



CADRE

N° 288
AVRIL-MAI 1979
NUMERO SPECIAL
10 F

**premier
emploi**

**GUIDE CFDT
DES JEUNES
DIPLOMÉS**

cadres cfdt

la revue de l'union confédérale
des ingénieurs et cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

26 rue de Montholon
75439 Paris cedex 09
téléphone 247 75 55

le numéro 12 F l'abonnement annuel 50 F
prix dégressifs pour les commandes groupées.
ccp 30 474 52 N la source.

imprimerie artésienne, coopérative ouvrière
de production, à Liévin.



cfdt

**donnez
votre exemplaire**

ce numéro exceptionnel de « cadres cfdt »
s'adresse aux jeunes diplômés
de l'enseignement supérieur
qui recherchent un emploi

si tel n'est pas votre cas

donnez ce numéro

à un(e) jeune diplômé(e)
parent(e) ou ami(e)

diffusez largement ce numéro

sur simple commande de votre part, nous vous enverrons
des exemplaires supplémentaires à tarif réduit
pour diffusion dans les Ecoles, les IUT, les Facultés,
l'exemplaire 10 f, les 5 exemplaires 25 f, réduction par quantité
(se renseigner à la revue)

modèle de bon de commande

reproduire et renvoyer à
« Cadres cfdt », 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cédex 09

nom

adresse

nombre d'ex. commandé : soit un total de francs

joindre à la commande le titre de paiement, à l'ordre de l'UCC-CFDT

nom et adresse de l'école dans laquelle vous allez les diffuser

.....

pourquoi la c.f.d.t. s'adresse aux jeunes diplômés

Organisation syndicale, la CFDT regroupe des salariés de toutes les catégories : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres moyens, cadres supérieurs : au total plus d'un million de femmes et d'hommes. Et tous, qu'ils soient jeunes ou plus âgés, se sentent solidaires devant le problème n° 1 d'aujourd'hui : le chômage.

Dans les entreprises, ils se battent pied à pied pour éviter les licenciements et créer des emplois. Dans les régions, ils se battent pour imposer des plans de ré-industrialisation. Partout, la lutte contre le chômage est menée par l'ensemble des catégories, cadres et non cadres.

L'Union confédérale des cadres C.F.D.T (45 000 ingénieurs et cadres adhérents, sans compter les enseignants), après de nombreux contacts avec les mouvements étudiants, a pensé que la lutte contre le chômage passait par une meilleure information des étudiants en général, et des jeunes diplômés en particulier. C'est pourquoi nous avons rédigé ce numéro spécial de notre revue « CADRES C.F.D.T. » sous forme de « guide du premier emploi » à l'usage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Dans ce guide nous avons voulu atteindre trois objectifs :

- ☐ *Rassembler les informations utiles au jeune diplômé en quête d'emploi* : les jeunes sont très touchés par le chômage puisqu'ils représentent 40 % des chômeurs, et sont parfois frappés de panique devant l'état du marché du travail. Nous avons essayé de combattre ce désarroi par l'information. Vous constaterez que grand nombre de ces informations proviennent d'études de l'Association pour l'emploi des cadres, l'APEC : en effet, la CFDT joue un rôle actif dans la gestion de cet organisme paritaire (syndicats et patronat).
- ☐ *Diffuser les propositions C.F.D.T. sur les problèmes de l'emploi*. La situation actuelle n'est pas une fatalité, elle peut être modifiée et nous faisons des propositions précises sur ces changements.
- ☐ *Apporter des éléments de réflexion sur le travail* : le choix du premier emploi est une décision très importante. Comment arbitrer entre les loisirs, la vie au travail, le salaire, l'intérêt du travail, la carrière ?



NI CHOMAGE
NI INTERIM 
DES
EMPLOIS !

sommaire

I. OÙ TROUVER DES EMPLOIS ?

1.1 Le marché du travail	6
1.2. Le développement du chômage depuis 1970	7
1.3. Perspectives de l'emploi des jeunes diplômés en 1979	13
1.4. Propositions CFDT pour réduire le chômage	16

II. QUELLE EST VOTRE QUALIFICATION ?

2.1. Une conquête du mouvement ouvrier : la qualification	19
2.2. Quelle est la qualification du jeune diplômé ?	19
2.3. Vers une déqualification des emplois ?	23
2.4. Propositions CFDT sur les qualifications	26

III. COMMENT CHERCHER UN EMPLOI ?

3.1. Les étapes de la recherche d'emploi	29
3.2. Définir un objectif : le projet professionnel	29
3.3. Prospector le marché de l'emploi	29
3.4. Prendre contact avec l'entreprise : le dossier des candidatures	39
3.5. La sélection et le recrutement	41
3.6. Propositions CFDT sur les problèmes de recrutement	46

IV. COMMENT COMPRENDRE SON CONTRAT DE TRAVAIL ?

4.1. Les rapports patrons - salariés	49
4.2. Le contrat de travail	49
4.3. Le contrat à durée indéterminée	51
4.4. Contrats à durée déterminée : loi de janvier 1979	55
4.5. Contrats « intérimaire » ou « temporaire »	56
4.6. Contrats « emploi-formation »	57
4.7. Propositions CFDT sur les contrats	58

V. NÉGOCIER SON SALAIRE ET COMPRENDRE SON BULLETIN DE PAIE

5.1. Négocier son salaire	60
5.2. Les salaires en France	61
5.3. Les salaires des jeunes diplômés	61
5.4. Comprendre son bulletin de paie	64
5.5. Les propositions CFDT sur les salaires	66

VI. CARRIÈRE ET MOBILITÉ : LES PREMIÈRES ANNÉES DE TRAVAIL

6.1. Maîtriser sa carrière ?	69
6.2. Démythifier la carrière	71
6.3. Conseils pour maîtriser sa carrière	71
6.4. Propositions CFDT sur la mobilité	73

VII. SANS EMPLOI : QUELLES DÉMARCHES ET QUELS DROITS ?

7.1. Inscription dans les organismes officiels	75
7.2. Quels sont les droits du jeune diplômé ?	75

VIII. POURQUOI LE SYNDICALISME ?

8.1. Se situer dans l'entreprise	78
8.2. Cadres syndiqués à la CFDT	78
8.3. Le rôle de l'UCC-CFDT	81
8.4. Sur quelles revendications la CFDT met-elle surtout l'accent ?	81
8.5. Voir au-delà de son entreprise	83

Ce guide a été rédigé par Daniel Croquette, Yves Lasfargue, Michel Rousselot, avec la collaboration de militants spécialisés dans les problèmes de l'emploi.

ÉDITION FÉDÉRALE SNCF

Couverture : Bernard Blandiot

Graphiques de Cécile Calabro. Dessins de Joseph Defossez. Photos de Richard Frieman (couverture), C. Rausch, p. 4, Jean Pottier, p. 16, 60, Gérard Bloncourt, p. 18, 28, 84, Gérard Dalla-Santa, p. 46, Didier Maillac, p. 48, Pascal Lebrun, p. 74 et Eva Rodgold, p. 79.

Cadres cfdt n° 288, avril-mai 1979

1. où trouver des emplois ?

1. 1. le « marché du travail »

Dans notre système économique, le travail est considéré comme une marchandise : c'est pourquoi on parle de « marché du travail » c'est-à-dire de la confrontation entre les offres d'emploi, postes de travail offerts par le monde économique, et les demandes d'emploi, présentées par les travailleurs qui recherchent un emploi. Ce marché du travail n'est pas un bloc homogène : les 21 millions d'emplois peuvent se décomposer en sous-ensembles assez indépendants. Par exemple, (voir tableau) on peut décomposer ainsi ces 21 millions d'emplois :

3,5 millions d'emplois *non salariés* (agriculteurs, patrons, commerçants, professions libérales)

17,5 millions d'emplois *salariés*, dont :

- 3,5 millions dans le secteur appelé « secteur public » (fonctionnaires et agents des collectivités locales)
- 1 million dans le secteur nationalisé (E.D.F., S.N.C.F., etc.)
- 13 millions dans le secteur privé.

1. 1. 2. le marché du travail « jeunes diplômés »

Pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, l'expression « marché du travail » recouvrira :

les *offres* d'emplois : les emplois proposés par les entreprises aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Ces emplois sont en général recensés sous l'appellation « cadre » ou « cadre moyen » (nous verrons plus loin ce que veut dire le terme « cadre »).

☐ des *demandes* d'emplois : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Offres d'emplois pour les jeunes diplômés	Marché du Travail « cadres ou cadres moyens »	Demandes d'emplois des nouveaux jeunes diplômés
---	--	---

Ce découpage est artificiel car un nombre non négligeable d'emplois proposés aux jeunes diplômés seront pourvus par d'autres catégories et certains jeunes diplômés occuperont des postes qui a priori ne leur étaient pas destinés : mais il est utile pour limiter le sujet.

1. 1. 3. environ 80 000 jeunes diplômés par an

Il est facile de savoir combien de diplômes sont délivrés chaque année : il est plus difficile de savoir combien de jeunes diplômés « sortent » du système éducatif pour rechercher un emploi. Toutes les estimations concourent à chiffrer dans une fourchette de 70 à 80 000 le nombre de jeunes qui arriveront sur le marché du travail en 1979 avec un niveau d'études au moins égal à la licence. Globa-

lement leur structure par formation est la suivante (tableau 2) :
80 % sortent de l'université ;
15 % d'une école d'ingénieurs ;
5 % d'une école de formation à la gestion ou au commerce. Si 80 000 jeunes diplômés arrivent chaque année sur le marché du travail « jeunes diplômés », c'est environ 600 000 jeunes de tous niveaux (avec ou sans diplôme) qui se présentent chaque année sur l'ensemble du marché du travail.

1. 2. le développement du chômage depuis 1970

Jusqu'en 1970, le marché du travail pouvait accueillir les nouveaux arrivants. Depuis cette date, le nombre de postes de travail créés chaque année (ou rendus disponibles par les départs à la retraite) est très inférieur au nombre de demandes d'emplois et le chômage se développe. Le nombre des demandeurs d'emplois inscrits à l'Agence Nationale pour l'Emploi a évolué ainsi depuis 1970 :

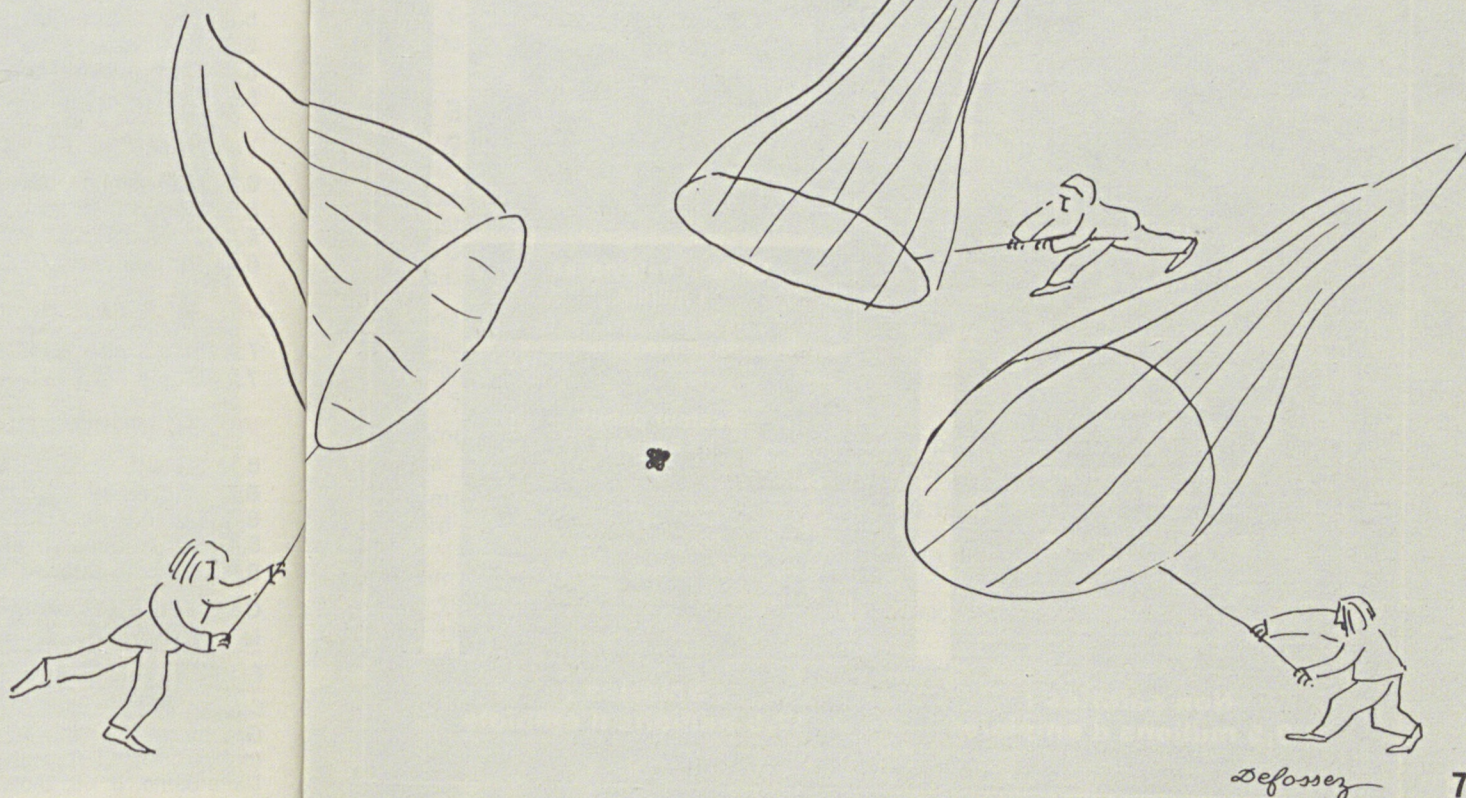
1^{er} janvier 1970 : 213 000, dont 11 500 cadres.

1^{er} janvier 1975 : 660 000.

1^{er} janvier 1978 : 1 150 000.

1^{er} janvier 1979 : 1 330 000, dont 62 000 cadres.

C'est-à-dire qu'en neuf ans le chômage a été multiplié par 6,2 pour l'ensemble des salariés et par 5,4 pour les cadres. Aujourd'hui, 1 330 000 personnes, soit environ 5,3 % de la population active sont en chômage.



Les 21 millions d'emplois en France (chiffres arrondis)

Cadres cidt n° 288, avril-mai 1979

Parmi les 17,5 millions de salariés, on trouve :

- 1,3 million de cadres « supérieurs » (soit 7 %)
- 3,2 millions de cadres « moyens » (soit 18 %)

Secteur privé 13 millions

0,6 million salariés agriculture
6 millions salariés dans l'industrie
1,8 million dans le bâtiment T.P
4,6 millions dans le tertiaire

Secteur nationalisé 1 million

EDF SNCF AIR-France RATP, etc...

Secteur public 3,5 millions

dont :
2,5 millions de fonctionnaires
et
1 million d'agents des
collectivités locales (communes)

Agriculteurs
1 500 000

Patrons, Commerçants
1 800 000

Professions libérales
200 000

**Non salariés :
3,5 millions d'emplois**

**Salariés :
17,5 millions d'emplois**

1. 2. 1. le chômage des jeunes

Le chômage touche l'ensemble de la population, mais de manière très inégale : ce sont en particulier les femmes (qui représentent 54 % des chômeurs) et les jeunes qui en sont les premières victimes.

On voit dans le tableau (page 10) sur la dimension internationale du chômage, que le phénomène n'est pas limité à notre pays et concerne l'ensemble des pays industriels. Les jeunes de moins de 25 ans représentent aujourd'hui 39 % des chômeurs dans l'Europe des 9.

1. 2. 2. les 25 000 chômeurs « jeunes diplômés »

En partant des chiffres de l'ANPE et de l'APEC (1), l'Union Confédérale des Cadres C.F.D.T. a calculé que 25 000 jeunes diplômés de l'enseignement supérieur étaient aujourd'hui en chômage : soit, dans une promotion, un jeune sur trois ! En moyenne, un jeune diplômé reste en chômage 7 à 8 mois : mais beaucoup dépassent ce délai.

Le chômage touche toutes les catégories de jeunes diplômés puisque, parmi les demandeurs d'emplois inscrits à l'APEC, on compte :

- 4 200 candidats ayant une formation universitaire ;
- 300 candidats sortant d'un institut de sciences politiques ;
- 500 candidats sortant d'une école de commerce ;
- 2 370 candidats sortant d'une école d'ingénieurs, etc.

Comme tous les jeunes diplômés ne s'inscrivent pas à l'APEC, (ce qui est d'ailleurs regrettable) les chiffres réels sont encore plus élevés.

Une enquête du « Monde de l'Education » d'octobre 1978 montrait que malgré le taux élevé de chômage chez les jeunes diplômés, ceux-ci étaient quand même moins touchés que les « sans diplôme » : plus le diplôme est élevé, moins le taux de chômage est élevé. Cette constatation pourra peut-être redonner le moral à certains jeunes diplômés...

1. 2. 3. pourquoi ce chômage des jeunes diplômés ?

Le chômage des jeunes diplômés est un phénomène assez récent qui existait très peu avant 1970, et qui s'est développé depuis 1975, du fait de la réduction des embauches aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

□ Dans le secteur public et nationalisé, (c'est-à-dire dans l'administration, en particulier l'enseignement ou dans les entreprises nationalisées), les débouchés sont de plus en plus rares, car peu de postes sont créés.

Le nombre global des *fonctionnaires* augmente peu (environ + 1 % par an depuis 1975, contre + 4 à 5 % de 1962 à 1975) ;

Le nombre d'*enseignants*, qui a beaucoup crû de 1955 à 1975, est aujourd'hui stagnant.

— de 1955 à 1970 le nombre d'*enseignants du secondaire* a augmenté de 6 à 10 % par an ;

— de 1970 à 1975 ce taux a décru de 5 à 2 % par an ;

— en 1978 : pratiquement aucune embauche.

