

Attention au risque de perdre la prochaine génération de travailleurs de l'industrie

Bruxelles, 24 – 25 novembre 2020

La crise de la COVID-19 affecte de manière disproportionnée les jeunes travailleurs et les apprentis. De nombreux jeunes ont vu leur contrat d'emploi ou d'apprentissage être suspendu ou interrompu sans autre opportunité de débiter leur carrière professionnelle. Les jeunes travailleurs obtiennent principalement des contrats à durée déterminée, nombre d'entre eux sont des travailleurs intérimaires ou sont enfermés dans des formes de travail atypiques qui n'offrent pas ou peu de protection sociale. Il est urgent d'apporter une réponse adéquate à leur situation pour éviter des dommages irréversibles. Ensemble, nous devons empêcher que la prochaine génération de travailleurs de l'industrie ne soit sacrifiée.

Au cours de l'été 2020, Eurostat a [rapporté](#) une explosion du chômage des jeunes qui a atteint 17,6 % en août dans l'UE contre 6% en 2019. Depuis, le chômage n'a cessé de grimper, et un nouveau pic est attendu particulièrement en raison des nouvelles restrictions dues à la deuxième vague de COVID-19 en Europe et de la fin des régimes d'aide gouvernementaux en 2021. Certains [observateurs](#) prévoient même une hausse alarmante du chômage des jeunes qui pourrait atteindre 70% d'ici un an. Des études récentes [montrent](#) également que les jeunes sont parmi les plus grands perdants du confinement avec les plus bas niveaux de bien-être. Ils se sentent exclus de la société et sont les plus exposés au risque de dépression.

Nous ne pouvons pas regarder presque toute une génération être licenciée et abandonnée sans rien faire. Alors que nous préparons la relance économique de l'après COVID-19 et au-delà, nous devons accorder une attention particulière aux jeunes et aux apprentis. Laisser tomber la jeune génération ne fera que le jeu des populistes.

Nombre de jeunes travailleurs subissent déjà la deuxième crise économique de leur jeune vie. En Europe, ils ont déjà payé un lourd tribut à la crise de 2008-2009 lorsque les mesures d'austérité imposées par les politiciens les ont contraints à des conditions de travail précaires. En 2017, [selon des rapports](#), près de la moitié des jeunes européens (44%) âgés de 19 à 24 ans avait un contrat temporaire. Ces contrats avaient souvent une durée inférieure à un mois et n'offraient aucune protection sociale, ni opportunités de formation. [Des rapports](#) indiquent également que les jeunes sont le groupe le plus touché par la pauvreté au travail (10%) qui se traduit souvent par l'incapacité à se loger décemment et à se nourrir sainement.

Ensemble, nous devons nous assurer que les jeunes profitent de la relance après la crise de la COVID-19 et les sortir de la précarité. Les jeunes doivent pouvoir démarrer leur parcours professionnel avec des emplois de qualité qui offrent une sécurité et des possibilités de développements personnels et professionnels grâce aux formations et à l'apprentissage tout au long de la vie. Ceci est crucial dans le contexte de la relance et de la transformation numérique et verte de l'industrie. De nombreuses industries souffrent déjà d'un manque de travailleurs qualifiés. Nous comptons sur des jeunes travailleurs qualifiés pour travailler dans les industries vertes et intelligentes de demain.

Nous devons veiller à ce que les jeunes ne soient pas les oubliés des plans de relance européens et nationaux. Nous devons tirer la sonnette d'alarme et lutter pour l'inclusion de la prochaine génération de travailleurs de l'industrie dans la relance à tous les niveaux – européen, national, régional, sectoriel et local.

L'UE oublie les jeunes dans la relance

La mesure proposée par l'UE pour améliorer la situation des jeunes et les inclure sur le marché du travail est le paquet de soutien à l'emploi des jeunes, présenté le 1^{er} juillet 2020. Globalement, industriAll Europe salue ce paquet mais alerte sur le fait qu'il ne suffira pas à sauver une génération puisqu'il se concentre malheureusement sur des formations sans opportunités d'emploi ni critères de qualité.

