des efforts : d'adaptation, d'imagination, d'organisation, de solidarité, etc... En gros, le monde syndical se divise en deux camps, ceux qui privilégient la défense des acquis de ceux qui en ont, et ceux qui privilégient l'emploi. Les appels incantatoires à l'unité n'y peuvent pas grand chose. L'unité n'a de sens que lorsqu'elle se construit sur des objectifs précis. Deux moyens pour dépasser ces contradictions, le débat entre inclus et exclus, et le référendum. Le référendum s'il est organisé dans de bonnes conditions et s'il situe bien les enjeux, peut être un moyen pour surmonter les divisions inter-syndicales.

Il est clair que si nous n'organisons pas la diminution massive du travail (1200 heures par an en l'an 2000, organisation conjointe par Etat, patronat, syndicats), nous assisterons à une diminution sauvage du temps de travail (à l'américaine). Ce sera la multiplication des temps partiels, des extras, des saisonniers, des contrats à durée déterminée, des intérimaires, des contrats intermittents, de la flexibilité massive de la main d'oeuvre, ce qui tirera tous les salaires vers le bas. La manière dont se fera la réduction du temps de travail est bien un choix de société, réduction organisée ou réduction sauvage.

Jean-Jacques Thouvenin

secrétaire national à la Fédération Gaz-Electricité CFDT,
secrétaire général adjoint de la CCAS,
membre du Conseil supérieur du Gaz et de l'Electricité.

(1) particulièrement dans une population vieillissante

(2) cela signifie qu'il va falloir avoir le courage de remettre en cause des situations acquises, parfois même chez les salariés.

Apprentissage : l'envers du décor

Nelson est apprenti chauffagiste, Christine apprentie coiffeuse, Jean Carlos apprenti coiffeur, Jean-François apprenti pâtis-sier, Virginie apprentie vendeuse, Stéphane apprenti serveur; Edouard, lui, est responsable fédéral pour le secteur sud de la Seine Saint Denis à la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC-JOCF), il suit la catégorie apprentis. Ils se sont retrouvés un soir autour d'une table pour répondre à nos questions.

Collectif : Vous étiez plus de 500 apprentis au rassemblement national de la JOC-JOCF le 20 mars 1994 à Créteil. Qu'avez-vous vécu pendant cette journée ? Qu'est-ce qui vous a le plus marqué ?

Nelson : Ce sont les stands qui étaient intéressants car on comprenait un peu mieux ce qu'on nous disait. Par exemple, j'ai appris qu'il y avait d'autres CAP qui touchaient le chauffage que je ne connaissais même pas; ça aurait pu m'intéresser si j'avais eu ce renseignement avant. Et puis le représentant du ministre nous a fait des promesses. On verra bien s'il les tiendra.

Jean-François : On a fait une pièce de théâtre à propos de l'action de Stéphane. C'est un apprenti serveur qui se faisait baiser par son patron car il faisait 66 heures. Il a vu un

inspecteur d'apprentissage et il a gagné sur les horaires.

La JOC-JOCF porte depuis trois ans une attention particulière à ces "délaissés du monde ouvrier". Comment les apprentis sont-ils organisés sur votre fédération ?

Edouard : On a commencé il y a trois ans. Comme on connaissait peu d'apprentis, on a fait un collectif sur le département. Il s'est avéré qu'il y en avait beaucoup sur Montreuil. On a cheminé, c'était dur. Car ils ne sont apprentis que pendant deux ans. Avec l'aide de moyens pédagogiques, on a montré ce qui n'allait pas chez les patrons ou au CFA (Centre de Formation des Apprentis) et puis quels étaient les moyens d'agir. Quelques actions ont abouti. On a trois équipes sur Montreuil et Romainville. Sur la fédé, les apprentis sont disséminés. C'est dur de les regrouper. On a fait paraître un dossier sur les apprentis pour voir si on pouvait en joindre. C'est un travail de longue haleine.

L'apprentissage a pour but de donner une formation conduisant à un diplôme de l'enseignement technique. Pourquoi avez-vous choisi l'apprentissage ?

Nelson : L'école, je n'aimais pas ça et j'aime toujours pas ça. Mais là le travail, j'aime encore moins; mais étant donné que je suis payé et que je dois respecter mon contrat, alors j'y vais. Je pense que dès la première année, ils nous ont pas laissé assez souffler. D'un coup, ils m'ont imposé des heures infernales. Il n'y a pas eu une étape d'adaptation entre l'école et l'entrée en apprentissage. Dès le début, ils ont essayé de m'apprendre le boulot pour que je puisse être rentable.

Christine : J'étais en fin de 3ème et je ne pouvais pas dire que j'aimais l'école. Et puis, comme il fallait choisir quelque chose... Je n'ai pas été bien orientée. J'aurai voulu faire un BEP sanitaire et social.