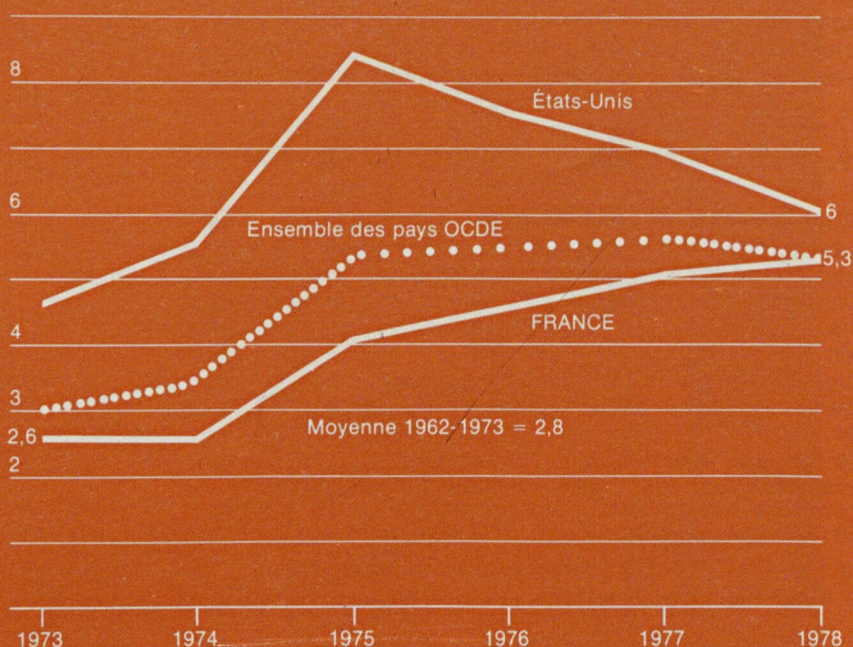
Cet arrêt des créations est d'autant plus sensible que les enseignants représentant la majorité des cadres de catégorie « A », de

(1) ANPE : Agence nationale pour l'emploi (voir page 36)

APEC : Association pour l'emploi des Cadres (voir page 37)

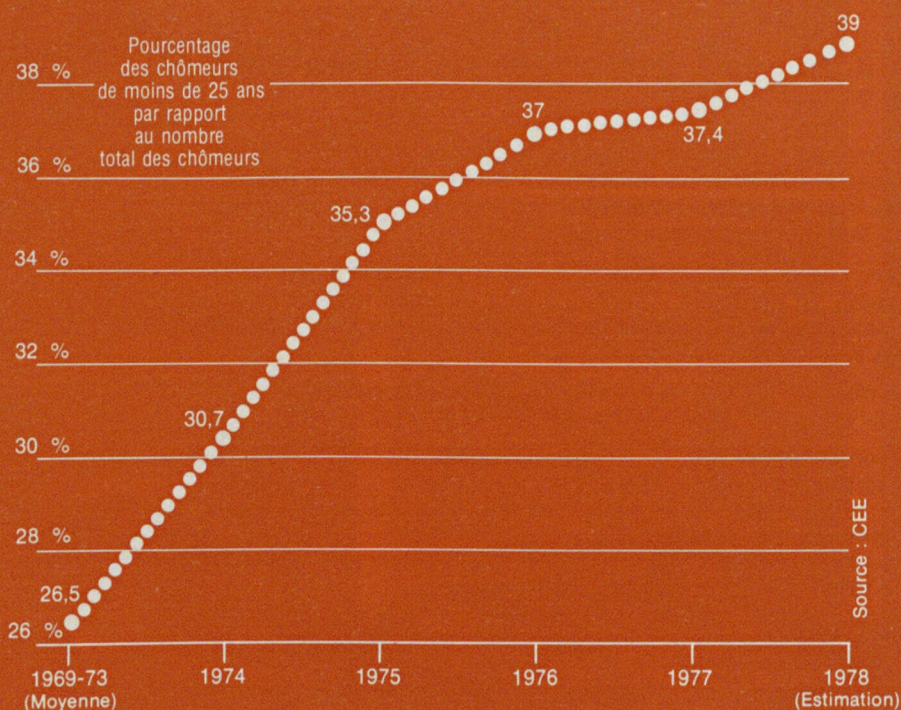
Dimension internationale du chômage

1. Le chômage (toutes catégories) dans les pays de l'OCDE en pourcentage de la population active



La stabilisation du chômage dans la zone O.C.D.E. dissimule une baisse sensible aux États-Unis et une augmentation dans les autres pays, notamment en France.

2. Le chômage des jeunes dans l'Europe des Neuf

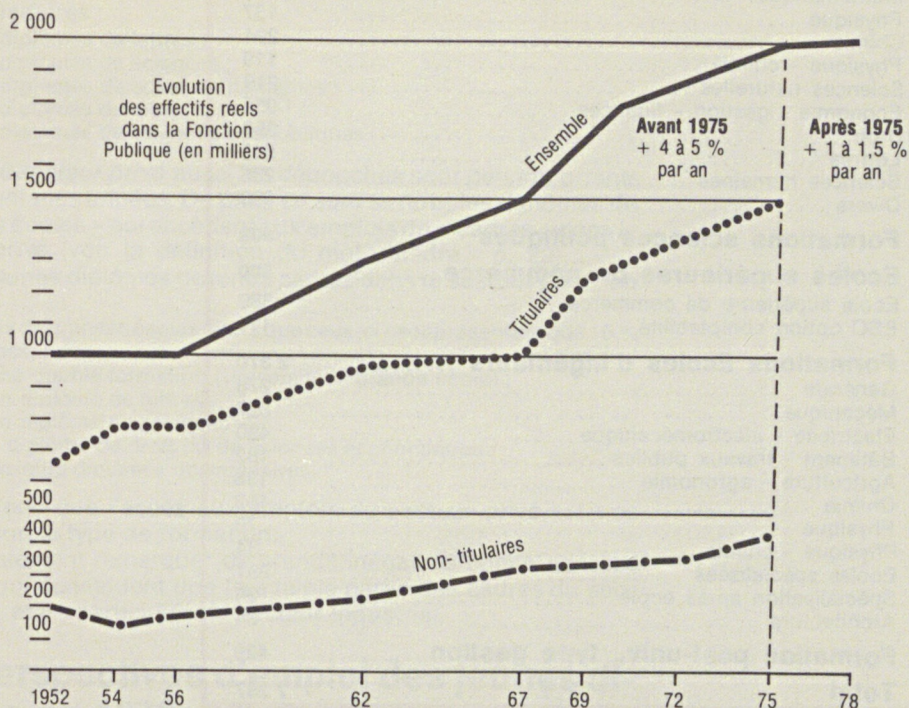


Source : CEE

Cadres cité n° 288, avril-mai 1979

Evolution de l'emploi dans le secteur public

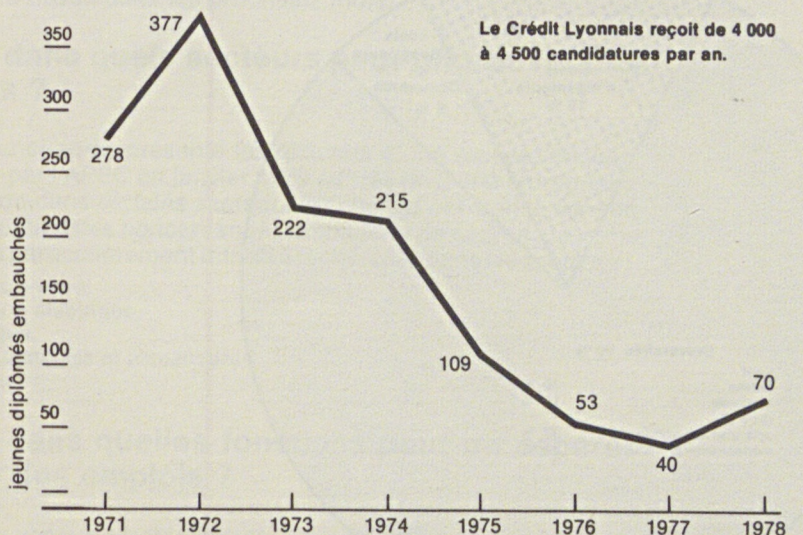
1. Evolution des emplois dans l'Administration



Depuis 1975, le nombre des fonctionnaires augmente beaucoup moins vite. Par exemple, on trouve
 • 1976 : 31 467 postes créés • 1977 : 21 369 postes créés • 1978 : 24 887 postes créés

Remarque. — Chaque année le nombre d'embauche est supérieur au nombre d'emplois créés car il faut, naturellement, remplacer les départs (démission ou retraite).

2. L'exemple du Crédit Lyonnais



Evolution de l'embauche des diplômés de l'enseignement supérieur dans une grande banque nationalisée (environ 50 000 salariés)

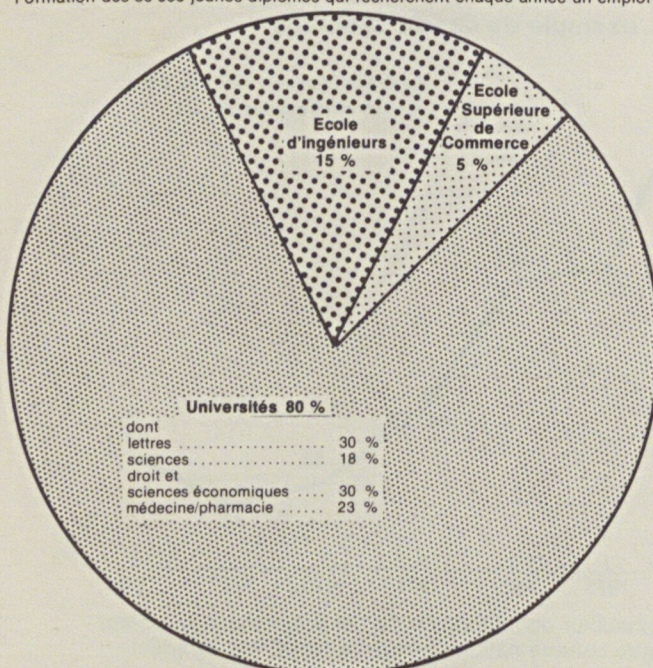
LES JEUNES DIPLÔMÉS INSCRITS A L'APEC

Disciplines	Inscrits APEC
Formations universitaires	4 244
Mathématiques	199
Physique	137
Chimie	294
Physique - chimie	119
Sciences naturelles	219
Economie - gestion - finances	1 055
Droit	1 050
Lettres	615
Sciences humaines	236
Divers	290
Formations sciences politiques	309
Ecoles supérieures de commerce	500
Ecole supérieure de commerce	389
ESC option comptabilité	111
Formations Ecoles d'ingénieurs	2 370
Générale	278
Mécanique	327
Electricité - électromécanique	490
Bâtiment - travaux publics	182
Agriculture - agronomie	138
Chimie	452
Physique	70
Physique - chimie	34
Ecoles spécialisées	281
Spécialisation après école	24
Architecture	94
Formation post-univ., type gestion	429
Total	7 287

Il est faux de dire que seuls les diplômés de l'université sont touchés par le chômage, puisque 2 370 jeunes sont inscrits à l'APEC.

Formation d'origine des jeunes diplômés

Formation des 80 000 jeunes diplômés qui recherchent chaque année un emploi



Source : enquête de l'Institut de Recherche « Travail et Société » (Dauphine)

l'administration : en effet, sur 480 000 cadres de catégorie « A », on trouve 310 000 enseignants ; la nécessité de régulariser la situation des non-titulaires provoque l'augmentation du nombre des titulaires sans embauche réelle (les non-titulaires représentant 20 % du personnel de l'Etat, ce qui est scandaleux). Or, il faut savoir que, le secteur public, en particulier dans l'enseignement et la recherche, accueillait 60 % des jeunes diplômés et plus particulièrement les universitaires :

- 84 % des diplômés de lettres ;
- 60 % des diplômés de sciences ;
- 50 % des diplômés de sciences humaines ;
- 32 % des diplômés de droit ;
- 20 % des diplômés de sciences économiques.

□ Dans le secteur privé aussi les débouchés sont peu importants depuis quelques années. De plus, ce sont surtout les diplômés de « grandes écoles » qui accèdent aux emplois de « cadres » dans le secteur privé (voir la définition du mot « cadre » p. 22).

Sur 100 jeunes diplômés devenus cadres dans le secteur privé, on trouve :

- 42 diplômés de grandes écoles (alors que ceux-ci ne représentent que 15 % des diplômés) ;
- 26 ayant une double formation (Université + grande école) ;
- 12 ayant un diplôme de lettres ;
- 10 ayant un diplôme de sciences ;
- 7 ayant un diplôme de droit ou de sciences économiques ;
- 3 ayant plusieurs diplômes universitaires.

On voit donc que l'accès aux emplois du secteur privé est très inégal selon le type de formation.

Il faut également remarquer de grandes inégalités concernant les femmes, qui constituent une très faible partie des cadres du secteur privé et en particulier du secteur industriel.

1. 3. perspectives d'emploi des jeunes diplômés en 1979

Même en période de crise, il y a des créations d'emploi et donc un marché de l'offre. Il est difficile de trouver des prévisions concernant la création d'emplois ayant quelque valeur scientifique : toutefois nous allons essayer de donner quelques indications sur le marché du travail dans les prochains mois.

1. 3. 1. dans quels secteurs peut-on trouver des emplois ?

Le tableau ci-après présente les résultats d'une récente enquête effectuée par l'APEC en janvier 1979 auprès de 2 000 entreprises. On voit que dans certains secteurs les chefs d'entreprise sont un peu plus optimistes concernant à l'embauche de cadres : le jeune diplômé a particulièrement intérêt à rechercher dans les secteurs :

- Construction-verre,
- Construction électrique,
- Aéronautique,
- Industries agricoles et alimentaires,
- Assurances.

1. 3. 2. dans quelles fonctions peut-on espérer trouver des emplois ?

Ce tableau indique aussi les déséquilibres « offre — demande » par grandes fonctions : dans certaines fonctions le nombre des candidats en recherche d'emploi est beaucoup plus faible que dans d'autres fonctions.

PRÉVISION D'ÉVOLUTION D'EFFECTIFS « CADRES » EN 1979, PAR SECTEUR ÉCONOMIQUE

Résultats d'une enquête d'opinion APEC auprès de 2 000 entreprises en janvier 1979

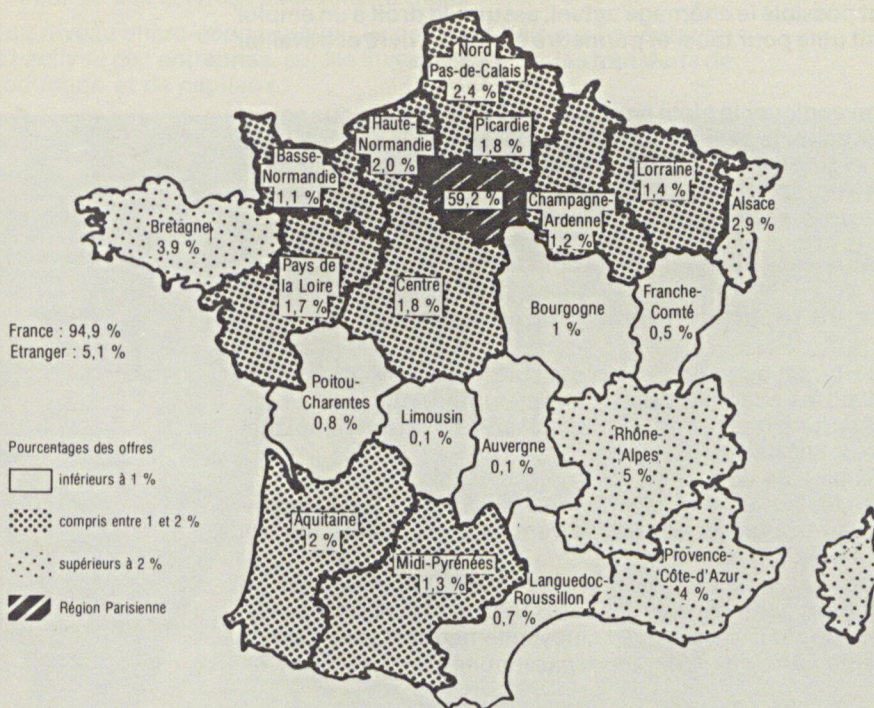
Secteur économique	Valeurs de l'indice (1)			Tendances	Secteurs où le nombre de cadres a des chances d'augmenter
	1 ^{er} sem. 1978	2 ^e sem. 1978	1 ^{er} sem. 1979		
Energie	+ 20	+ 23	+ 16	-	
Sidérurgie	- 25	- 22	- 24	=	
Mat. de constr. verre	+ 10	0	+ 11	+	↑
Chimie, Pharmacie	+ 3	+ 5	+ 5	=	
• Chimie	-	+ 3	+ 2	=	
• Pharmacie	-	+ 14	+ 15	=	
Métallurgie	- 7	+ 1	- 2	-	
Constr. électrique	+ 10	+ 11	+ 11	=	
• Machines de bureau et de traitement de l'information	-	+ 17	+ 62	+	↑
• Fabrication mat. électrique	-	+ 11	+ 1	-	
• Fabrication mat. électronique	-	+ 12	+ 16	+	↑
• Fabrication équipement ménager	-	- 6	+ 17	+	↑
Constr. auto, aéro-navale	+ 6	+ 7	- 3	-	
• Mat. de transport terrestre	-	+ 6	- 12	-	
• Construction navale	-	- 22	- 39	-	
• Construction aéro.	-	+ 12	+ 22	+	↑
• Instruments et matériels de précision	-	+ 16	+ 14	=	
Industries agricoles et alimentaires	- 1	+ 3	+ 7	+	↑
Textile, cuir, habillement	- 15	- 3	- 11	-	
• Textiles	-	- 8	- 15	-	
• Cuir, chaussure	-	+ 5	- 14	-	
• Habillement	-	+ 6	+ 4	=	
Bois, ameublement	+ 3	+ 12	+ 5	-	
Papier carton	- 15	+ 2	- 11	-	
Imprimerie presse	0	0	+ 7	+	↑
BTP	- 10	- 5	- 7	=	
Commerce de gros	- 2	+ 2	+ 1	=	
Commerce de détail	- 1	+ 3	- 3	-	
Transports	- 5	- 5	- 10	-	
Etudes, conseils	+ 9	+ 21	+ 22	=	
Assurances	+ 19	+ 7	+ 30	+	↑
Banques	+ 40	+ 22	+ 25	=	
ENSEMBLE	0	+ 4	+ 2	=	

(1) **Indice.** C'est un indice théorique calculé en partant des réponses des chefs d'entreprise concernant l'évolution des effectifs de leur entreprise dans le premier semestre 1979. Plus l'indice est élevé, plus grand est le nombre de chefs d'entreprise qui pensent que le nombre de cadres va s'accroître.

