

Un syndicalisme utile aux moins de 30 ans

Relancés depuis le congrès confédéral de 2022, les rassemblements et formations de jeunes visent à faire émerger une nouvelle génération qui nous montre un nouveau rapport au travail mais a besoin d'un syndicalisme qui revendique des appuis et garanties spécifiques.

Comment présenter l'action confédérale auprès des jeunes ?

Lydie Nicol. Nous avons, avec Marie Bretonnière, déléguée Jeune confédérale, redynamisé le réseau des responsables « jeunesse » (des référents) pour pouvoir porter à la fois le revendicatif CFDT à destination des travailleurs de moins de 30 ans et par ailleurs redynamiser le chantier interne autour de l'accompagnement à la prise de responsabilité syndicale. Cela se voit sur les cycles Effervescence(s), c'est la partie formation politique autour des règles de démocratie interne, puisqu'il s'agit d'expliquer comment fonctionne la CFDT, nos points cardinaux, etc.¹ Tout au long des réunions de réseau, on a travaillé

Lydie Nicol est secrétaire nationale CFDT, en charge notamment de la politique en direction des jeunes.

1-Cf. le rassemblement en 2024 à Orléans sur www.youtube.com/watch?v=tYF-

le revendicatif, l'accompagnement à l'émancipation, aux enjeux de l'autonomie et d'insertion professionnelle : l'entrée, la qualité du premier emploi et celle des stages. Il s'agit aussi de partager nos propositions en termes de citoyenneté, notamment l'abaissement du droit de vote à 16 ans, la participation aux conseils municipaux et départementaux, le rôle du service national universel, du service civique... Il y a concrètement un accès réservé aux jeunes à tous les niveaux de nos instances et des congrès, jusqu'à les inviter au Bureau national confédéral. Parallèlement, nous menons ses enquêtes Focus pour de mieux connaître les réalités vécues par les 16-30 ans et de porter leurs revendications auprès des pouvoirs publics comme des employeurs. Chaque édition permet de recueillir la parole de jeunes très différents, qu'ils soient étudiants, salariés, en apprentissage ² en recherche d'emploi ou en situation de décrochage. A chaque fois, c'est plus d'un millier de témoignages qualitatifs et de verbatims. La dernière porte sur les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETs), un public souvent invisibilisé alors même qu'il fait souvent face à des situations de grande précarité³. Une prochaine entrée pourrait être les jeunes diplômés et cadres.

Il s'agit d'une approche à partir de leurs réalités professionnelles.

L. N. Il y a une tendance lourde de précarisation du marché du travail auquel aucun jeune n'échappe, avec pour les jeunes diplômés, un sentiment grandissant de déclassement, quels que soient les secteurs, puisqu'il y a un écart important qui se creuse entre le niveau de diplôme qu'on exige d'eux et les emplois auxquels ils peuvent prétendre ensuite et auxquels ils accèdent sur la base de ces diplômes. Plus on est diplômé, plus la déception est

1dUZJEx4

2-Télécharger le Guide CFDT des apprentis et de l'alternance sur www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2024-09/tpc-2409-guide-apprentissage-interactif.pdf
3-www.cfdt.fr/sinformer/toutes-les-actualites-par-dossiers-thematiques/enquete-focus-jeunes-sur-les-conditions-de-vie-des-jeunes-en-recherche-de-parcours-neets

grande. Il s'agirait d'évaluer l'impact de l'intelligence artificielle sur les postes juniors, dont beaucoup de tâches intellectuelles sont automatisées pour faire des économies d'échelle au détriment des jeunes entrants. Nous surveillons aussi la qualité de l'alternance, les difficultés à pouvoir vraiment capitaliser sur leur période de stage, et plus largement le rapport au travail. Des entreprises ont du mal à faire évoluer leurs pratiques managériales et le dialogue intergénérationnel. Elles s'en tiennent souvent à des stéréotypes alors que les jeunes actifs, cadres ou non cadres, se déclarent tout aussi investis dans leur travail et leur organisation que les séniors. Ils se distinguent par une envie plus marquée de progression professionnelle en début de carrière mais ont les mêmes attentes fondamentales envers le travail que les autres actifs : un travail rémunérateur, intéressant et facile à concilier avec leur vie personnelle⁴.

Ceci nous oriente dans le cadre d'une négociation sur l'emploi des jeunes dans le cadre de l'agenda social autonome. Il y a sans doute une opportunité de pouvoir discuter avec les organisations patronales et d'essayer de peser un peu plus, encore une fois, sur la qualité de l'intégration et du premier emploi. De même, la Conférence Travail-emploi-retraite, qui se poursuit en 2026, doit-elle porter son attention sur les jeunes⁵. A ce titre, la CFDT travaille en lien avec de nombreuses associations : le Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (Cnajep), l'Union nationale pour l'habitat des jeunes (Unaj), qui ont pour but d'améliorer les conditions de vie et d'études des jeunes. Nous travaillons aussi avec la première organisation étudiante représentative, la Fédération des associations générales étudiantes (Fage)⁶.

« Il y a concrètement un accès réservé aux jeunes à tous les niveaux de nos instances et des congrès, jusqu'à les inviter au Bureau national confédéral. »

4-Cf. l'enquête Apec-Terra nova auprès de 3 000 jeunes, « Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes », février 2024.

5-A suivre sur www.syndicalismehebdo.fr.

6-Créée en 1989, la Fage regroupe près de 2 000 associations et syndicats, via des fédérations territoriales et de filière, soit environ 300 000 jeunes, NDLR.

La CFDT a des revendications spécifiques pour les 16-30 ans.

L. N. L'enjeu est de proposer un syndicalisme utile à celles et ceux qui ne sont pas en emploi stable, les moins de 30 ans. Les écouter, les aider à prendre leur place dans notre organisation, leur donner un maximum d'informations sur leurs droits, négocier pour eux au plus haut niveau de l'Etat et des employeurs, et leur proposer de prendre leur place dans les débats sociétaux : l'ampleur du numérique, l'attachement à la transition écologique, l'importance de contrer les discriminations et la lutte contre l'extrême-droite. A nous de favoriser leurs clés de lecture sur tous les sujets des conditions de travail. Je prends un exemple, celui du télétravail. Hier, réservé aux seniors expérimentés et indépendants, aujourd'hui une modalité pour un poste sur trois. Tous les jeunes n'en ont pas forcément envie, désirant être accueillis en équipe et en entreprise, n'ayant pas chez eux les moyens de bien travailler à distance, mais en même temps recherchant de l'autonomie de gestion de leur temps. De même, les jeunes parents (l'âge moyen des mères à la naissance du premier enfant est de 29 ans) salariés sont très demandeurs de disponibilité pour leur enfant. C'est une clé de lecture d'une époque, pas d'une génération : en cela, les jeunes montrent des rapports à l'emploi différents, non pas parce qu'ils sont jeunes, mais parce qu'ils incarnent les changements sociétaux. C'est essentiel de les capter. Quand on parle de jeunes, c'est la période longue entre 16 et 30 ans, cette période longue d'apprentissages sur laquelle on ne peut pas avoir d'approche uniforme. Il faut lutter contre la vision uniquement « adéquationniste » qui consiste à faire des écoles et des études des outils à la main des employeurs. La CFDT a poussé la Garantie jeune pour les aider à améliorer leur insertion professionnelle et leur accès à l'autonomie. Il faut aller plus loin et créer une série de droits (capital financier, droit à la formation et à l'accompagnement, compte-épargne temps dès 16 ans, etc.). Les militants doivent s'investir dans les entreprises en accompagnant des jeunes, qui en retour font bouger la CFDT .