Jean-Carlos : J'ai choisi parce que j'aimais ce métier ...

Jean-François : Ca me plaisait déjà et j'en avais marre de l'école. J'avais fait plusieurs stages dans la pâtisserie, ça m'a plu et ... pour les sous aussi.

Virginie : Je ne pouvais pas aller en seconde et je ne voulais pas faire un BEP, ça ne me plaisait pas d'aller à l'école, j'étais dégoûtée. Alors j'ai fait l'alternance.

Stéphane : Je fais de l'alternance parce qu'un de mes copains avait BAC + 5 et ne trouvait pas de boulot. Quand je lisais dans les journaux des annonces de serveur dans l'hôtellerie, ils demandaient avec expériences. Et lui, il avait BAC + 5 et il ne trouvait pas car il n'avait pas d'expériences. Disons qu'en alternance ça compte comme expérience.

Quels sont les problèmes que vous rencontrez au CFA ?

Jean-François : Dans le CFA où je suis, c'est une vraie prison. On est obligé d'être habillé en costard, cravate, cheveux courts, ne pas fumer. J'ai deux semaines à l'école et deux semaines chez mon patron. Le CFA est sérieux car c'est pour mieux apprendre. On est obligé de rester à l'intérieur du CFA pour manger à la cantine. Et la bouffe est dégueulasse.

Nelson : Dans mon CFA, il n'y a pas de problèmes. Le seul reproche, c'est l'infirmerie. J'ai eu une brûlure,

ils n'ont pas pu me faire les premiers soins. Ils m'ont mis juste un bandage et le soir même j'ai dû aller voir un docteur car ça n'allait pas du tout.

Virginie : Le seul truc qui me choque c'est qu'il n'y a pas de cantine, sinon ça va.

Jean-Carlos : C'est bien, on peut sortir, on peut fumer, les profs sont cools. Par contre si tu oublies ton ciseau, on te renvoie en entreprise. Sur la discipline au CFA, ils sont très sévères. Aujourd'hui, j'ai eu une heure de retenue parce qu'on était monté sans l'autorisation du prof. On ne peut rien dire, c'est la discipline.

Que vivez-vous chez votre employeur par rapport aux problèmes des horaires, du salaire, de la sécurité, de la formation ou de la violence ?

Stéphane : On fait trop d'heures. Avant je faisais 66 heures par semaine. Je suis allé à une réunion d'ados organisée par la JOC. Je me suis retrouvé avec des apprentis. Et il y avait le syndicat des Ecoles Hôtelières. Ils m'ont donné un dossier avec les horaires. Et puis j'ai été voir mon Maître d'hôtel et je lui ai donné. J'ai gagné, je fais maintenant 39 heures.

Jean-Carlos : Ce qui est bien chez mon employeur, c'est que je coupe les cheveux. Mais je n'ai jamais eu de fiches de paie, et je touche mon salaire au noir depuis trois ans... Mais il m'habille de la tête au pied.

Christine : Mais t'es payé 1 200 balles par mois. Et quand tu rentres du CFA, tu retournes travailler chez le patron. Et en plus, tu n'as même pas eu droit aux vacances.

Stéphane : Dans n'importe quel métier, on est payé le même pourcentage du SMIC. Alors comment ça se fait, que lui, il touche 1 200 et moi 1 900 F ?

Jean-François : Et moi, 2 700 F.

Edouard : ça dépend de l'âge et du nombre d'année d'apprentissage. C'est



25% la première année, jusqu'à 17 ans. Quand tu as 18 ans, tu passes à 41%. En troisième année, tu es à 65%. Si tu veux faire un Brevet professionnel, tu dois signer un contrat de qualification. Alors là, tu n'es plus au même prix. Tu retombes à 60% du SMIC.

Jean-François : Mon patron m'apprend bien et me laisse toucher à tout. Parfois, il me frappe parce que je fais des conneries. Une fois, je montais les escaliers avec des tartes, et je me suis cassé la gueule. Il m'a fait une marque... Une autre fois, le boulanger m'a coupé exprès avec une lame de rasoir, parce que je lui avais répondu et il n'a pas voulu le déclarer en accident du travail. Et puis, j'ai eu une semaine de congé parce qu'il fermait et il ne m'a pas payé. Cette semaine, j'ai travaillé jusqu'à 17h alors que j'avais commencé à 6h. Et en plus il ne me paye pas mes heures supplémentaires.

Nelson : Je travaille 42 heures mais je suis payé en heures supplémentaires.

Christine : Quand je n'ai pas terminé le soir, il faut que j'attende que les derniers clients soient partis. Il est parfois 19h30.

La JOC-JOCF a réalisé un Livre Blanc dans lequel elle a définie une plate-forme revendicative. Qu'est-ce que vous voulez voir changer rapidement ?