REMARQUE IMPORTANTE. Si le jeune diplômé peut utiliser ce tableau pour orienter sa recherche, il est certain aussi que tout demandeur d'emploi doit analyser les « prévisions sur les offres » avec circonspection, car :

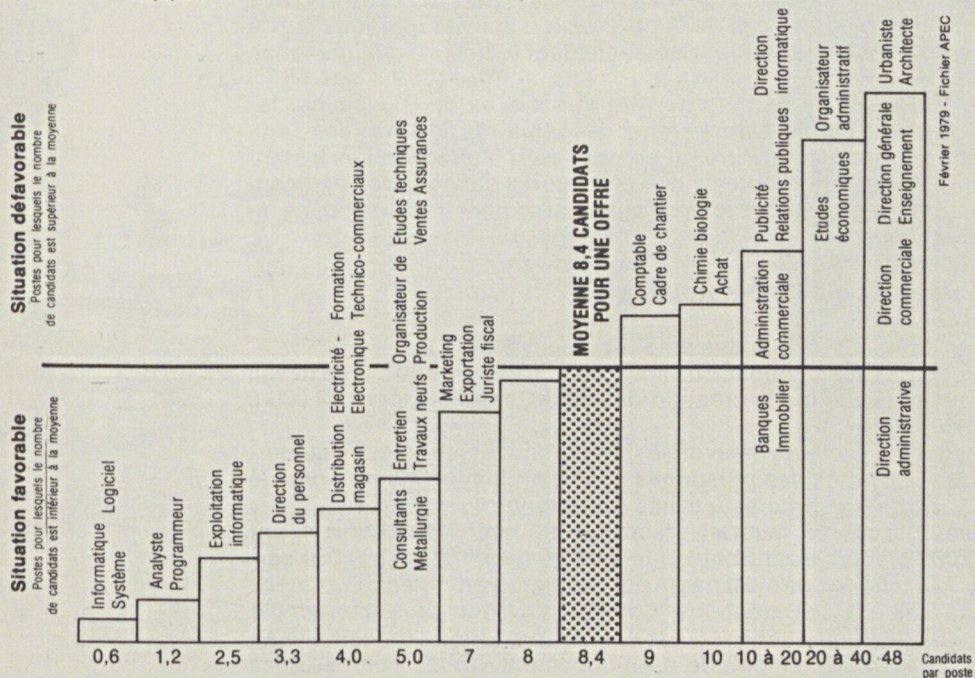
- il cherche un emploi et un seul : les statistiques lui présentent « les emplois » en général ;
- les chefs d'entreprises ignorent bien souvent le rythme réel des embauches dans les prochains mois, et ne peuvent distinguer « embauches cadres confirmés » et « embauches jeunes diplômés » ;
- les organismes publiant des prévisions n'ont pas une vue globale de tout le marché.

1. Dans quelles régions se trouvent les offres d'emploi cadres pour débutants ?



2. Quelles fonctions rechercher ?

Rapport « Offre - Demande » par fonction « cadre »



(1) Ce tableau a été dressé en partant des fichiers de l'APEC (toutes fonctions et cadres confirmés) : on remarque qu'il vaut mieux chercher une place d'analyste (1,2 candidat pour 1 poste) que de directeur de l'informatique (18 candidats pour 1 poste) ou d'architecte (48 candidats pour 1 poste).

Février 1979 - Fichier APEC

1. 4. comment réduire le chômage : les propositions de la c.f.d.t.

L'objectif que se fixe la C.F.D.T est le suivant : résorber le plus rapidement possible le chômage actuel, assurer le droit à un emploi socialement utile pour tous, et permettre à tous de vivre et travailler au pays.

Pourquoi revendiquer le plein emploi ? (1) Si discutables que soient certaines conditions de travail, il nous apparaît que, dans la société actuelle, « avoir un emploi » est généralement la seule manière de réussir une insertion sociale, et de pouvoir espérer peser réellement sur l'avenir de la société.

Pour atteindre cet objectif, nous proposons :

une meilleure répartition de la charge de travail

Il n'est pas normal que certains soient surchargés de travail pendant que d'autres cherchent désespérément un emploi.

- droit de partir à une retraite au taux plein à 60 ans et remplacement de ceux qui partent ;
- la 5^e semaine de congés payés ;
- contrôle des horaires et des charges de travail : les dépassements d'horaire pour les cadres doivent être récupérés, ce qui permettra la création de postes ;
- réduction du temps de travail : retour aux 40 heures dans un premier temps et passage aux 35 heures le plus rapidement possible. Savez-vous par exemple que la moyenne hebdomadaire est de 41 h 30 et que 40 % des ouvriers dépassent 44 h par semaine ?

la garantie de l'emploi pour ceux qui en ont un

Tous les travailleurs, dans toutes les entreprises, doivent bénéficier des garanties déjà inscrites dans les lois ou les accords et d'une protection réelle en cas de suppression d'activité (partielle ou totale) par faillite de l'entreprise, règlement judiciaire ou liquidation de biens.

Des instances de recours doivent être créées pour examiner les problèmes d'emploi et rechercher des solutions positives en cas de restructuration, fermeture ou compression d'effectifs. Les instances s'efforceront d'obtenir des procédures suspensives de licenciements et en tout cas le droit au reclassement immédiat dans un emploi équivalent.

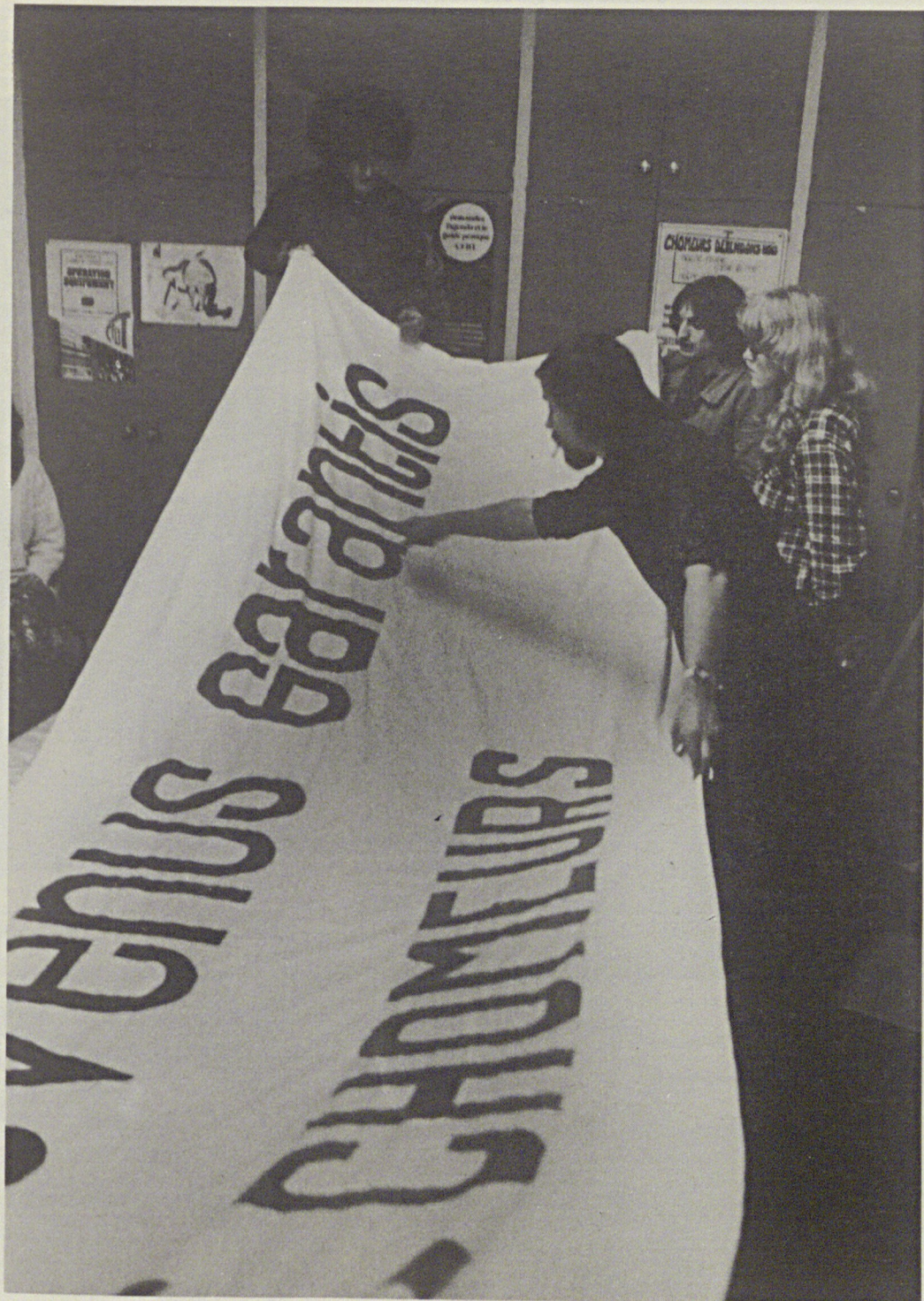
la création d'emplois nouveaux

Nous demandons que des emplois soient créés :

- dans le secteur public où l'amélioration des conditions de travail et du service exige la création de 200 000 emplois, dont 10 000 à 15 000 cadres.
 - dans les secteurs défavorisés, en particulier le secteur « quaternaire » (activités des personnes âgées, animation de maisons de jeunes ou de quartiers, activités socio-culturelles, etc...)
- Chaque année, il faudrait créer 250 000 emplois nouveaux, car 600 000 personnes entrent sur le marché du travail et 350 000 partent à la retraite : ce n'est pas la politique gouvernementale actuelle qui permettra ces créations. Ce n'est pas non plus une simple relance de la production. C'est une autre politique industrielle au service d'un autre mode de développement, qui ne soit pas basé uniquement sur la consommation de gadgets, qu'il nous faut mettre en place.

De tels objectifs supposent au préalable que les travailleurs acquièrent un réel pouvoir de contrôle :

- au niveau *macro-économique* : il pourront agir sur le type de développement pour assurer le plein emploi de tous, pour des produits et des services socialement utiles.
- au niveau *micro-économique* : ils pourront agir sur l'orientation de l'activité de l'entreprise, sur les investissements, les transferts de production et de capitaux.



2. quelle est votre qualification ?



2.1. une conquête du mouvement syndical : la notion de qualification

On trouve souvent dans les offres d'emplois des formules du genre : « Position cadre », « Position agent de maîtrise », « Position ETAM » (employé, technicien, agent de maîtrise). Que veulent dire exactement ces mots ?

Il faut savoir qu'au XIX^e siècle, le salaire des travailleurs était encore plus individualisé qu'aujourd'hui : chaque travailleur percevait un salaire différent des autres travailleurs. Ceci permettait aux dirigeants d'entreprise de diviser le monde des travailleurs en jouant sur les inégalités.

Une des grandes conquêtes du mouvement ouvrier fut la négociation de « Conventions collectives » : ce sont des accords, signés par les patrons et les syndicats de travailleurs, valables pour une entreprise ou une branche professionnelle (chimie, métallurgie, transport, etc...), qui définissent un certain nombre de droits et viennent compléter le droit du travail (valable pour l'ensemble des branches). On trouve en particulier dans les conventions collectives des « grilles de qualification » : ce sont des tableaux qui indiquent un certain classement des fonctions de l'entreprise en leur attribuant des points. Par exemple :

<i>Qualification</i>	<i>Classification</i> (reliée au salaire)
Ouvrier spécialisé (manœuvre) ;	110 points ;
ouvrier professionnel ;	150 points ;
technicien supérieur.	240 points.

Pour éviter l'arbitraire patronal, le mouvement ouvrier a toujours demandé que le salaire soit en corrélation directe avec la qualification, c'est-à-dire le nombre de points : mais dans la pratique les patrons tentent par tous les moyens de ne plus relier les salaires réels et les qualifications officielles, afin de revenir à des salaires individualisés.

En général, dans les grilles de qualification, on distingue quatre grandes catégories :

1. Catégorie « ouvrier » ;
2. catégorie « employé » ;
3. catégorie « technicien — agent de maîtrise » ;
4. catégorie « cadre » et « ingénieur ».

On retrouve ces catégories par exemple dans la grille de qualification ci-après, où l'on voit que les classifications s'étendent de 100 à 800 points :

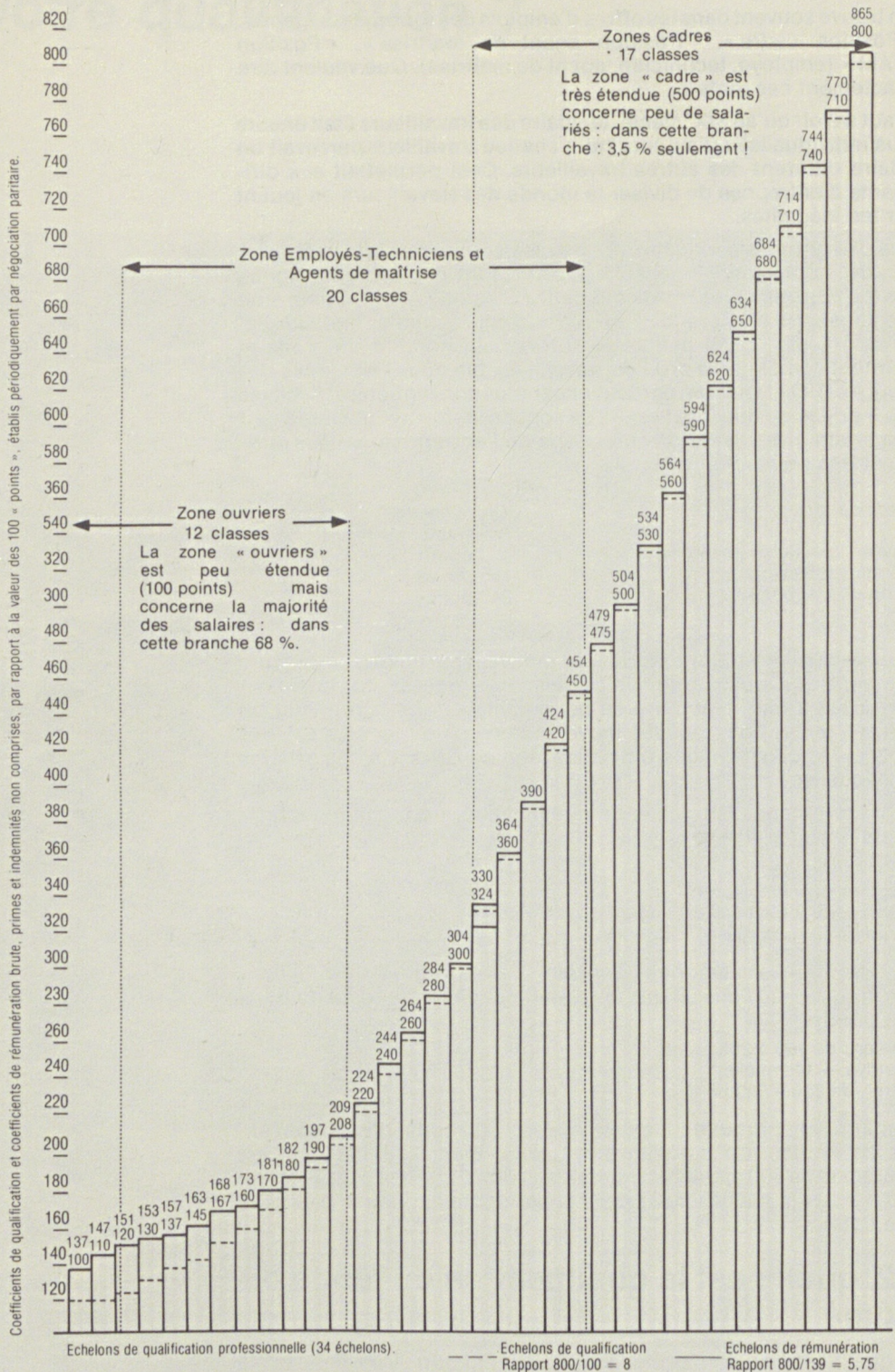
Ouvrier : de 100 à 205 points ;
employé — technicien — agent de maîtrise : de 150 à 400 points ;
cadre : de 330 à 800 points.

Remarque importante : il existe environ 300 conventions collectives en France. Ce qui veut dire qu'une même qualification est appréciée de 300 manières différentes : donc être à la classification 200 n'a pas la même valeur dans une branche industrielle et dans une autre.

2.2. quelle est la qualification du jeune diplômé ?

La qualification n'est pas une donnée scientifique : il est impossible de mesurer réellement la qualification d'un individu. Aussi la « qualification reconnue par l'employeur » (c'est-à-dire celle qui va indiquer un niveau de salaire) est-elle le résultat d'un compromis et d'un rapport de force :

Une grille de classification



Attention le rapport $800/139 = 5,75$ ne représente pas l'écart hiérarchique réel : un certain nombre de salariés sont « hors grille » et perçoivent des salaires très supérieurs.

— soit *individuel* : le salarié arrive « à faire reconnaître sa qualification » ;

— soit *collectif* : les organisations syndicales de travailleurs ont réussi à obliger le patronat à définir des règles de « reconnaissance de qualification » souvent peu satisfaisantes mais toujours meilleures que l'arbitraire.