La Garantie pour la jeunesse renforcée, l'une des principales propositions du paquet, n'est pas suffisamment ambitieuse pour répondre aux principales difficultés que rencontre la plupart des jeunes : le chômage ou le travail précaire, temporaire avec un accès limité ou inexistant à la sécurité sociale. De plus, l'UE semble répéter les erreurs du passé. La Garantie pour la jeunesse a été lancée en 2013 alors que le taux de chômage des jeunes dépassait 50% dans certains Etats membres ; mais la Cour des comptes européenne a tiré le constat que « les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes » puisque jusqu'à [60%](#) des interventions concernent des stages plutôt que de vrais emplois. L'organisation internationale du travail a [déclaré](#) que « l'allocation des ressources n'a pas été suffisante pour correspondre aux recommandations ».

La nouvelle proposition améliore la Garantie pour la jeunesse de 2013 en augmentant l'âge limite et en incluant les 25-29 ans. Ce programme doit garantir que les jeunes se verront proposer une formation, un apprentissage, un emploi ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie du système scolaire ou leur perte d'emploi. La nouvelle proposition met également à juste titre l'accent sur les compétences vertes et numériques qui sont fondamentales. Il est cependant à déplorer que la Commission ait omis de définir des critères de qualité solides pour les offres que les jeunes doivent recevoir.

L'exigence d'offres de qualité n'est que partiellement prise en compte dans le lien établi entre la Garantie pour la jeunesse renforcée et le Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité et le Cadre de qualité pour les stages, datant tous les deux de 2013. Cela ne suffit pas car ces cadres de qualité ne protègent pas les jeunes contre le fait d'être exploités comme main d'œuvre bon marché. Des critères de qualité doivent garantir que les offres proposées dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse renforcée sont conformes aux législations nationales sur le travail, aux conventions collectives et aux réglementations fiscales. Tous les bénéficiaires doivent avoir une protection sociale, et les apprentis ou les stagiaires ne doivent pas remplacer les travailleurs. Sans critères de qualité clairs, les employeurs exploitent continuellement de remplacer les emplois de qualité par des apprentissages précaires et de détourner l'argent public.

En outre, nous sommes choqués que le travail indépendant fasse partie de la proposition de la Commission. Jusqu'à présent, cette nouvelle forme de travail promue par des politiques néolibérales comme solution à un chômage élevé n'a [conduit](#) qu'à une explosion du nombre de faux indépendants qui sont forcés de travailler dans des conditions précaires. Nombre d'entre eux sont des jeunes travailleurs qui n'ont pas réussi à trouver un emploi stable et de qualité.

Enfin, le financement de la Garantie pour la jeunesse renforcée n'est pas suffisant. Sur les 22 milliards d'euros proposés (qui font partie du prochain cadre financier pluriannuel et du programme Next Generation EU), seuls 8 milliards semblent être alloués à la jeunesse. Le reste est un budget général destiné à la lutte contre le chômage. Ce n'est pas suffisant pour répondre à l'urgence de la situation de la jeune génération.

Une lueur d'espoir vient du Parlement européen qui a appelé, le 10 octobre dernier, la Commission à interdire les stages non rémunérés et à investir dans des emplois de qualité pour les jeunes. Nous soutenons la [résolution](#) du Parlement qui vise à améliorer la proposition médiocre de la Commission par les demandes suivantes :

- Allouer une plus grande part du Fonds social européen (ESF+) au programme dans le budget à long terme de l'UE. Les experts disent qu'il faudrait 7000 euros en plus par jeune ayant quitté l'école, ne suivant pas de formation ou étant sans emploi pour faire une véritable différence.

- Un instrument légal pour imposer une rémunération équitable pour les stages et apprentissages.
- Une surveillance accrue de la mise en œuvre du programme dans les Etats membres et de ses résultats.

Malheureusement, le 30 octobre dernier, le Conseil européen a adopté la proposition de la Commission sans les améliorations positives du Parlement. Nous sommes très déçus que la [recommandation finale du Conseil sur la Garantie pour la jeunesse renforcée](#) n'inclut pas des critères de qualité contraignants pour les offres que les jeunes reçoivent dans le cadre du programme.