Nelson : Avoir une 7^e semaine de congés payés. J'ai eu une 6^e semaine en mars, en tant qu'apprenti.

Edouard : Mais tu as déjà droit à une 7^e semaine à la fin de l'année pour réviser.

Nelson : A l'école, je voudrais demander qu'on ait le droit à un mercredi après-midi pour des loisirs car on a que samedi-dimanche. Je voudrais aussi que les maîtres d'apprentissage soient plus serviables avec leurs apprentis et qu'ils leur apprennent bien le boulot dès le départ.

Stéphane : Avoir obligatoirement comme jours de repos le samedi et le dimanche. Je voudrais plus de matériels (couverts de service). Après, avec les chefs de rang, je voudrais éviter de faire les toilettes trop souvent. C'est tout le temps les apprentis qui font les toilettes. On fait le boulot le plus dégueulasse.

Nelson : Dans mon école, je vois qu'il y a plein de jeunes qui arrêtent car il y a plein d'heures, ils n'arrivent pas à se mettre dans le rythme. Sur 20 jeunes au début de l'année, il n'en reste que 15.

Stéphane : Ce qui est dégueulasse c'est que dans le service de salle, une apprentie noire a été refusée. Comme ils ne voulaient pas qu'elle serve, ils

l'ont mise à la plonge. Un autre a été refusé car il avait trop de boutons sur la figure, ou d'autres parce qu'ils sont trop gros.

Christine : Je voudrais avoir plus de vacances parce que je suis crevée et que je n'arrive pas à récupérer. Je demande également une femme de ménage car nous faisons le ménage. C'est pour cela qu'on est obligé d'at-

tendre que les clients soient partis.

Stéphane : Les chefs de rang ont deux jours et demi de repos par semaine alors que j'en ai que deux et que sur ma fiche de paie, je devrais en avoir autant (c'est noté 2 jours et demi).

Propos recueillis par
René Seibel.

Texte de la pétition lancée par la JOC-JOCF en direction des apprentis :

Nous, apprentis, nous croyons que l'apprentissage peut être une solution pour notre avenir professionnel. Mais trop souvent nous vivons des conditions déplorables : rythme de vie éprouvant, formation au rabais, pas de possibilité d'expression, heures supplémentaires non payées. Nous constatons que notre formation est peu ou pas contrôlée.

Nous voulons une facilité d'accès à l'inspecteur d'apprentissage pour les apprentis et le doublement du nombre de ces inspecteurs en France.

Pour cela nous demandons :

- qu'au premier trimestre, l'inspecteur d'apprentissage rencontre les apprentis au CFA durant une heure de cours pour leur expliquer son rôle, son champ d'intervention et comment le contacter.

- La mise en place d'un numéro vert dépendant de l'Education nationale auprès duquel les apprentis pourraient exprimer leurs problèmes et recevoir des conseils concrets pour les améliorer et faire intervenir l'inspecteur d'apprentissage.

- La réalisation d'une brochure académique de l'apprenti avec les droits de l'apprenti, que faire en cas de problèmes, les numéros de téléphone des inspecteurs d'apprentissage et du travail, les coordonnées des syndicats. Cette brochure serait donnée à chaque apprenti en début d'année.

- Un déblocage de fonds pour doubler le nombre d'inspecteurs d'apprentissage.

APPRENTI, OUI



MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT



Les cadres gagnés par la voix du SUD...

Le 15 mars dernier, se sont déroulées à France Télécom et à la Poste les élections pour les cadres (40 000 personnes concernées). Aux PTT, comme dans toute la Fonction publique, ce sont les élections aux Commissions administratives paritaires qui font office d'élections professionnelles et servent à mesurer la représentativité de chaque syndicat. Elles ont théoriquement lieu tous les 3 ans, et jusqu'à cette année, la totalité du personnel (cadres et non-cadres) votait le même jour. Deux innovations cette fois-ci : ces élections ont été retardées de 2 années et seuls les cadres étaient concernés par cette élection du 15 mars, le reste du personnel (environ 350 000 personnes) votera en novembre prochain... Les dernières élections remontaient donc à 5 ans, en mars 1989, et SUD avait alors seulement 3 mois d'existence... Depuis, SUD s'est largement développé, en adhérents, en implantation géographique, et donc en audience. Ce développement n'a pas été vu d'un bon oeil, ni du côté des ministres des PTT successifs (en particulier de Paul Quilès, ministre socialiste qui a transformé le statut d'administration des PTT en deux entre-

prises publiques, La Poste et France Télécom) ni du côté des directions générales, ni du côté de nos partenaires syndicaux... Tout a été tenté pour empêcher SUD de faire la preuve de la progression de sa représentativité : en 1991, SUD a été empêché de présentation à l'élection des représentants du personnel lors de la mise en place des deux Conseils d'administration (depuis, un avis du Conseil d'État a donné raison à SUD sur cette question). L'organisation de deux élections distinctes à 6 mois d'intervalle visait sans doute à ce que SUD ne puisse faire la preuve de sa représentativité dans une élection concernant les cadres... Les tenants d'une telle manœuvre en sont aujourd'hui pour leur frais, compte tenu des résultats !