La reconnaissance des qualifications est une bataille permanente du syndicat dans l'entreprise :

— les salariés veulent que soit reconnue la qualification du travailleur (due à sa formation initiale, à son expérience et à la formation continue)

— les employeurs n'acceptent de reconnaître que la qualification strictement nécessaire au poste de travail et attribuent cette qualification à celui qui l'occupe, quelle que soit son expérience ou sa formation. Naturellement cela permet à l'employeur de créer des postes sans qualification, donc peu rémunérés.

Cette notion est très importante car elle vous apparaîtra clairement dès la discussion de votre premier contrat de travail.

Dans la plupart des conventions collectives, les travailleurs ont réussi à faire admettre que la possession d'un certain niveau de formation (attesté par des diplômes) assurait une qualification minimale :

dans la *métallurgie*, par exemple, sont prévus des « seuils d'accueil » en dessous desquels on ne peut embaucher certains diplômés :

C.A.P. (170 points) ;

B.E.P. (170) ;

F.P.A. 1^{er} degré (155 puis 170 au bout de 6 mois) ;

B.P. (215) ;

B.T. (215, 255 au bout de 6 mois, 240 au bout de 18 mois) ;

Baccalauréat de technicien (215 puis 225) ;

B.T.S. (255, 270, 285) ;

D.U.T. (255, 270, 285).

Pour les diplômes de l'enseignement supérieur, les conventions collectives prévoient en général la classification « cadre ».

Pour les diplômes de grandes écoles, les conventions collectives prévoient la classification « cadre ».

Par contre pour les autres diplômes de l'enseignement supérieur, la situation est moins claire. En général les diplômes obtenus 3, 4, ou 5 années après le baccalauréat donnent accès à la classification « cadre ». Les diplômes obtenus après 2 ans (DUT, DEUG, etc.), sont parfois classés dans la catégorie « cadre » dès le premier emploi : le plus souvent les diplômés DUT ou DEUG ne passent « cadre » qu'avec plusieurs années d'expérience. En 1978, on avait ainsi dans le cas des DUT :

15 % seulement sont embauchés comme cadre ;

38 % ont le statut « cadre » après 10 ans d'ancienneté. Naturellement, ces chiffres varient selon les spécialités. Mais on voit pourquoi les étudiants des IUT luttent régulièrement pour la « reconnaissance du DUT dans les conventions collectives ».

On trouvera dans le tableau ci-après leur exemple de « grille de recrutement » donnant une certaine hiérarchie des diplômes : ce type de grille est fréquent dans les grandes entreprises privées ou nationalisées (EDF, SNCF, etc.) Comme toutes les grilles de classification, c'est une arme à double tranchant :

Avantage : elle permet à chaque diplômé d'obtenir une classification minimale dès le départ.

Inconvénient : elle introduit dès le départ une importante hiérarchie dans les rapports sociaux qui se perpétuera tout au long de la vie professionnelle. Ceci est d'autant plus vrai que, dans notre pays

QUE VEUT DIRE LA CLASSIFICATION « CADRE » ?

On dit aussi « position cadre » ou statut « cadre ».

Historiquement le mot « cadre » identifiait un salarié qui était un « chef », qui faisait partie de « l'encadrement », qui avait autorité sur d'autres salariés. Il identifiait donc une **situation professionnelle**.

Puis, vers 1945 les conventions collectives ont traité différemment les « cadres » et les « non-cadres » ce qui a donné une apparence de statut juridique au mot cadre. On a vu apparaître le statut « cadre ». Par exemple :

- les cadres sont inscrits à une caisse de retraite spéciale spécifique aux cadres depuis 1947,
- les cadres ont des jours de vacances supplémentaires,
- en cas de maladie, les salaires sont maintenus plus longtemps...

Puis ont été appelés « cadres », des salariés qui n'occupaient pas des postes de « chef » : chercheurs, organisateurs. Si bien que peu à peu le mot « cadre » a identifié tous les salariés :

- qui occupaient une **fonction** de « chef »,
- ou une fonction exigeant des **diplômes** supérieurs,
- ou une fonction exigeant une **grande qualification intellectuelle** (mais la qualification manuelle ne donne pas accès au statut « cadre »),
- ou une fonction donnant des « **responsabilités** » importantes (mais le grutier responsable d'une grue de 1 million de F et de la vie des ouvriers du chantier ne sera jamais « cadre »).

Aujourd'hui, le mot « cadre » a non seulement un **sens professionnel**, mais aussi un **sens « social »** : être cadre correspond d'abord à un statut social différent des autres salariés. Ce statut va se caractériser par :

un **travail généralement plus intéressant** que les autres (mais ceci est en train de disparaître avec la déqualification),

une **moindre dépendance** hiérarchique,

un **salairé plus élevé** (mais tous les cadres ne perçoivent pas des salaires pharamineux, voir p. 63),

un modèle de **consommation** (autorisé par le salaire plus élevé) différent ou qui se veut différent (la publicité va se servir des cadres pour en faire les leaders de la consommation).

Nous verrons (page 64) comme un salarié peut savoir à la lecture de son bulletin de paie s'il est cadre (au sens des conventions collectives) ou pas. Ce ne sera pas si facile car c'est une notion très floue, comme on peut le constater, et très chargée idéologiquement.

SOCIETE D'ETUDES INFORMATIQUES
en pleine expansion — CA : 12 000 000 F
— création 1972 Clientèle 1^{er} ordre
RECRUTE
pour développer son département :
(étude et assistance)
1 INGENIEUR COMMERCIAL
disposant d'une bonne expérience
dans le domaine de la délégation
de personnel
IL LUI EST PROPOSE :
— un salaire + intéressement (120 000 F)
— position cadre
— frais de déplacement et déplacement
— responsabilité d'équipes informaticiens
— très qualifiés
— possibilité d'évolution à poste direction
Adresser CV détaillé à
Cabinet J.F. BLANCHON
179, rue de la Pompe, 75116 PARIS
(Discrétion absolue assurée)

SOCIETE INTERNATIONALE DE PRODUITS ALIMENTAIRES
recherche, pour faire face à son développement
C.A. : 800 millions
Quartier Champs-Élysées
— connaissances de niveau D.E.C.S. ou B.T.S.
— connaissances approfondies en comptabilité
UN COMPTABLE DE COMPTABILITE GALE
EXPERIMENTE
— Connaissances informatiques.
— Connaissances selon qualifications comptabilité améri-
caines.
Env. C.V. et évaluer au service
Régie-Presse, 85 bis, rue Réaumur - No 10.585 M. 4
10.585 M. 4
75002 Paris.

Cadre, ETAM, Agent de maîtrise : ces termes définissent des classifications qui sont le reflet d'une **qualification**. La reconnaissance de la qualification a toujours été une des luttes du mouvement ouvrier : le salaire doit être en rapport avec la qualification reconnue par le diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle.

notamment, l'accès aux études supérieures est très inégalitaire (10 % d'enfants d'ouvriers en moyenne) et que les diplômes sont utilisés comme facteur de conservatisme social.

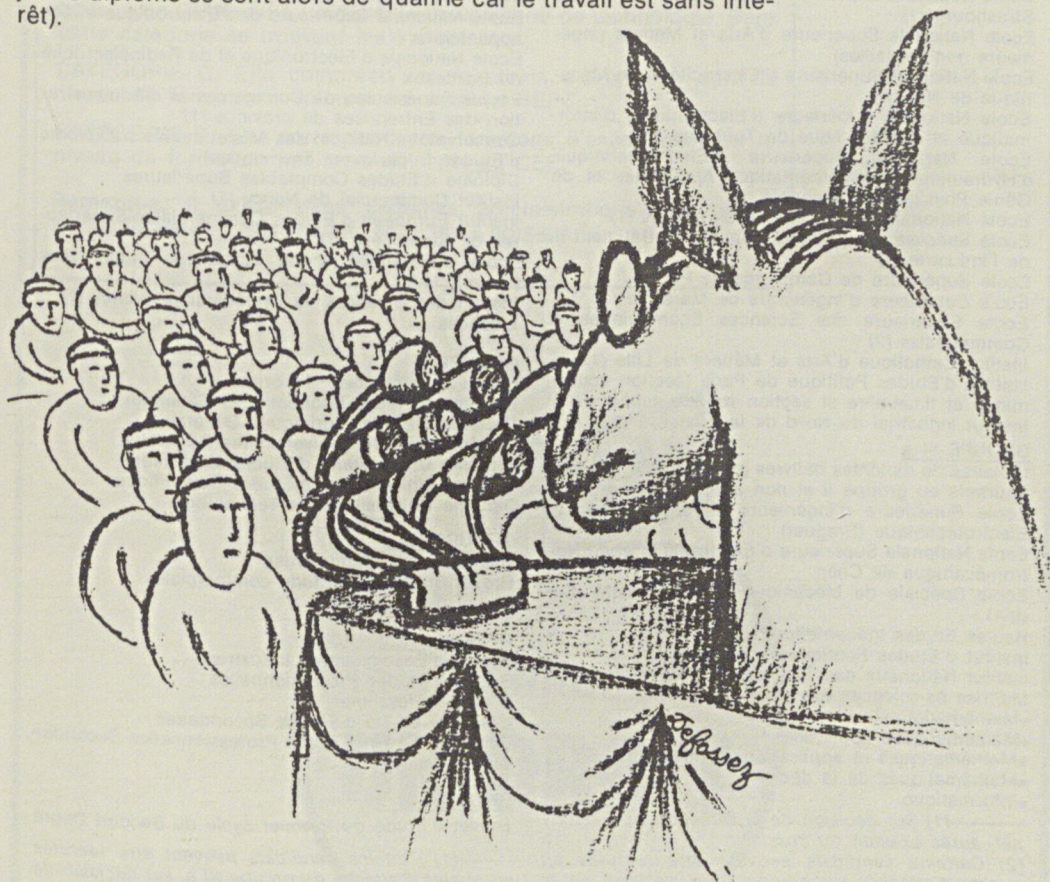
2.3. vers une déqualification des emplois ?

Beaucoup de jeunes diplômés répètent : « On ne me propose que des emplois sous-qualifiés ou dé-qualifiés ». Il est vrai que, jusqu'en 1970 environ, les jeunes diplômés se voyaient proposer des postes correspondant, en gros, à leur qualification. Mais la situation a beaucoup évolué. D'une part la création de postes a été peu importante, d'autre part la nouvelle organisation des entreprises et les nouvelles technologies ont accéléré le mouvement de « déqualification sur-qualification » :

- *surqualification* de certains emplois (peu nombreux) : conception de systèmes informatiques, conception de systèmes comptables, organisateurs...

- *déqualification* de postès opérationnels (très nombreux) qui utilisent les systèmes conçus par d'autres et présentent de moins en moins d'intérêt.

Le jeune diplômé est naturellement pris dans ce mouvement car les employeurs lui proposeront souvent des postes de « non-cadre » (et le jeune diplômé se sent alors dé-qualifié car on lui a toujours affirmé que les études supérieures conduisaient automatiquement à la fonction « cadre »), ou des postes « cadres d'exécution » (et le jeune diplômé se sent alors dé-qualifié car le travail est sans intérêt).



N'oubliez jamais que vous êtes l'Elite !

Un exemple de hiérarchie des diplômes LE RECRUTEMENT A LA S.N.C.F.

DIPLOMES DONT LES TITULAIRES PEUVENT ETRE ADMIS DANS LES MEMES CONDITIONS.

On trouvera ci-dessous les classements effectués par les services de la S.N.C.F., où sept groupes sont prévus au niveau du recrutement.

D'une part le salaire d'embauche est décroissant du du groupe 1 au groupe 7.

D'autre part l'évolution de carrière possible dans les premières années (et donc ensuite pour l'ensemble de la vie) est très différente d'un groupe à l'autre.

GROUPE I

École Centrale des Arts et Manufactures
École des Hautes Études Commerciales
École Nationale d'Administration
École Nationale de la Statistique et de l'Administration Économique (1^{ère} Division)
École Nationale Supérieure de l'Aéronautique et de l'Espace
École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ingénieurs médaillés)
École Nationale Supérieure de la Métallurgie et de l'Industrie des mines de Nancy
École Nationale Supérieure des Mines de Paris
École Nationale Supérieure des Mines de Saint-Étienne
École Nationale Supérieure de Techniques Avancées
École Nationale Supérieure des Télécommunications
École Polytechnique
École Supérieure d'Électricité

GROUPE II

École Catholique d'Arts et Métiers de Lyon (1)
École Centrale de Lyon
École Nationale Supérieure des Arts et Industries de Strasbourg (1)
École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ingénieurs non médaillés)
École Nationale Supérieure d'Électricité et de Mécanique de Nancy
École Nationale Supérieure d'Électronique, d'Informatique et d'Hydraulique de Toulouse
École Nationale Supérieure d'Electrotechnique, d'Hydraulique, de Mathématiques Appliquées et de Génie Physique de Grenoble
École Nationale de Mécanique de Nantes (1)
École Spéciale des Travaux Publics, du Bâtiment et de l'Industrie (1)
École Supérieure de Commerce de Paris
École Supérieure d'Ingénieurs de Marseille (1)
École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (2)
Institut Catholique d'Arts et Métiers de Lille (1)
Institut d'Études Politiques de Paris (section économique et financière et section service publique)
Institut Industriel du Nord de la France à Lille (1)

GROUPE III a

titulaires de diplômes délivrés par les établissements figurants au groupe II et non admis à ce groupe.
Maîtrise d'Ingénieurs en Électronique et Electrotechnique (Breguet)
École Nationale Supérieure d'Électronique et d'Electromécanique de Caen
École Spéciale de Mécanique et d'Électricité (Sudria)

Hautes Études Industrielles de Lille
Institut d'Études Politiques de province
Institut Nationaux des Sciences Appliquées
Maîtrise ès-sciences des spécialités suivantes :

- Mathématiques
- Mathématiques appliquées
- Mathématiques et applications fondamentales
- Mathématiques de la décision
- Informatique

— (1) Sur décision de la Direction du Personnel, après examen du dossier.

(2) Certains candidats peuvent être recrutés en qualité d'attachés du groupe I sur décision de la Direction du Personnel.

- Méthodes informatiques appliquées à la gestion
- Mécanique
- Électronique, Electrotechnique, Automatique
- Physique
- Géologie
- Sciences et techniques
- Technologie de la construction

GROUPE III b

Maîtrises autres que celles donnant accès au groupe III a

GROUPE IV

École d'Électricité Industrielle de Paris (Charliat) (1)
École Française de Radioélectricité, d'Électronique et d'Informatique (1)
Écoles Nationales Supérieures de Chimie (1)
Écoles Nationales Techniques des Mines de Douai et d'Alès (1)
École Supérieure d'Électronique de l'Ouest (1)
Institut Supérieur d'Électronique du Nord (1)
Institut Supérieur d'Électronique de Paris (1)
Écoles Nationales d'Ingénieurs (Belfort - Brest - Metz - St-Étienne - Tarbes) (1)
École Nationale Supérieure de l'Électronique et ses applications (1)
École Nationale d'Électronique et de Radioélectricité de Bordeaux (1)
Écoles Supérieures de Commerces et d'Administration des Entreprises de province (1)
Conservatoire National des Arts et Métiers (Diplôme d'Études Supérieures Techniques)
Diplôme d'Études Comptables Supérieures
Institut Commercial de Nancy (1)
Institut Européen d'Études Commerciales Supérieures de Strasbourg (1)
École d'Électricité et de mécanique industrielles (Violet) (1)
Institut des Sciences de l'Ingénieur de Nancy (1)
Licences

GROUPE V

Brevet de technicien Supérieur
Diplôme d'Études Economiques Générales
Diplôme d'Études Juridiques Générales
Diplôme d'Études Universitaires Générales
Diplôme Universitaire d'Études Littéraires
Diplôme Universitaire d'Études Scientifiques
Diplôme Universitaire de Technologie

GROUPE VI

Baccalauréat, toutes séries
Brevet Supérieur d'Étude commerciales
Brevet de Technicien

GROUPE VII a

Brevet d'Enseignement Industriel
Brevet d'Études Professionnelles
Brevet Professionnel
Certificat de fin d'Études Secondaires
Certificat de Fin d'Étude Professionnelles Secondaires Techniques

GROUPE VII b

Brevet d'Étude du Premier cycle du Second Degré

— (1) Certains candidats peuvent être recrutés en qualité d'attachés du groupe III a, sur décision de la Direction du Personnel.

Ce sont en particulier les diplômés de l'Université qui subissent cette évolution. Les diplômés des « grandes écoles » sont pour le moment, plus protégés : mais pour combien de temps encore ?

un exemple de déqualification

Le concours de secrétaire d'intendance dans l'administration est ouvert aux bacheliers. Au dernier concours, en 1978, sur 6 387 candidats (pour 288 postes !),

3800 candidats avaient le DEUG (bac + 2 ans) ;

1664 candidats avaient une licence (bac + 3 ans) ;

563 candidats avaient une maîtrise (bac + 4 ans).

LES CATÉGORIES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la Fonction publique, on distingue quatre catégories :

CATÉGORIE A. Elle comprend les fonctions de conception et de direction (par exemple : administrateur civil), qui requièrent un niveau de formation minimum égal à la licence. Elle correspond à la catégorie « cadre » des conventions du secteur privé. Dans cette catégorie se trouvent les professeurs.

CATÉGORIE B. Elle correspond aux fonctions d'application (par exemple : secrétaire administratif) qui requièrent un niveau de formation minimum égal au baccalauréat et, pour certaines fonctions, à un DEUG ou à un diplôme universitaire de technologie. Dans cette catégorie se trouvent les instituteurs.

CATÉGORIE C. Elle comprend les fonctions d'exécution dont le niveau de formation minimum est égal au BEPC.

CATÉGORIE D. Elle correspond aux fonctions d'exécution dont le niveau de formation minimum est égal au CEP.

Remarque. Il existe dans certaines administrations des règles particulières de classification pour les « hors-statut ».