Toutefois, la lutte continue. Les Etats membres doivent maintenant mettre en œuvre la recommandation du Conseil. Il nous incombe maintenant de faire pression sur nos gouvernements nationaux pour qu'ils introduisent des critères de qualité contraignants en concertation avec les partenaires sociaux. La résolution du Parlement européen et les critères de qualité proposés par le [Comité « Jeunesse » de la CES](#) pourraient servir de points de départ utiles pour améliorer la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse renforcée au niveau national.

Inclure d'urgence la jeune génération dans les plans de relance

IndustriAll Europe s'inquiète du fait que dans la plupart des plans de relance nationaux, les mesures prévues, s'il y en a, pour résoudre la situation urgente des jeunes ne sont pas suffisantes. En tant que syndicats, nous devons pousser les décideurs politiques nationaux à consacrer suffisamment de fonds et à inclure des mesures efficaces pour l'inclusion des jeunes sur le marché du travail dans chaque plan de relance national dans les Etats membres de l'UE et au-delà.

Les plans de relance nationaux doivent inclure des programmes permettant d'identifier les besoins et les lacunes en matière de compétences, particulièrement en lien avec l'industrie verte et intelligente du futur proche. Les plans doivent également inclure des programmes d'apprentissage et de formation avec des possibilités de rétention de l'emploi pour préparer la prochaine génération de travailleurs de l'industrie. Les syndicats doivent être pleinement impliqués dans ce processus et soutenir proactivement les jeunes au début de leur carrière, particulièrement en tant que partie intégrante d'une stratégie de renouvellement syndical.

Le modèle de garantie pour la jeunesse, proposé au niveau de l'UE et imité également par certains gouvernements nationaux, est une option, mais il n'est pas la solution miracle au problème du chômage des jeunes. Ce modèle permet aux employeurs d'obtenir de l'argent et/ou d'être exemptés de certaines charges fiscales s'ils prennent des apprentis et/ou embauchent des jeunes. Toutefois, cela ne résout pas le problème de la qualité des offres d'apprentissages et d'emplois, et l'argent public continue de financer des emplois précaires de courte durée pour les jeunes. Nous demandons que les syndicats soient toujours impliqués dans le développement et l'application des programmes, quel qu'ils soient. Le dialogue social et les négociations collectives ont de nouveau fait leur preuve pendant la crise de la COVID-19 en montrant que là où les syndicats sont impliqués, de bonnes solutions sont trouvées.

Un exemple concret vient de France où le gouvernement a présenté son plan pour la jeunesse à la fin du mois de juillet 2020. Le plan prévoit de soutenir le recrutement de jeunes travailleurs et les apprentissages à l'heure où 750 000 jeunes se préparent à entrer sur le marché du travail français. Ce plan est doté d'une enveloppe de 6,5 milliards d'euros, en plus des 3,5 milliards déjà alloués à la jeunesse. Il complète également le plan de relance de l'apprentissage qui propose une aide au recrutement des apprentis qui veulent obtenir une qualification entre juillet 2020 et février 2021. Ces plans vont dans la bonne direction, mais ils n'apportent pas de réponse à la question de la qualité des offres. En outre, les partenaires sociaux français dans le secteur de la métallurgie (à part la FTM-CGT) ont signé un accord de branche qui encourage l'embauche des jeunes à travers un dispositif de solidarité d'aménagement de fin de carrière. Ce dispositif prévoit l'embauche d'un jeune pour deux personnes qui quittent la vie professionnelle.

En Autriche, le gouvernement offre également des aides aux employeurs pour recruter et garder les apprentis après leur formation (les employeurs reçoivent un bonus de 1000 euros pour le recrutement et 1000 euros supplémentaires pour le maintien dans l'emploi). Mais pour les syndicats, cela ne suffit pas. Dans leur campagne '[Jeunesse sans travail](#)', les jeunes syndicalistes demandent au gouvernement d'augmenter le nombre d'apprentissages dans le secteur public et de créer un fonds d'urgence pour les apprentissages.

En Allemagne, les partenaires sociaux au niveau national ont rejoint « l'alliance pour l'apprentissage et la formation continue » établie par le Ministère de l'emploi et le Ministère de l'éducation. Les mesures prévoient, entre autres, que les apprentis forcés d'interrompre leur formation reçoivent une aide légale et financière pour poursuivre leur formation ailleurs. Les observateurs [indiquent](#) toutefois qu'aucune mesure concrète ne garantit un nombre suffisant d'apprentissages pour 2020-21.