Mais ce qui se joue aussi dans ces élections, c'est le bilan que fait le personnel après la mise en place du changement de statut des PTT et les bouleversements en cours concernant le personnel (nouvelles classifications, changement dans les règles de gestion du personnel...). C'est aussi le verdict du personnel sur les prises de position des différentes forces syndicales face à cette réforme.

Les résultats (à noter que la participation électorale reste élevée : 85%)

| | |
|--------------------|--------|
| - A France Télécom | |
| SUD | 17,75% |
| C.G.T. | 16,06% |
| C.F.D.T. | 30,68% |
| FO | 17,45% |
| C.F.T.C. | 9,10% |
| C.G.C. | 4,97% |
| ASCIT* | 3,99% |

* (amicale des ingénieurs)

| | |
|--------------|--------|
| - A La Poste | |
| SUD | 7,75 % |
| C.G.T. | 18,26% |
| C.F.D.T. | 26,40% |
| FO | 29,26% |
| CFTC | 8,36% |
| C.G.C. | 8,63% |

Les évolutions sont les suivantes :

- A La Poste : SUD progresse de près de 5%, la C.G.T. progresse de 1,5%, la CFTC est stable, FO baisse de 3,5% et la C.F.D.T. baisse de 1,5%

- A France Télécom : SUD progresse de 13,5%, la C.G.T. progresse de 1%, FO de 0,5%, la CFTC progresse de 1%, la C.G.C. baisse de 2,5%, l'ASCIT de 7,5% et la C.F.D.T. de 4%.

Ces résultats font que SUD devient 4ème organisation chez les cadres aux PTT avec 12% des voix. Pour avoir une idée de la progression spectaculaire de SUD, rappelons seulement qu'en 1989, SUD faisait moins de 3% chez les cadres aux PTT, moins de 2% à La Poste, et 4% à France Télécom. SUD est deuxième organisation sur la totalité des cadres de France Télécom et quatrième organisation chez les cadres de 1er niveau à La Poste.

Si on examine de plus près les résultats, on s'aperçoit que la C.F.D.T. progresse beaucoup chez les cadres supérieurs (au détriment de la C.G.C. et de l'ASCIT), et baisse d'autant plus chez les cadres de 1er niveau.

Les objectifs que SUD s'étaient fixés dans ces élections sont largement dépassés, à La Poste comme à France Télécom. La différence entre les résultats à La Poste et à France Télécom s'explique aisément quand on connaît la différence de réalité. La Poste est une entreprise de "main d'oeuvre" où la hiérarchie a historiquement eu un rôle d'encadrement disciplinaire très poussé, en particulier dans les gros secteurs (centres de tri, centres financiers...) où SUD s'est d'abord construit. A La Poste, une partie des cadres est constitué des receveurs des moyens et gros bureaux, milieu traditionnellement proche de FO... France Télécom est

plus une entreprise de "technologie" développée, où l'encadrement a plus un rôle technique plus proche du personnel d'exécution, où les rapports entre l'encadrement et le personnel d'exécution sont moins difficiles qu'à la Poste. Enfin, des mobilisations spécifiques de cadres ont eu lieu à France Télécom sur les reclassifications, dans lesquelles SUD a pris une place importante; ces mobilisations ont été plus faibles à La Poste.

Traditionnellement aux PTT les variations électorales sont faibles, les évolutions constatées cette fois sont d'autant plus importantes. La fédération C.F.D.T.-P.T.T qui a soutenu inconditionnellement la réforme des PTT voulue par Quilès paye aujourd'hui ce soutien, en particulier à France Télécom où le personnel est très inquiet de son avenir et associe, à juste titre, la réforme Quilès et les projets de privatisation voulus par Longuet. La fédération C.G.T.-P.T.T. qui a pris position contre la réforme progresse légèrement. La Direction générale de France Télécom avait indiqué clairement que ces élections devaient profiter aux syndicats qui avaient soutenu la réforme... C'est raté !

Ces résultats sont évidemment un signe important du climat social aux PTT aujourd'hui, où à travers ce vote, une partie importante des cadres (pourtant chargés par les directions de faire passer le message) se démarque des politiques menées ces dernières années. Cela indique aussi quelles devraient être les évolutions lorsque le personnel d'exécution votera en fin d'année.

Enfin, ces élections et les tendances qu'elles montrent pour la fin d'année, posent clairement la représentativité de SUD et cela, les deux directions générales de La Poste et de France Télécom, ainsi que le ministre des PTT devront nécessairement en tenir compte.

Annick Coupé