2.4. propositions de la c.f.d.t. sur les qualifications

L'UCC analyse ainsi l'évolution de la fonction « cadre » dans son livre « *La C.F.D.T. s'adresse aux cadres* » (Ed. Montholon-Services)

La concentration du capital, l'accroissement de la taille des entreprises, le développement des connaissances scientifiques et techniques ont entraîné un éclatement des fonctions, une diversification des responsabilités. A la fois le cadre a perdu de son pouvoir et ne sait plus exactement à quelle place il se situe dans l'entreprise, dont il est devenu un rouage parmi d'autres.

Cette évolution s'est traduite, pour un grand nombre de cadres, par une réduction de leur autonomie, une baisse des responsabilités.

Bien souvent victime, comme les autres salariés, de la parcellisation des tâches, le cadre n'est plus en mesure d'avoir une vue globale de l'entreprise et son secteur d'intervention est de plus en plus limité.

On peut parler aujourd'hui de la taylorisation du travail des cadres. La rapidité d'évolution des entreprises, leur concentration se sont traduites par :

- un renforcement de la discipline ;
- une centralisation importante des informations et une concentration du pouvoir de décision ;
- la démultiplication des secteurs opérationnels ou d'exécution, caractérisée par l'accroissement de la spécialisation, du cloisonnement, de la stratification entre fonctions, de l'étanchéité entre gens de même niveau.

Cette évolution est irréversible, car inscrite dans celle du système économique actuel.

Une compétence sous-utilisée. Une des conséquences importantes de ce processus est la sous-utilisation de plus en plus générale des compétences. Les cadres ont, en général, accumulé beaucoup de connaissances au cours de leur formation initiale. Elles sont aujourd'hui très loin d'être pleinement utilisées.

Cette situation est particulièrement pénible pour le jeune diplômé : elle est souvent vécue comme une véritable mutilation. Le jeune cadre découvre, comme les autres salariés, que la sous-utilisation des ressources humaines, intellectuelles, est un gaspillage douloureusement ressenti. C'est pourquoi la C.F.D.T. fait des propositions dans trois directions :

☐ il faut changer l'organisation du travail.

Les divisions fonctionnelles et hiérarchiques actuelles du travail ont des conséquences néfastes sur l'ensemble des salariés. Nous pensons que la division du travail en de multiples fonctions ou tâches, séparées les unes des autres, cloisonnées en des rôles apparemment objectifs, en fait concrétise la volonté de diviser pour régner.

Il faut accroître le pouvoir de tous les travailleurs dans l'entreprise : c'est le sens du *projet autogestionnaire*.

Bien entendu, s'engager dans un tel processus, c'est admettre de reconsidérer les rapports hiérarchiques, dans leur forme et dans leur contenu. Le fait de consentir à chaque salarié de l'entreprise un pouvoir d'intervention posera des problèmes à l'encadrement, avec des risques certains de conflits et de blocage : les cadres, même les plus « évolutifs », devront continuer en effet de gérer, d'organiser, d'innover, dans les contraintes imposées par la rentabilité capitaliste. Mais il s'agira d'une expérimentation progressive qui produira sa propre dynamique.

Pour engager cette réflexion, la C.F.D.T. propose que 1 % des heures travaillées soit consacré à la discussion des travailleurs, pendant le temps et sur le lieu de travail.

L'utilisation et l'organisation de ce temps, payé par l'employeur, relève de la responsabilité des organisations syndicales. Elles peuvent être utilisées sur les problèmes de l'atelier, du service ou du bureau et donc porter sur les conditions de travail et leur environnement.

De ces discussions, de ces réflexions, naîtra peu à peu une autre organisation du travail où seront créés et conçus des postes adaptés à la qualification de chacun.

☐ **il faut instaurer une grille unique de classification**

Nous n'admettons pas que les travailleurs soient divisés par des statuts multiples : statut « ouvrier », statut « ETAM », statut « cadre ». Nous luttons pour que soit mise en place une grille unique de classification : ceci permettra d'accorder à tous les salariés les mêmes droits et de lever tous les obstacles qui interdisent aujourd'hui à la plupart des salariés l'accès aux niveaux supérieurs de qualification. Dans cette grille, la qualification du travailleur sera reconnue en fonction :

- de son expérience ;
- de sa formation initiale ;
- de ses diplômes ;
- de ses connaissances acquises en formation permanente.

☐ **à court terme, il faut généraliser et faire respecter les conventions collectives.**

Le jeune diplômé constatera que dans de nombreuses entreprises les conventions collectives ne sont pas applicables (secteurs professionnels non « couverts » par une convention), ou ne sont pas appliquées : l'embauche par exemple est faite au-dessous des minima de qualification prévus par la grille de classification. Par leur lutte quotidienne, les syndicats C.F.D.T. luttent pour le respect et la reconnaissance des qualifications de chaque travailleur : cette reconnaissance est *négociée* au niveau de chaque branche professionnelle (Chimie, Métallurgie, Textile,...) ou parfois de certaines entreprises. Régulièrement, des négociations globales sur l'ensemble de la grille de qualifications ou sur certaines catégories seulement permettent aux syndicats d'obtenir l'amélioration des classifications professionnelles.

3. comment chercher un emploi



Dans cette partie nous vous indiquons quelques filières et moyens de recherche. Nous l'avons délibérément quelque peu détachée des préoccupations générales syndicales. Vous recherchez un emploi, le système que nous subissons tous est ce qu'il est, c'est dans son contexte que vous obtiendrez votre premier emploi. Sans rien perdre de votre sens critique, il vous faut connaître ces pratiques pour atteindre votre objectif. La recherche d'emploi est une affaire qui demande du temps : ne jugez aucune étape comme superflue, votre insertion dépend en partie de la manière dont vous aurez conduit votre recherche.

3. 1. quelques étapes de la recherche d'emploi

Nous vous proposons d'étudier en détail toutes les étapes de votre recherche, de suivre la démarche suivante :

1. Définir un objectif (le projet professionnel) ;
2. Prospecter le marché du travail public et privé ;
3. Prendre contact avec l'entreprise (le dossier de candidature) ;
4. La sélection et le recrutement (les tests).

3. 2. définir un objectif : le projet professionnel

Au lieu de vous lancer dans une recherche qui risque d'être « tous azimuts » et donc peu efficace, essayez d'établir un **projet professionnel**, c'est-à-dire un compromis entre ce que vous souhaitez faire (type de fonction, type d'entreprise, secteur public ou secteur privé...), ce que vous êtes en mesure de faire, compte tenu de **votre formation**, vos connaissances, vos expériences, vos aptitudes et goûts, et enfin les besoins du marché.

Ne négligez pas de faire un bilan de ces différents éléments. L'analyse du marché est une chose complexe, surtout dans un système qui ne brille pas par sa transparence.

Vous avez toutefois la possibilité de consulter :

- diverses publications (fiches ONISEP, guide CEREQ (1))
- les pages économiques des quotidiens, les hebdomadaires et revues spécialisées
- les annuaires professionnels
- les annonces « offres d'emploi » de la presse qui vous permettront de faire votre propre analyse de marché.

Enfin, différents organismes sont à votre disposition pour vous aider et vous informer : ANPE, APEC, associations d'anciens élèves (2).

3. 3. prospecter le marché de l'emploi

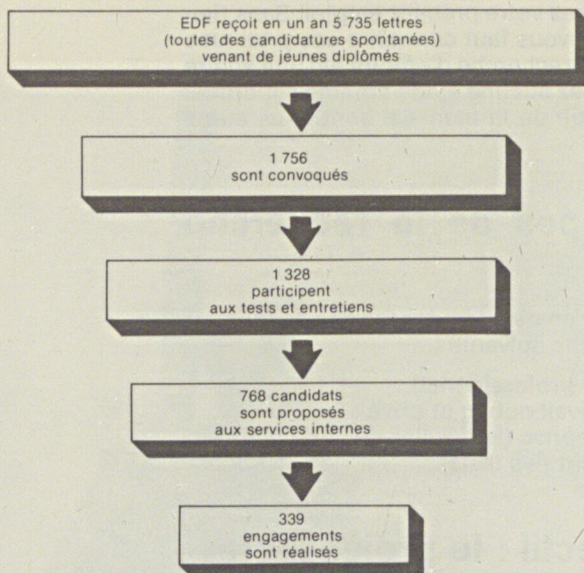
Pour prospecter ce marché, il faut se rappeler le tableau 1 et les différents types d'emplois qu'il présente : salariés, non salariés, secteur public, secteur privé. Les moyens que vous aurez à utiliser dépendent des grands axes que vous aurez retenus dans votre projet professionnel. En particulier les modes de recrutement du secteur public et du secteur privé étant différents, vos moyens de prospection doivent y être adaptés.

(1) ONISEP CEREQ : Centre d'Etudes et de recherches sur la qualification. Ces publications sont en vente à la Documentation française, 31, quai Voltaire, 75340 Paris. Tél. : 261.50.10.

(2) ANPE, APEC (voir page 36).

Exemple de recrutement de jeunes cadres

(Entreprise EDF/GDF - Chiffres 1977)



On voit que 339 engagements sont réalisés pour 1 756 candidats convoqués soit 1 sur 5.
L'EDF embauche chaque année environ 350 à 400 jeunes diplômés (à titre de comparaison : la SNCF en embauche de 80 à 100).

Cadres cfdt n° 288, avril-mai 1979

LES SOCIÉTÉS NATIONALISÉES, PAR SECTEUR

avec l'année de leur nationalisation

- **Banques** (1945). Banque de France ; Banque Nationale de Paris ; Crédit Lyonnais ; Société Générale ; Comptoir National d'Escompte de Paris.
- **Assurances** (25 avril 1946). Aigle ; UAP (Union des Assurances de Paris) ; La Nationale ; Phoenix ; Générale des Réassurances ; Séquanais ; Compagnie du Soleil ; Union ; Urbaine ; Caisse Fraternelle de Capitalisation ; Urbaine et Seine ; Mutuelle Générale Française Vie ; Mutuelle Générale Française Accidents.
- **Aviation** (1945). SNECMA (Société Nationale d'Etudes Construction des Moteurs d'Aviation) ; Nord Aviation ; Sud Aviation ; Office National d'Etudes et de Recherches Aérospatiales ; Centre National d'Etudes Spatiales.
- **Mécanique** (1945). Renault ; Saviem ; Aciers fins de l'Est ; Seri ; Société Nouvelle de Roulements.
- **Energie et chimie**. Société Chimique des charbonnages (1946) ; EDF (1946) ; Gaz de France (1946) ; Compagnie nationale du Rhône (1937) ; Commissariat à l'Energie Atomique.
- **Industries extractives**. Charbonnages de France (1946) ; Entreprise Minière et Chimique.
- **Pétrole**. Pétrole d'Aquitaine ; Française de Raffinage ; Entreprise Recherche Active Pétrolière ; Française de Transports pétroliers ; Trapil.
- **Transports**. Air France-Aéroport de Paris (1945) ; SNCF (1937) ; Compagnie Générale Transat ; Compagnie des Messageries Maritimes.

Toutes ces sociétés n'ont pas le même statut juridique, la participation de l'Etat variant de 30 à 100 %. Comme en général ces entreprises ne font pas d'annonce publique pour leurs « offres d'emplois », il faut leur écrire directement.

3. 3. 1. comment rechercher un emploi dans le secteur public et nationalisé

Sur 18 millions de salariés, 3 millions sont salariés du secteur public : c'est dire qu'il représente une part importante du marché du travail, renommé pour sa stabilité d'emploi. Il s'agit d'un secteur complexe, y compris au regard des modalités d'insertion, bien que le moyen privilégié reste le concours.

On y distinguera trois grandes catégories : fonction publique, collectivités locales, entreprises nationales à caractère industriel et commercial et sociétés d'économie mixte et d'intérêt national.

1. fonction publique (administration centrale et services extérieurs). Mode de recrutement : concours administratifs. Vous pouvez vous reporter à la brochure éditée par l'ONISEP : « *Concours administratifs* » qui vous indique les conditions à remplir et les modalités de préparation au concours (1).

Catégories hiérarchiques : elles sont au nombre de 4 (A - B - C - D), dont la catégorie A qui requiert un niveau de formation au minimum égal à la licence.

Les chances des candidats sont plus ou moins grandes selon les concours (voir tableau) et on peut les résumer sommairement ainsi :

- concours enseignants : près de 10 candidats pour un poste.
- concours administratifs : plus de 7 candidats.
- concours techniques : un peu plus de 6 candidats pour 1 poste.

Où s'adresser ? Les dates des concours sont annoncées par *L'Onisep Communique*, publication bimensuelle, et par les bulletins mensuels des délégations de l'Onisep (I). Rappelons ici que la recherche et l'enseignement public sont de gros consommateurs de jeunes diplômés. Si vous n'êtes pas titulaire des diplômes spécifiques (capes, capet, agrégation), ou si vous n'avez pas déjà mis un pied dans l'enseignement supérieur (chargé de TP, ou assistant pendant vos études de 3^e cycle) vous avez peu de chances à l'heure actuelle d'y obtenir un emploi avec un statut correct (le système public éducatif est un gros employeur d'auxiliaires).

2. collectivités locales (mairies, bibliothèques, etc..., environ 1 million de salariés). Mode de recrutement : essentiellement, mais non exclusivement, le concours. Pour plus de détail, vous pouvez vous reporter à la brochure ONISEP « *Les Emplois des Collectivités locales* ». La répartition par catégories est surtout de nature fonctionnelle : fonctions de gestion, fonctions techniques et divers (services sociaux, musées, bibliothèques...).

3. entreprises nationales à caractère industriel et commercial et sociétés d'économie mixte et d'intérêt national (environ 1 million de salariés : EDF, SNCF, voir tableau). Elles n'ont pas toutes le même statut juridique et si certaines appartiennent totalement à l'Etat, dans d'autres ce dernier n'a qu'une participation au capital (\geq à 30 %). Elles couvrent un grand éventail d'activités

(1) *vente directe* :

- librairie : 168, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris, tél. 325.05.98.
- délégation régionale de Paris : 16, rue Suger, 75006 Paris, tél. 329.34.30.
- Centre d'Information et d'Orientation : 94200 Ivry-sur-Seine, tél. 672.78.20.

vente par correspondance ou abonnement :

Département « Diffusion » ONISEP, B.P. 10205, 75225 Paris, Cedex 05.

— *autres sources officielles de renseignements* :

Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique.

32, rue de Babylone, 75007 Paris, tél. 556.80.00.

Ministère de l'Intérieur, sous-direction des Personnels des Collectivités locales, 4-12, rue d'Aguessau, 75008 Paris, tél. 261.51.40.

OÙ AVEZ-VOUS LE PLUS DE CHANCE DE RÉUSSIR ?

Taux de réussite aux principaux concours (niveau catégorie A)
ouverts à des candidats externes dans la Fonction Publique (sauf Enseignement)
Une enquête de l'Institut régional d'Administration de Nantes

Estimation du nombre de postes proposés chaque année au concours	Taux de réussite % d'admis par rapport aux candidats	Sexe et conditions d'âge	Diplôme exigé au minimum B = Bac L = Licence
> 200 postes			
Inspecteur-élève PTT (SERVICE EXPLOITATION)	22	HF < 30 ans	B + 1 puis L
Inspecteur-élève impôts	26,5	HF < 30 ans	B + 2
Concours d'entrée aux Instituts Régionaux d'Administration	17	HF < 35 ans	B + 2
Auditeur de Justice	23		L
Attaché d'administration et d'intendance universitaire	17	HF < 35 ans	B + 2
100 à 200 postes			
Inspecteur stagiaire du Trésor	13	HF < 30 ans	B + 1 puis L
Elève-conseiller d'orientation	10,4		B + 2
Attaché d'administration centrale	13,4	HF 18-35	L
Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Conseiller d'Orientation	?		L
Elève Ingénieur des Travaux Publics de l'Etat	?	HF 18-30	niveau Math. Spé.
50 à 99 postes			
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales	5		L
Assistant de Direction des Hôpitaux	13,8		L
Attaché de Préfecture	3,6	HF < 35 ans	B + 2
Entrée ENA (jurid.)	10,6	HF < 25 ans	L
Commissaire de Police	11,5	HF 21-30	L
Inspecteur des Douanes	6,8	HF < 30 ans	B + 2
20 à 49 postes			
Elève attaché à l'INSEE	12,8	HF < 35 ans	B + 2
Commissaire Concurrence et prix	4,5	HF < 30 ans	L
Attaché administratif des services extérieurs de l'Equipement	4,3	HF < 30 ans	B + 2
Entrée à l'Ecole Nationale Supérieure des Bibliothécaires	?	HF < 30 ans	L
Greffier en chef	10,5	HF 21-35	B + 2
Inspecteur du Travail	14	HF < 35 ans	L
Entrée ENA (éco)	6,6	HF < 25 ans	L
Sous-Directeur des services extérieurs de l'adm. pénitentiaire	30,7	HF 21-25	L
Attaché de service administratif des services extérieurs de la Défense	18,5		L
Ingénieur des travaux de la météorologie	?	HF 18-30	niveau Math. Sup.
10 à 19 postes			
Secrétaire adjoint des Affaires Etrangères	17		L
Inspecteur à l'ONIC (Office National Interprofessionnel des Céréales)	25,7	HF 20-30	L
Attaché à la Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)	26,5	HF 20-35	L
Administrateur financier à la CNCA	44	HF 30-35	L +
Ingénieur des Etudes et de l'Exploitation à l'Aviation Civile	?	HF 18-30	niveau Math. Spé.
0 à 9 postes			
Attaché à l'ONF (Office National des Forêts)	7,5	HF 35 ans	B + 2
Conservateur stagiaire des musées	9,5		L
Elève Ecole des télécommunications	?	HF 30 ans	Doctorat
Elève administrateur de l'INSEE	9,3		L
Inspecteur des Transmissions (Défense)	?		B + 1

(Energie, Mines, Transports et Télécommunications, industries chimiques et mécaniques, publicité, assurances, banques...). La structure des emplois y recouvre toutes les fonctions (recherche, production, gestion, commercial, etc.). Vous trouverez les détails dont vous avez besoin dans diverses brochures (voir annexes). Le recrutement se fait parfois par concours et parfois sur titre. Pour toute démarche vous devez vous adresser à l'organisme lui-même.