Aucun de ces exemples nationaux n'est parfait, mais ce sont des pas dans la bonne direction qui pourraient être améliorés si les syndicats continuent de faire pression et de se battre pour un meilleur présent et un meilleur avenir pour les jeunes. Nos plus grandes inquiétudes concernent les pays dans lesquels la situation des jeunes n'est pas prise en compte dans les plans de relance, tel qu'en Roumanie, en Hongrie et en Pologne, ou dans lesquels les gouvernements ne s'engagent que du bout des lèvres sans proposer aucune mesure concrète comme au Portugal, en Espagne ou en Italie.

Entretiens, nous observons des développements très inquiétants en Turquie. Non seulement le gouvernement ne propose aucune mesure pour améliorer la situation des jeunes, mais il propose même des instruments pour l'aggraver. Le gouvernement turc a proposé une nouvelle loi qui permettra d'engager sans condition des jeunes de jusqu'à 25 ans avec des contrats précaires de courte durée qui peuvent être renouvelés indéfiniment. Actuellement, les employeurs doivent justifier pourquoi un travailleur a un contrat à durée limitée et ils ne peuvent pas le renouveler indéfiniment. Cette nouvelle loi est une catastrophe pour les jeunes turcs qui pour la plupart se trouvent déjà dans une situation de précarité.

En tant que syndicats, nous ne pouvons pas laisser tomber la jeune génération. Nous devons nous battre pour leur inclusion dans les plans de relance nationaux et européens. Il est impossible d'avoir une relance équitable et inclusive après la COVID-19 sans que la jeunesse soit l'un des piliers centraux de ces plans. L'avenir de notre industrie dépend de la prochaine génération de travailleurs de l'industrie. Mais les systèmes démocratiques actuels dépendent aussi de sociétés capables d'offrir de bonnes opportunités à des jeunes qui ont déjà commencé à perdre confiance dans le modèle actuel et qui pourraient se tourner vers des alternatives populistes.

Les jeunes d'industriAll Europe demandent une meilleure stratégie pour la jeunesse

La jeunesse d'industriAll Europe souligne qu'il est crucial que les syndicats portent un regard critique sur leur propre stratégie de renouvellement syndical. Il est urgent que les syndicats renforcent leurs activités axées sur la jeunesse. Nous ne pouvons pas attendre sans rien faire que les jeunes frappent à nos portes ; nous devons au contraire être plus proactifs et améliorer notre stratégie pour les atteindre. Les stratégies de communication des syndicats doivent être adaptées pour aussi parler aux jeunes, notamment en utilisant leurs canaux de communication tels que les réseaux sociaux. Nous devons montrer clairement aux jeunes que nous les défendons de manière proactive et qu'ils doivent nous rejoindre pour faire progresser leurs intérêts et leurs droits au travail.

Les syndicats doivent soutenir le développement des structures pour les jeunes à tous les niveaux et encourager les jeunes syndicalistes dans leurs activités. Les jeunes syndicalistes doivent avoir l'opportunité de participer aux comités syndicaux pertinents pour faire avancer les questions relatives aux jeunes et apporter leur perspective d'un point de vue des jeunes. Ils doivent bénéficier des formations nécessaires pour développer leurs compétences afin de participer efficacement au travail syndical. En outre, les jeunes syndicalistes doivent être impliqués dans le développement des stratégies de renouvellement syndical et participer aux activités de recrutement et de syndicalisation afin d'attirer efficacement les jeunes membres dans le syndicalisme.

Le futur du mouvement des travailleurs dépend du renouvellement syndical et de l'augmentation des membres jeunes et actifs. Nous devons agir maintenant et moderniser nos méthodes de travail, et particulièrement notre communication et notre image pour mieux cibler les jeunes et gagner des membres jeunes. Tous les jeunes veulent que leurs droits soient défendus et que leurs conditions de travail soient équitables. Mais, dans le contexte actuel de désinformation, ils ne savent souvent pas où trouver une protection et ils sont souvent empêchés d'adhérer à un syndicat par des employeurs agressifs. Nous devons nous adresser aux jeunes de manière proactive et leur montrer qu'ils ont leur place dans le mouvement.