3. 3. 2. comment rechercher un emploi dans le secteur privé

14 millions de salariés travaillent dans ce secteur.

Il recrute essentiellement par relations, petites annonces, en faisant appel à des associations d'anciens élèves, aux organismes de placement tels que l'APEC et l'ANPE, en consultant les candidatures spontanées...

Les entreprises font elles-mêmes leur recrutement, ou bien le confie à des conseils en recrutement (plus rarement). Vos moyens de prospection doivent être adaptés à ces outils, vous avez tout intérêt à en utiliser plusieurs concurremment, de manière à élargir vos chances.

les relations personnelles

Dans notre système « les relations de papa » jouent souvent un rôle efficace dans l'obtention d'un premier emploi. Il peut être désagréable d'en passer par là, d'être « pistonné », à vous de faire la part des choses.

la candidature spontanée

C'est l'une des procédures les plus efficaces, elle a en outre l'avantage de procéder d'une démarche active : c'est vous qui allez au devant des besoins de l'entreprise. Elle suppose toutefois que vous sachiez précisément ce que vous recherchez (type d'entreprise, fonction...). Vous pouvez vous procurer les listes et adresses des entreprises dans divers annuaires (Bottin des postes, Kompan, dossier des 5 000 premières entreprises publié par *Le Nouvel Economiste*...). Vous devez dans ce cas adresser aux entreprises sollicitées une lettre de candidature personnalisée, appuyée sur votre projet professionnel, qui explique les raisons de votre démarche et tienne compte des besoins potentiels de l'entreprise.

la réponse à une petite annonce offre d'emploi

Lisez bien les annonces avant de répondre aux offres qui vous intéressent et correspondent à votre projet professionnel. Ne répondez pas « tous azimuts », mais n'hésitez pas si vos compétences vous paraissent appropriées, à répondre à une offre mentionnant des critères auxquels vous ne correspondez pas exactement (par exemple, une formation limitée à quelques écoles où n'est pas citée la vôtre, ou si vous avez une formation universitaire équivalente). Les employeurs ne connaissent pas toutes les formations existant sur le marché et n'ont pas forcément une idée aussi précise de ce qu'ils recherchent, que le laisserait supposer la lecture des annonces. Pour la suite des événements, conservez un double de l'annonce et de votre correspondance avec l'entreprise.

Enfin, quelle que soit votre opinion sur les conseils en recrutement, sachez bien que si vous ne répondez pas aux offres qui transitent par eux, vous vous privez de possibilités parfois intéressantes. De toutes façons, cabinets et recruteurs internes à l'entreprise utilisent les mêmes procédures de recrutement (tri des réponses, analyse graphologique, entretiens et tests éventuellement). La manière dont s'opère la sélection est plus une question d'hommes que de

LES EMPLOIS DE CADRES DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Ce sont les postes des catégories A et B des fonctionnaires. Ils sont, bien sûr, plus nombreux dans les communes les plus importantes. A titre indicatif, quelques-uns des principaux emplois sont :

Pour la catégorie A

Secrétaire général des villes
de plus de 5 000 habitants
Secrétaire général adjoint
Directeur administratif
Directeur de l'école municipale
des beaux-arts ou de musique
Professeur d'art dramatique
Directeur de laboratoire
Directeur des services techniques
Ingénieur subdivisionnaire
Ingénieur chimiste
Bibliothécaire archiviste

Directrice de crèche
Puéricultrice
Assistante sociale

Pour la catégorie B

Adjoint technique
Rédacteur
Secrétaire général des villes de
moins de 5 000 habitants
Sous-archiviste
Sous-bibliothécaire
Inspecteur de salubrité

Quel est le processus à suivre pour accéder à un emploi communal ?

Dans tous les cas, le **Maire** est la seule autorité qualifiée pour décider tant de l'ouverture des postes que de la décision et du choix de recrutement.

Des *recrutements directs* peuvent intervenir pour des personnes qui justifient des conditions et de diplômes ou de capacités requises pour les emplois de :

secrétaire général des communes de plus de 2 000 habitants,
secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants,
secrétaire général adjoint
directeur général des services techniques,
directeur de services autres que techniques,
ingénieur en chef,
architecte en chef ou directeur des services des bâtiments.

Sinon, les recrutements ont lieu, selon les fonctions, après *concours sur titre*, ou sur *épreuves* ou après *examen d'aptitude*.

Les candidats admis doivent ensuite être inscrits sur une liste d'aptitude.

La commune qui offre le poste à pourvoir constituera la meilleure source de renseignements sur le processus à suivre.

Comment avoir connaissance des emplois et des avis de concours ?

Après de votre *commune*, pour ce qui la concerne - au service du personnel si elle comporte plus de 50 000 habitants.

Après des *préfectures* où vous pouvez recueillir des renseignements sur des emplois départementaux ou régionaux régis sur le plan communal.

Dans la *presse*, notamment dans :

La *Gazette des Communes* groupée avec *L'Action Municipale*
17, rue d'Uzès, 75002 Paris, tél. 233-44-35
Le *Journal des Maires et des Conseils Municipaux*
22, rue Cambacérès, 75008 Paris, tél. 265-58-94
Le *Moniteur du Bâtiment et des Travaux Publics*
17, rue d'Uzès, 75065 Paris cédex 05, tél. 233-44-35
Le *Journal Officiel de la République*
26, rue Desaix, 75732 Paris cédex 15
pour les postes d'ingénieurs uniquement.

Après des *syndicats de communes* qui siègent dans les préfectures, sauf pour :

La « petite couronne » et Paris
9, rue Omer-Talon, 75011 Paris
Quelques villes de la « grande couronne »
12, rue Neuve-Notre-Dame, 78000 Versailles, tél. 951-64-69

Après de l'ANPE et de l'APEC

Source : APEC

système, s'il existe des cabinets qui sont sérieux, d'autres ne sont que des « marchands de soupe » et de même en entreprise certains recruteurs peuvent être odieux.

les associations d'anciens élèves : n'hésitez pas à y faire appel, nombre d'entreprises leur confient directement des offres.

la publication d'une petite annonce demande d'emploi

C'est vous qui faites paraître une annonce dans la presse, c'est un procédé assez coûteux et d'une rentabilité qui n'est pas prouvée.

Attention. Il existe des « conseils en recherche » : nous vous déconseillons vivement de vous y adresser. Ils sont chers et vous donneront des conseils dont vous pouvez bénéficier par ailleurs gratuitement (ne pas les confondre avec les conseils en recrutement qui agissent eux pour le compte d'une entreprise : recherche d'un candidat, et sont rétribués par l'entreprise).

3. 3. 3. et les emplois à l'étranger ?

Le nombre des emplois offerts à l'étranger n'est pas négligeable : 5 % des « petites annonces » concernent des emplois à l'étranger pour les jeunes diplômés.

Commencer sa carrière à l'étranger peut être très enrichissant pour le jeune diplômé :

soit dans le cadre de la coopération technique française,
soit comme salarié détaché par une entreprise privée française,
soit comme salarié d'une entreprise étrangère.

Dans ce dernier cas, les modalités de contrat et de recherche d'emploi au retour en France doivent être étudiées avec soin.

Nous développons peu ce problème car le jeune diplômé trouvera des informations très complètes auprès de :

- **l'ANPE Service emploi à l'étranger (SEFRANE)**

4, Impasse d'Antin, 75009 Paris, tél. 359.59.60. (Centralisation de toutes les offres pour l'étranger et publication du bulletin hebdomadaire du SEFRANE).

- **l'Union des Français à l'étranger,**

146, boulevard Haussmann, 75008 Paris, tél. 225.25.79.

- **ou en consultant la brochure de l'APEC éditée dans le numéro spécial de la revue « Liaisons Sociales » :**

« **Salariés Français à l'Etranger** », supplément au n° 7772, avril 1978.
Adresse : 5, avenue de la République, 75541 Paris Cedex 11. Tél. 805.91.05.
Prix franco : 39 F ttc. CCP 5582 - 21 Paris.

trois conseils

1. Préparez votre retour **avant le départ** (en lisant les documents ci-dessus).
2. Prévoyez dans le **contrat de travail** les conditions de retour et de reclassement.
3. Vérifiez chaque année que l'entreprise qui vous emploie à l'étranger (qu'elle soit française ou étrangère) verse les **cotisations** nécessaires : ceci vous donnera la possibilité de percevoir les « allocations chômage » à votre retour (voir page 77). Vous pouvez téléphoner aux Asse-dic pour vérifier que votre employeur verse les cotisations obligatoires : **ASSEDIC (caisse spéciale pour expatriés)**, GARP (Groupement des Aseedic pour la région parisienne), 142, rue Jules-Guesde, 92537 Levallois-Perret. Tél. 739.98.10.

LES TROIS PRINCIPAUX ORGANISMES QUI PEUVENT VOUS AIDER DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

anpe

L'Agence Nationale pour l'Emploi est un établissement public placé sous l'autorité du ministre du Travail.

Il est indispensable que le jeune diplômé en quête d'emploi **s'inscrive rapidement** à l'ANPE, soit pour percevoir des allocations, soit pour utiliser les services de cette agence. Celle-ci possède un service spécialisé pour les cadres (SERNENC : Service national de l'Emploi des Cadres), et certaines agences à Paris sont spécifiques aux cadres.

Outre la possibilité de **placement** (mais la probabilité d'être placé par l'ANPE est faible, car le patronat refuse de déclarer ses offres d'emploi à cet organisme), le jeune diplômé pourra obtenir de l'ANPE des **conseils** professionnels, des **informations** sur le marché de l'emploi ou sur les stages de formation.

ADRESSES ANPE

☐ A Paris : quatre agences « cadres Paris »

Mairie du XVII^e arrondissement, rue des Batignolles, 75017 Paris,
pour les 9^e, 16^e et 17^e arrondissements.

43-45, rue de Javel, 75015 Paris,
pour les 6^e, 7^e, 8^e et 15^e arrondissements.

10-12, rue du Moulin-des-Prés, 75013 Paris,
pour les 1^e, 2^e, 3^e, 4^e, 5^e, 11^e, 12^e, 13^e et 14^e arrondissements.

64, rue de Crimée, 75019 Paris,
pour les 10^e, 18^e, 19^e et 20^e arrondissements.

☐ En banlieue : une agence « cadre région parisienne ».

33-39, boulevard des Provinces-Françaises, 92020 Nanterre, tél. 204-69-88.
Informations ANPE : tél. 533-80-80.

☐ En province : 600 agences locales pour l'emploi (ALE). Se renseigner à la mairie.

apecita

L'association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture joue le rôle de l'APEC pour le secteur agricole.

☐ **adresse à Paris** : 1, rue Cardinal-Mercier, 75009 Paris, tél. 874-67-12.

☐ **23 délégations en province.**

apec

L'Association pour l'Emploi des Cadres est un organisme paritaire national regroupant le CNPF et les organisations syndicales de salariés représentatives des cadres (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO). Vous constaterez que nous avons largement utilisé les documents de l'APEC (que nous avons contribué à concevoir, car la CFDT participe activement à la gestion de l'APEC).

Elle est financée par une cotisation des employeurs et des cadres en activité du secteur privé (1 200 000 cadres) et travaille en liaison avec les organismes traitant de l'emploi et de la formation, notamment avec l'ANPE dont elle est le correspondant privilégié.

Nous vous conseillons de **vous inscrire** à cet organisme qui dispose **d'un service « premier emploi »** dont la mission est triple :

- CONSEIL ET ORIENTATION
- INFORMATION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI
- PLACEMENT

L'APEC met gratuitement à votre disposition ses services :

- une **salle de documentation** où vous trouverez des annonces, des dossiers d'information sur le marché, les principaux journaux et revues,
- des **documents** spécifiques : « Jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi : droits et démarches »,
- des **réunions** d'information collective,
- ses **conseillers** qui pourront vous aider en cas de besoins particuliers,
- un **journal** APEC « courrier cadre » qui diffuse à domicile, toutes les semaines l'ensemble des offres de l'APEC,
- un **répertoire** de toutes les offres de la presse « JOB » classées.

ADRESSES APEC

☐ **apec « jeunes premier emploi »**
11, rue Leroux, 75016 Paris, tél. 502-13-50

☐ **siège et région parisienne**

correspondance :
75116 Paris, 8, rue Duret, tél. 502-13-50

réception :
75116 Paris, 6, rue Piccini, tél. 502-13-50

☐ **apec bourgogne**
75116 Paris, 8, rue Duret, tél. 502-13-50
poste 291

☐ **apec normandie**
75116 Paris, 8, rue Duret, tél. 502-13-50
poste 291

☐ délégations régionales

nord
59800 Lille, 3, rue Jeanne-Maillotte, tél. (20)
54-17-28 - 54-32-38

sud-ouest
33000 Bordeaux, 41, rue Durieu-de-Maisonville, tél. (56) 44-96-76

ouest
44000 Nantes, 20, rue Mercœur, tél. (40)
71-27-54

est
54000 Nancy, 25-29, boulevard Joffre, tél. (28)
35-85-32

rhône-alpes
69007 Lyon, 204, avenue Berthelot, tél. (78)
69-04-77

centre-sud
31000 Toulouse, 10, allée Paul-Sabatier, tél.
(61) 52-80-53

méditerranée
13008 Marseille, 229, avenue du Prado, tél.
(91) 79-32-52

REMARQUE SUR LES PETITES ANNONCES

Elles ne constituent qu'une partie du marché du travail

Souvent le jeune diplômé pense que « regarder les petites annonces » est le seul moyen de rechercher un emploi.

Il faut savoir que 50 % des offres d'emplois « cadres » font l'objet de « petites annonces » publiées dans la presse et que les moyens de rechercher un emploi sont très divers.

Si on les classe par ordre d'efficacité :

1. **Utiliser les relations personnelles** : ceci ne veut pas dire obligatoirement connaître le PDG ou faire « jouer le piston ». Utiliser ses relations c'est demander aux amis, aux parents de vous informer sur les postes libres autour d'eux, de vous introduire auprès du responsable, de vous conseiller.

2. **Répondre aux petites annonces.**

3. **S'inscrire dans un organisme officiel** (APEC, ANPE, Associations d'anciens élèves, etc.).

Il est dommage que 2 jeunes diplômés sur 3 ne s'inscrivent ni à l'ANPE ni à l'APEC bien qu'ils recherchent un emploi.

4. **Envoi de candidatures spontanées** : beaucoup d'entreprises ne publient jamais de petites annonces et embauchent par ce seul moyen.

5. **Passer une petite annonce « offre d'emploi ».**

**Utilisez de nombreux moyens à la fois
et n'abandonnez aucune piste**

pour ceux qui sont attirés par cette voie

QUELQUES DOCUMENTS SUR LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Nous indiquons ces documents à titre informatif, même si, sur certains points nous ne les cautionnons pas.

3 fascicules

□ Le fascicule mis au point conjointement par le ministère de l'Industrie, le secrétariat d'Etat à la Petite et Moyenne Industrie et la DATAR : « **Créer une entreprise industrielle, comment ?** », diffusé par

« l'Association pour Entreprendre », 1, avenue Charles-Floquet, 75700 Paris, tél. 783-82-56.

Vous y trouverez conseils et adresses utiles pour concrétiser votre projet.

□ Deux dossiers « **Créations d'entreprise** » de l'APEC (juillet 1977) 8, rue Duret, 75016 Paris, tél. 502-13-50.

« ... et si je me mettais à mon compte » (ensemble de toutes les questions que doit se poser le créateur d'entreprise)

« ... les cadres et la création d'entreprise » (ensemble des droits, démarches, adresses région par région, que doit connaître le créateur d'entreprise).

□ « **Dossier du créateur d'entreprise industrielle** » publié par l'association des secrétaires généraux des Chambres de Commerce et d'Industrie (en vente dans les Chambres de Commerce) :

Assemblée permanente des Chambres de Commerce et d'Industrie, 45, avenue d'Iéna, 75016 Paris, tél. 553-93-06 (ou la Chambre de Commerce la plus proche de votre domicile).

3 livres

Comment fonder et gérer une entreprise en France ?

par M. Colomès. Editions J. Delmas & Cie, coll. « Ce qu'il faut savoir ».

Créez vous-même votre entreprise. Pourquoi ? Comment ?

par P. Caspar, J.-R. Grinda, F. Viallet. Les éditions d'organisation.

Comment devenir et rester chef d'entreprise ?

par A. Redier. Editions J.-C. Lattès.

3. 3. 4. et les emplois non-salariés ?

Bien que les emplois salariés représentent la grande majorité des emplois actuels (85 %), un certain nombre de jeunes diplômés recherchent des emplois non-salariés.

Parmi ce type d'emplois on peut citer :

— les **exploitants agricoles** (environ 600 000 exploitations en France mais leur nombre décroît),

— les **professions libérales** : elle exigent en général des formations très spécialisées :

6 à 7 000 notaires exercent en France

80 à 90 000 médecins

30 000 pharmaciens

30 000 chirurgiens dentistes

6 000 vétérinaires

9 000 architectes (1)

6 000 expert-comptables

4 000 conseils juridiques, etc...

Nombreux sont également les jeunes diplômés qui essaient de créer leur propre entreprise : entreprise artisanale (moins de 5 personnes), commerçant, entreprise sous forme d'association, de coopérative ou de société anonyme, etc.

D'après une récente enquête du « *Crédit du Nord* », 60 % de jeunes français de 20 à 25 ans souhaitent créer leur propre entreprise.

Mais il faut remarquer que le système capitaliste est peu tendre pour les « petits » créateurs d'entreprise : autant les grands groupes industriels trouveront facilement les 100 millions dont ils ont besoin pour leur expansion, autant l'individu (ou la petite équipe d'individus) aura du mal à trouver les 100 000 ou 500 000 F nécessaires au lancement de leur entreprise. Les banques ne prêtent qu'aux riches : c'est une réalité avant d'être une boutade. Le jeune diplômé, entreprenant et dynamique, doit comprendre que tous les discours sur « système capitaliste = paradis de l'initiative individuelle » ne sont là que pour masquer la réalité.

Il peut quand même tenter sa chance : il faut bien un certain pourcentage de brillantes réussites (même en nombre réduit, les quelques réussites individuelles seront habilement mises en valeur dans les écoles de gestion) pour laisser un semblant de crédibilité au discours capitaliste. Tout chômeur, tout chercheur d'emploi a rêvé un jour de devenir son « propre patron » pour « créer son propre emploi » : il n'est pas interdit d'y penser, mais la lecture de quelques manuels techniques sur la question peut permettre de reprendre contact avec la réalité.

3. 4. prendre contact avec l'entreprise : le dossier de candidature

Votre objectif est d'obtenir un premier entretien avec les entreprises que vous souhaitez contacter ; le dossier que vous adresserez au recruteur (entreprise ou cabinet conseil) doit être conçu en fonction de votre projet professionnel mais aussi en tenant compte des motivations de votre futur employeur. Il doit se composer de **deux documents distincts** : une lettre de candidature et un curriculum vitae.

(1) mais voir page 15 : le nombre des candidats est très élevé pour cette profession et le taux de chômage bat tous les records : 2 ou 3 000 architectes en chômage.

la lettre de candidature

Ce doit être un document manuscrit, ni photocopié, ni dactylographié, c'est plus personnel et permet dans certains cas une présélection graphologique grossière. Ce doit être court, clair, lisible, écrit en français correct et sans faute d'orthographe.

Les recruteurs attachent une très grande importance à ces éléments : « question d'éducation » disent certains, mais en réalité et surtout, question de temps. Dites-vous que votre lettre sera parcourue rapidement (les employeurs en reçoivent parfois plus de cent sur le même poste). Ne prenez pas le risque de créer un préjugé défavorable à votre égard ou même de vous faire éliminer pour des raisons de présentation. Dans son contenu elle doit préciser en quoi vous êtes motivé pour l'emploi proposé et sans être une redite du CV, elle doit mettre en évidence, succinctement, les éléments de votre profil qui sont adaptés au poste.

Évitez si possible de recopier des lettres types : les employeurs les connaissent.

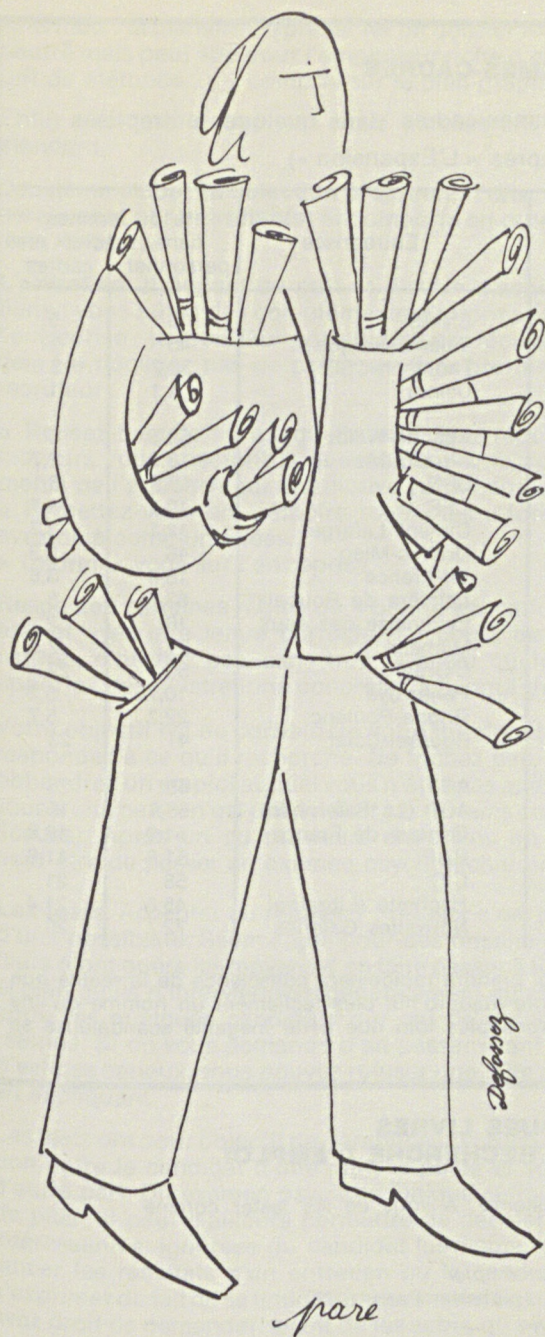
le curriculum vitae

Un document dactylographié (qui peut être photocopié) : cela permet au lecteur d'en faire une lecture rapide sans problème de déchiffrement d'écriture. Pas trop long (1 à 2 pages maximum), il va à l'essentiel. Structure : des paragraphes distincts en fonction de la nature des informations que vous donnerez. Dans son contenu il comprendra :

- **une fiche signalétique** : nom, prénom, âge, situation de famille et situation militaire, **adresse** et n° de téléphone (avec les indications des heures auxquelles on peut vous joindre) ;
- **un descriptif de la formation** reçue : inutile de remonter en deçà du bac, précisez les enseignements suivis et le ou les diplômes obtenus. Certains employeurs se méfient des « bêtes à concours » : pesez le pour et le contre avant d'inscrire une multitude de diplômes ou d'options, allez à l'essentiel ;
- **langues étrangères** : indiquez si vous lisez et/ou parlez certaines langues. Ne vous sous-estimez pas, même si vous ne pratiquez pas tout à fait couramment, et surtout ne dites pas « je pratique à 80 % ». Enfin, indiquez si vous avez fait des séjours dans les pays concernés ;
- **expérience professionnelle ou stages** : sans vous étendre, indiquez-les, vous manifesterez ainsi que vous avez une première connaissance de ce qu'est le monde du travail ;
- **activités extra-professionnelles** : certaines entreprises les prennent en considération, elles permettent de cerner quelques traits de personnalité du candidat (participation à des activités sportives, culturelles, associatives...).

Deux questions : faut-il parler de **rémunération**, faut-il envoyer une **photocopie** ? Une solution simple consiste à s'en tenir à la demande. Si vous devez indiquer vos prétentions, tenez-vous en aux fourchettes pratiquées et publiées dans différents supports (*L'expansion*, par exemple). Si on vous demande une photographie ne pensez pas systématiquement examen morphologique ; ça peut arriver, mais une photo a surtout pour fonction de permettre à un recruteur qui reçoit plusieurs candidats de revisualiser les dossiers.

En résumé, ce dossier a pour objectif de retenir l'attention de votre lecteur, de lui donner envie de vous recevoir et donc de vous convoquer à un entretien, première étape de la phase de recrutement à proprement parler.



3. 5. la sélection et le recrutement

Ne nous leurrions pas, avant tout recrutement, il faut passer par une phase de « sélection », dans la fonction publique c'est le concours, dans le secteur privé et parfois dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle se déroule en une ou plusieurs étapes, dont vous devez connaître le processus afin de vous y préparer.

Première étape : **le tri des candidatures**. Il est généralement fait sur dossier (lettre de candidature et CV) sur la base de critères objectifs : formation essentiellement, mais aussi âge, sexe, (la discrimination demeure), stages suivis, langues, etc...

LES FEMMES-CADRES

Pourcentage de femmes et de femmes-cadres dans quelques entreprises
en 1975-76 (d'après « L'Expansion »)

Entreprises	% de femmes		Entreprises	% de femmes	
	dans personnel	chez les cadres		dans personnel	chez les cadres
Ai France (sol)	21,8	5	SNIAS	10	5
EDF	16,3	5	Télemécanique	45	1
Houillère Nord-PdC	1,1	1,7	Thomson-CSF	32,2	3,6
PTT	36,8	7,5	Usinor	4,1	1
RATP	16,7	11			
SNCF	8,3	3,3	Agache-Willot	52,5	6
Berliet	8,1	2,4	Air Liquide	18,5	2,7
Chausson	9,5	1,7	BSN	19,9	5,1
Chrysler	7,8	2,2	CFR	10,1	3,7
Citroën	15,6	3,5	Ciment Lafarge	12,1	3,7
Ferodo	20	3	Dollfus-Mieg	46	5,3
Peugeot	7	1	Elf-France	18,6	3,6
Renault	8,5	1,8	Lainière de Roubaix	63,5	8
Saviem	9,5	2,8	Lyonnaise des eaux	16	2
			Michelin	21	2,5
Alsthom	11,4	2,2	L'Oréal	59	22
Creusot-Loire	8,6	2,7	Penarroya	10,7	5,7
Dassault-Breguet	8,9	4,4	Rhône-Poulenc	22,7	5,7
G3 S	34	4,4	Roussel-Uclaf	41	23
Honeywell-Bull	39,3	7			
IBM	17,8	4,5	AGF	65	26
PUK (Ugine-Aciers)	8,4	1,5	AGP (La Paternelle)	66,6	15
Radiotechnique	54	6	Banque de France	51,9	16,8
Sacilor	6,3	2,5	BNP	51,5	11,8
Saint-Gobain	11,5	4,7	CIC	58	21
Schlumberger	34	3,2	Hachette (Librairie)	45,8	21,4
			Nouvelles Galeries	72	20

Toute jeune diplômée en recherche d'emploi prendra rapidement conscience de la réalité que recouvrent ces chiffres : on embauche encore aujourd'hui plus facilement un homme qu'une femme dans un poste « cadre ». Nous verrons plus loin que cette inégalité scandaleuse se poursuit tout au long de la carrière.

QUELQUES LIVRES QUI PARLENT DE RECHERCHE D'EMPLOI

Nous vous en indiquons l'existence. A vous de les tester comme outils.

Comment trouver votre premier emploi

par B. Alexandre et A. Lefour. Hachette, Paris 1975.

Comment trouver une situation

par D. Porot. Les éditions d'Organisation, Clamecy 1977. 8^e édition.

La recherche d'une nouvelle situation

par Performance Dynamics International, Suisse 1972.

L'art de chercher une situation et de la trouver

par C. Boll. Publi-Union, Paris 1974.

Vous qui cherchez un emploi

par C. Vitet. Les éditions d'Organisation, Clamecy 1974.

Faites le marketing de votre carrière... et réussissez !

par B. Krief et B. Lavalette. Dunod, Paris 1971.

Douze méthodes pour trouver un emploi

par P. Gallois. Imprimerie du CIDEM, Le Chesnay 1975.

Guide pratique de l'emploi

patronné par APCCI/ANDCP, Paris 1977.

Attention : la manière de présenter un dossier n'est pas un élément neutre mais peut être pour l'employeur riche d'enseignements (esprit de méthode...), y compris sur le plan graphologique.

Enfin quelques entreprises vous adresseront un questionnaire standard.

Deuxième étape : **la sélection proprement dite**. Elle s'effectue généralement par **entretien(s)** et comporte en outre parfois une batterie de **tests**.

L'entretien. Il permet de part et d'autre d'acquérir des informations ; vous aurez des compléments d'informations sur le poste et l'entreprise ; le recruteur portera une appréciation sur vos aptitudes. Ne négligez pas de préparer votre **premier contact** avec le recruteur :

- Relisez bien l'offre à laquelle vous avez répondu (certains employeurs vous poseront la question suivante : quels sont les éléments de l'annonce qui ont motivé votre candidature ?)
- Remettez-vous en mémoire toutes les informations que vous avez déjà communiquées.
- Informez-vous sur l'entreprise.

Respectez certaines règles de « bonne éducation » : soyez ponctuel et ayez une tenue correcte. Au cours de l'entretien restez naturel, n'hésitez pas, sans trop, à poser quelques questions et apportez des illustrations concrètes à l'appui de vos propos.

Votre objectif est de convaincre votre interlocuteur que vous correspondez à ce qu'il recherche. Ne trichez pas, ou pas trop, vous obtiendrez un emploi auquel vous n'êtes pas adapté (si le recruteur vous a cru, ce qui n'est pas évident car certains connaissent bien les ficelles). Après un ou plusieurs entretiens on vous demandera peut-être de passer un examen psychotechnique.

Les tests. Accepter ou refuser ? : refuser c'est peut-être se priver d'une possibilité. Sachez que pour des raisons de prix, les recruteurs n'ont guère les moyens d'en faire passer à tous les postulants, si bien qu'ils n'interviennent généralement qu'en fin de processus entre les quelques candidats qui ont de réelles chances d'être retenus. Si on vous demande d'en passer avant tout entretien, ce n'est pas sérieux, vous pouvez refuser une telle démarche en vous en expliquant.

Les tests ont pour objectif de garantir au recruteur qu'il y a adéquation entre le candidat d'une part, le poste et son environnement d'autre part. Un examen psychotechnique sérieux est un élément de plus ; il peut d'ailleurs permettre de déceler des potentialités intéressantes, ignorées du candidat lui-même, et ainsi contrebalancer les résultats d'un entretien où le candidat n'aura pas su s'exprimer du fait de sa timidité par exemple. De toutes façons, vous avez droit de demander, avant de les subir, qu'on vous en explique succinctement le fonctionnement et les objectifs. A l'autre bout, vous pouvez vous en faire communiquer oralement les résultats et en discuter avec le psychologue ; ceci permet de compléter et éventuellement de corriger les erreurs d'un examen somme toute relatif.

Avant d'obtenir un emploi, vous aurez certainement été contacté par plusieurs entreprises, et aurez suivi plusieurs étapes de la sélection. Si vous n'êtes pas retenu après ou plusieurs entretiens, ne perdez pas tout contact avec l'entreprise, remerciez-la de l'intérêt qu'elle a porté à votre candidature, qui sait s'il n'y aura pas un autre poste ? Agissez de même avec le ou les cabinets sérieux avec qui vous auriez été en contact, certains pourront, d'ailleurs, vous donner quelques conseils d'orientation, même s'ils ne vous ont pas retenu et, qui sait, vous recontacteront pour un autre poste.

fini l'enseignement ?

LE RECRUTEMENT FUTUR DES ENSEIGNANTS

d'après les projections de l'INED

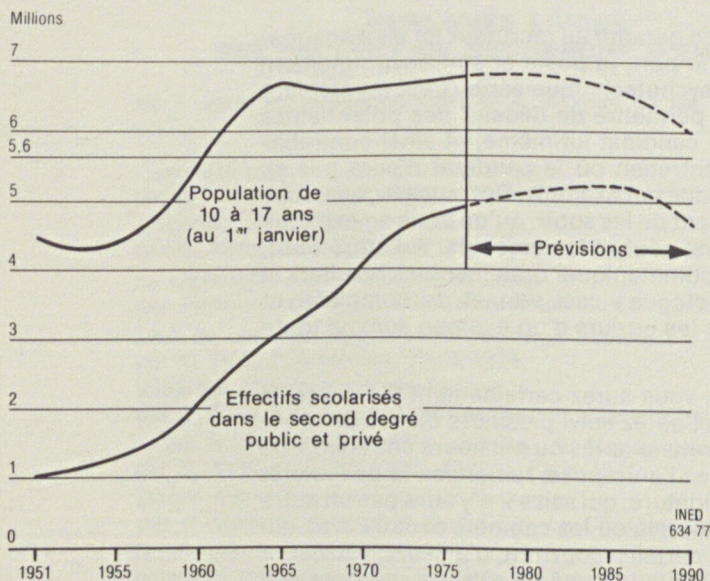
« Le nombre d'enfants de 10 à 17 ans (huit générations) est facile à prévoir à dix ans d'ici : ils sont déjà nés... A onze ans d'ici, l'incertitude ne porte que sur une de ces huit générations, à douze ans sur deux... Le graphique montre l'évolution de ce nombre de 1950 à 1989. Venant d'un minimum de 4,4 millions en 1954 (classes creuses de la guerre), il passe *actuellement* par un maximum de 6,8 millions et va *lentement décroître* (0,2 % par an) jusqu'en 1985, *plus rapidement ensuite* (1,5 % par an) quand les générations moins nombreuses nées à partir de 1975 entreront dans le secondaire jusqu'à ce qu'elles y soient toutes, la date et le niveau de la stabilisation dépendant de la natalité actuelle et prochaine : 8 générations de 750 000 enfants, sans mortalité aucune, cela fait 6 millions d'enfants, 8 générations de 700 000 enfants, cela n'en fait que 5,6 millions.

Quant à l'ancienneté des maîtres, elle est faible. Du fait de l'intense recrutement des années 1960-1970, la majeure partie des enseignants se trouve en début de carrière : au 1^{er} janvier 1975, 52 % des professeurs agrégés et certifiés avaient moins de 35 ans.

Alain Norvez a tenu compte de la poursuite de l'amélioration de l'encadrement et aussi des possibilités qu'offrait l'appel des enseignants du secondaire à d'autres fonctions : emplois administratifs et de direction, entrée dans l'enseignement supérieur, stages, formation des adultes... Mais si « les faits sont têtus », les chiffres le sont bien plus encore, et le tableau où il récapitule ses calculs est frappant. Alors qu'il évalue encore les besoins de recrutement du second degré public à près de 60 000 pour les cinq années 1975-79, et à près de 50 000 pour 1980-84, ceux-ci tombent à 11-13 000 pour les cinq ans 1985-89 pour reprendre un peu par la suite quand les professeurs entrés dans l'enseignement pendant la période de forte croissance arriveront en fin de carrière. »

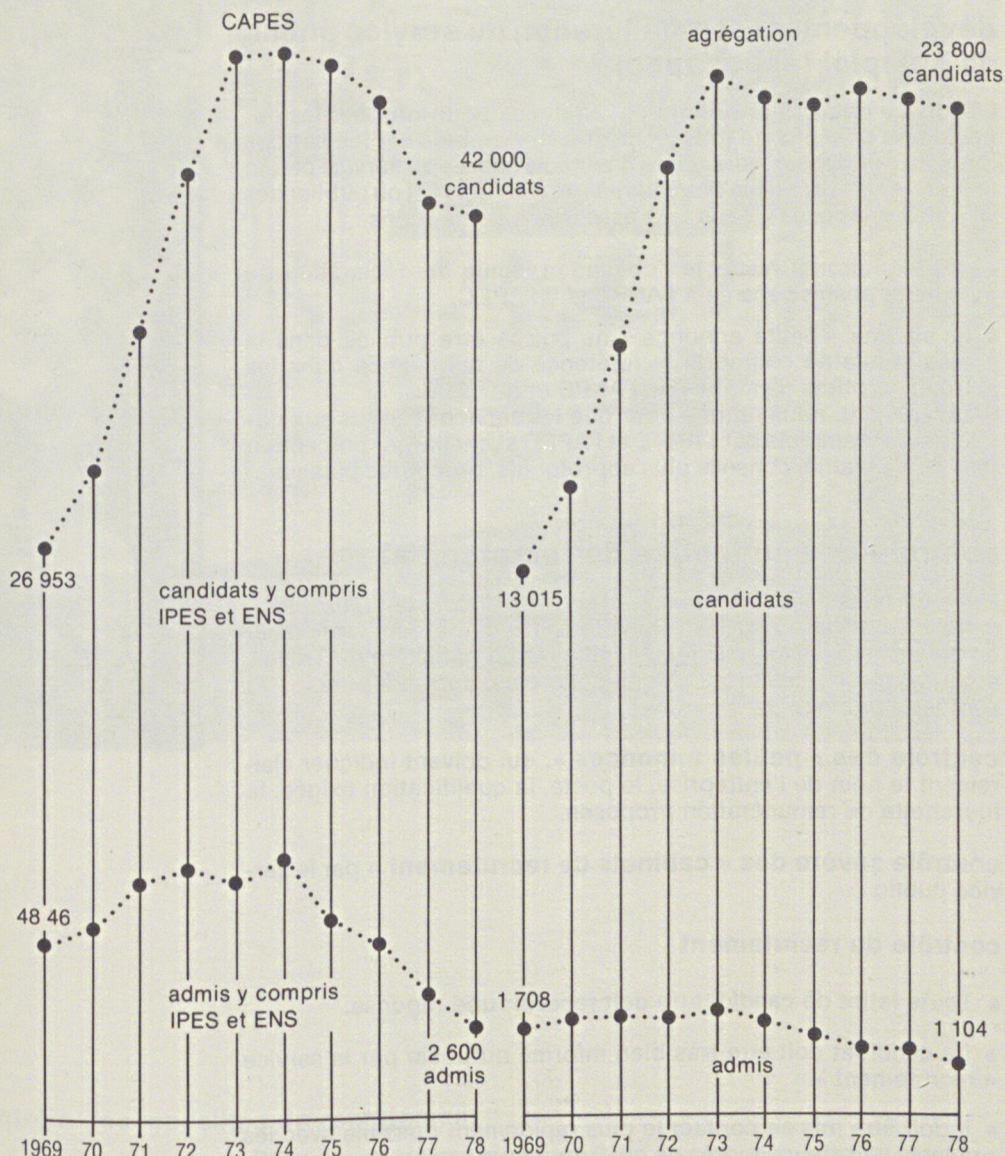
Extrait de « Population et Société » INED, janvier 1978.

Evolution du nombre des enseignés (à long terme)



Les emplois de l'enseignement

Admissions aux concours de l'enseignement de 1969 à 1978



Ce graphique montre l'évolution du nombre des postes d'enseignement admis en concours, ces 10 dernières années, à l'agrégation et au certificat d'aptitude pédagogique à l'enseignement secondaire (Capes). Ces courbes n'ont cessé de grimper jusqu'au plafond des années soixante-dix. A partir de 1975, c'est la chute libre.

3.6. propositions c.f.d.t. sur les problèmes de recrutement

L'Union confédérale des Cadres C.F.D.T. pense que deux points sont particulièrement à améliorer dans ce domaine : le développement et l'amélioration du service public de l'emploi, et le contrôle des méthodes de recrutement.

développement et amélioration du service public de l'emploi (anpe, apec)

Le service public a beaucoup de difficultés pour informer les demandeurs d'emploi de tous les postes disponibles car les patrons refusent de déposer leurs offres d'emplois auprès du service public et préfèrent les confier à des cabinets de recrutement ou publier des « petites annonces » dans la presse. Nous demandons :

- que le patronat respecte l'obligation légale de déclaration de tous leurs postes vacants à l'ANPE et à l'APEC,
 - qu'aucune « petite annonce » ne puisse être publiée dans la presse si elle ne comporte la référence de publication dans les journaux d'offres d'emplois de l'ANPE et de l'APEC.
- Parallèlement, nous luttons pour que les services rendus aux demandeurs d'emplois par l'ANPE et l'APEC s'améliorent : réception plus accueillante, conseils plus approfondis, brochures plus nombreuses, etc.

contrôle des méthodes de recrutement

Les méthodes de recrutement sont souvent encore laissées totalement à l'arbitraire patronal. Dans le cadre d'une commission récemment réunie sur ce sujet, à l'initiative du ministère du Travail, nous avons fait des propositions concrètes, dont les principales sont les suivantes :

contrôle des « petites annonces », qui doivent indiquer clairement le nom de l'entreprise, le poste, la qualification exigée, la fourchette de rémunération proposée.

contrôle sévère des « cabinets de recrutement » par le service public.

contrôle du recrutement

- Toute lettre de candidature doit recevoir une réponse.
- Le candidat doit être très bien informé du poste par le service « recrutement ».
- Il doit être mis en contact le plus rapidement possible avec les services utilisateurs auprès de qui il peut faire preuve de sa qualification.
- Les tests ne peuvent avoir lieu qu'après ce premier contact avec les utilisateurs : les tests ne peuvent avoir pour but de déceler la personnalité profonde du candidat.
- Les objectifs, les résultats des tests et entretiens doivent être commentés et expliqués au candidat. Les résultats écrits des tests doivent être détruits.
- L'employeur ne peut utiliser des fichiers ou des « banques de données » pour rechercher l'histoire d'un candidat.



contrôle des modalités de recrutement

Recruter est un **acte grave** qui engage l'avenir de l'entreprise et l'avenir du candidat. Les modalités du recrutement, poste par poste ou catégorie de postes par catégorie, doivent être **négociées avec les représentants du personnel** :

Fait-on appel à des candidats extérieurs ?

- Quel est le rôle respectif du service « recrutement » et du service « utilisateur » ?
- Quels sont les critères de sélection pour tel ou tel poste ?
- Faut-il connaître la personnalité du candidat pour tel poste ?
- Quel genre de test faut-il faire passer pour tel poste ? etc.

4. comment comprendre son contrat de travail ?



4.

Le
sal
tra
con
mê
me
ave

Le
sal
ren
vot
l'es
tie.
doi

Les
dip

Con
Con
Con

Con
son

4. 1. les rapports entre patrons et salariés

Dans les faits comme dans le droit, il y a constamment opposition entre les intérêts des patrons et ceux des travailleurs.

Au départ le patron a tous les droits. Parce qu'il détient la propriété des moyens de production, c'est lui qui est seul juge de la marche de l'entreprise (organisation du travail, objectifs économiques, sanctions à l'égard des travailleurs, etc...). Face à cette situation, c'est par la lutte que les travailleurs ont arraché des droits.

Quand les travailleurs sont unis et mobilisés, quand ils savent créer un rapport de forces favorable, les parlementaires votent des lois protectrices de leur liberté et de leurs intérêts ; des périodes importantes le prouvent (1936 : congés payés, loi sur les 40 h, convention collective — 1945-46 : délégués du personnel, comité d'entreprise — 1968 : section syndicale d'entreprise). Tous les droits actuels ont été conquis. Dès que ce rapport de forces diminue et cesse d'être en faveur des travailleurs, le pouvoir patronal reprend des droits ; les lois deviennent protectrices des intérêts patronaux (1938 : première atteinte aux 40 h, préavis de grève dans la fonction publique, limitation des droits syndicaux, lois sur le licenciement de 1973 et 1975, etc...).

Il est donc nécessaire de *maintenir constamment un rapport de forces favorable*, il est nécessaire aussi d'utiliser pleinement les droits acquis et de s'en servir comme tremplin pour obtenir de nouveaux droits.

Ce qui est vrai pour l'élaboration de la loi l'est encore pour son application. A partir du même texte, plusieurs interprétations sont possibles, l'une favorable aux travailleurs, l'autre aux patrons. La loi se juge, s'interprète, se construit, se détruit.

Bien souvent, les tribunaux, chaque fois que les prérogatives patronales sont mises en cause, n'hésitent pas à chercher les échappatoires qui éviteront aux patrons une application stricte de la loi. L'application du droit est toujours le résultat d'un rapport de forces : *c'est l'action syndicale qui bâtit le droit du travail.*

4. 2. le contrat de travail

Le contrat de travail reste une pièce clé des rapports entre patron et salarié. Patrons, magistrats, mais aussi, enseignants du droit du travail, attribuent une grande importance au contrat de travail. Ils considèrent qu'il est signé librement par des parties placées sur un même pied d'égalité. Cette conception est une tromperie. Un chômeur qui recherche du travail peut-il librement discuter, à égalité avec le patron, des différentes données de son contrat de travail ?

Le contrat peut être écrit ou ne pas l'être, mais il existe dès que le salarié assure un travail et perçoit un salaire. Exigez toujours la remise mensuelle de vos bulletins de salaire, ils sont la preuve de votre travail. Le contrat écrit est de loin préférable à celui qui ne l'est pas. Il constitue une référence incontestable, donc une garantie. Quand il est écrit, le contrat doit être rédigé en français ; il ne doit contenir ni expression étrangère, ni terme étranger.

Les types de contrat les plus courants que l'on propose aux jeunes diplômés sont les suivants :

- Contrat à durée indéterminée.
- Contrat à durée déterminée.
- Contrat d'intérimaire.

Comment le jeune diplômé peut-il éviter les plus gros pièges qui lui sont tendus à travers cette mosaïque de situations juridiques ?

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT

La C.F.D.T. lutte contre la généralisation des contrats à durée déterminée qui transforment tous les salariés en «travailleurs temporaires».

CAP SOGETI LOGICIEL

Société spécialisée dans les études et la réalisation de logiciel de base, logiciel système d'exploitation et de Télétraitement, logiciel temps réel industriel, produits programmes professionnels.

offre une carrière **INFORMATIQUE** aux **Ingénieurs débutants**

(avec ou sans formation de base Informatique)

CAP SOGETI LOGICIEL vous propose

UN CONTRAT EMPLOI FORMATION

Après une période de formation rémunérée, vous occuperez un emploi d'ingénieur informaticien de Services en Informatique.

Envoyer Curriculum Vitae et photo à :
CAP SOGETI LOGICIEL
 5r. Louis Lejeune 92128 MONTROUGE CEDEX
 Métro : PORTE D'ORLÈANS

ANALYSTE

Le candidat retenu pour responsable du département en milieu bancaire.

Ce projet fera intervenir les techniciens de la connaissance des matières H66, IL.

Durée du contrat : 2 ans.

CHEF DE PROJET (Organisation)

La préférence sera donnée à un candidat ayant acquis une expérience dans le secteur bancaire.

Durée du contrat : 3 ans minimum.

Pour tous ces postes, les candidats devront :

- résider dans une ville moyenne de province,
- envisager des déplacements à Paris.

Adressez votre c.v. détaillé, avec lettre précisant bien le poste qui vous intéresse de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris

BATIGNOLLES

rechercher des **ANALYSTE**

ANALYSTE PROGRAMMEUR

un contrat d'une durée d'un an (éventuellement renouvelable)

Connaissances mini-ordinateurs et BASIC appréciées

Adresser C.V. + photo + prétentions à
 SPIE BATIGNOLLES
 202, quai de Clichy, 92111 CLICHY CEDEX
 à l'intention de M. LAVIER
 — **PLI CONFIDENTIEL** —

PROGRAMMEUR COBOL

durée contrat : 6 mois

Envoyer C.V. et photo et prétentions à 01 Hebdo N° 5.088 qui transm.

Tous ces contrats se distinguent par :

- la manière dont salariés et employeurs pourront rompre le contrat,
- la manière dont le salarié sera rattaché ou non à la convention collective dont dépend l'entreprise.

L'employeur cherche par tous les moyens à se donner la possibilité de rompre le contrat, c'est-à-dire de licencier le salarié, sans difficulté, le salarié recherche en général la sécurité d'emploi maximale. Le contrat sera donc un compromis entre ces deux objectifs antinomiques (en général en faveur de l'employeur, car le chercheur d'emploi est en position de faiblesse).

4. 3. contrat à durée indéterminée

C'est le contrat le plus intéressant pour le salarié, car il lui assure une certaine sécurité d'emploi : c'est pourquoi les organisations syndicales luttent pour la généralisation de ce type de contrat. Il est presque toujours précédé d'un contrat d'essai de 3 mois (parfois 6 mois) dans le secteur privé et d'un an dans le secteur public.

4. 3. 1. que doit comporter un contrat d'essai ?

Un contrat d'essai doit comporter :

les *noms* des deux signataires (le salarié et le représentant de l'employeur), la définition assez précise des *fonctions*,

un article qui précise que le salarié a pris connaissance du *règlement intérieur* et de la *convention collective* (faites-vous donner un double de ces documents),

les modalités en cas de *maladie* (en général il est prévu que la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la maladie, mais que le contrat n'est pas rompu),

la *rémunération*,

les modalités de *frais de déplacement* ou d'*hébergement éventuel*,

l'*inscription à la caisse de retraite complémentaire*,

la durée de la *période d'essai* : cette période est en général de 3 mois pour les fonctions cadres. Pendant cette période, le contrat peut être rompu sans préavis par les deux signataires (toutefois, quand la période d'essai est longue, un préavis peut être prévu par la convention collective ou le contrat).

Naturellement vous devez poser deux exigences (cela peut paraître évident, mais de très nombreux jeunes et moins jeunes l'oublient) :

1. *le contrat doit être un document écrit et signé* et pas seulement un vague accord verbal).

2. *vous devez conserver un double signé de ce contrat d'essai*.

4. 3. 2. que doit comporter le contrat définitif à durée indéterminée ?

On retrouve les mêmes rubriques que dans le contrat d'essai, mais certaines sont plus détaillées et des rubriques supplémentaires apparaissent :

la *définition de fonction* sera *détaillée* : en particulier en prenant pour base la définition exacte de l'emploi dans la convention collective dont dépend l'entreprise.

QUELS SONT LES TEXTES APPLICABLES AUX SALARIÉS ?

■ **LA CONSTITUTION** : texte qui rassemble l'ensemble des règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des pouvoirs publics. Aujourd'hui, la Constitution applicable est celle du 4 octobre 1958.

Exemple : le droit de grève est reconnu par la constitution : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. »

■ **LA LOI** : texte de portée générale voté par le Parlement (Sénat et Assemblée Nationale) et promulgué par le Président de la République.

Exemple : c'est une loi, du 19 octobre 1946, qui a fixé le Statut des Fonctionnaires.

■ **LES ORDONNANCES** : texte de valeur législative pris par le Gouvernement sur habilitation du Parlement.

Exemple : ce sont les ordonnances du 13 juillet qui ont modifié en 1967 le régime de la Sécurité sociale.

■ **LES DÉCRETS** : ils sont de deux sortes :

- les décrets de portée générale.

Exemple : c'est un décret du 14 avril 1975 qui attribue aux agents non-titulaires des services publics la garantie des 90 % de salaire en cas de chômage.

- les décrets d'application d'une loi qui organisent dans le détail les principes posés par les textes législatifs et qui leur donnent leur contenu réel, celui voulu par le gouvernement (décrets Haby). La pratique des décrets d'application permet de **repren**dre dans le détail ce qui a été accordé globalement ; de **retarder** l'exécution du texte législatif. Les décrets sont pris par le Gouvernement.

Exemple : la loi du 3 janvier 1975 sur les licenciements pour cause économique a fait l'objet d'un décret d'application du 25-5-75.

■ **LES ARRÊTÉS** : textes établis par les ministres ou par un ministre, ou par un préfet, ou encore par un maire (dans la limite de leurs compétences respectives).

Exemple : l'extension des conventions collectives est faite par arrêtés ministériels ou interministériels. Dans les communes la circulation est réglementée par des arrêtés municipaux. Les arrêtés d'expulsion sont pris par les préfets.

■ **LES DÉCISIONS** : ce sont des actes de caractère individuel pris par une autorité administrative.

Exemple : le licenciement d'un délégué doit être soumis à l'inspecteur du travail qui prend une décision.

■ **LES CIRCULAIRES** : elles sont de deux sortes :

- les circulaires interprétatives

Exemple : la circulaire du 13 août 1947 sur les congés payés prévoit qu'en cas de maladie pendant la période des congés, le salarié a droit de prendre ses congés plus tard.

Les patrons et les Tribunaux ne reconnaissent pas ce droit.

- les circulaires non interprétatives (ou normatives) qui posent des règles.

Exemple : la reconnaissance du droit syndical dans l'administration s'est faite par une circulaire du 14 septembre 1970.

■ **LA CONVENTION COLLECTIVE OU L'ACCORD D'ENTREPRISE**. (Art. 131-1 à 136-4 et R. 136-13 du c. du trav. (1))

Il est essentiel pour un travailleur de bien connaître la convention collective et les accords qui s'appliquent à l'entreprise. **Dans 9 cas sur 10, ce sont eux qui définissent les droits des travailleurs.** La convention collective ou l'accord est un ensemble de textes conclus entre un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs syndicats représentatifs. La convention collective ou l'accord précisent les améliorations apportées aux textes législatifs. Le contenu de la convention est fonction du rapport de forces existant au moment de la négociation.

Attention : il existe 2 sortes de conventions :

- La convention **non-étendue** ne s'impose qu'aux employeurs adhérents à un syndicat patronal signataire de la convention. Elle doit être déposée au greffe du Tribunal d'Instance ou aux Prud'hommes.

- La convention **étendue** s'impose à tous les employeurs de la branche et du lieu concernés, qu'ils soient adhérents ou non à un syndicat patronal (l'arrêté d'extension doit être publié au journal officiel).

■ **OU TROUVER LA CONVENTION COLLECTIVE ?** Ce sont vos délégués, votre syndicat, qui sont les mieux placés pour vous la fournir. A défaut, le secrétariat du conseil de Prud'hommes, le greffe du Tribunal d'Instance peuvent vous faire une photocopie de la convention, s'ils en ont les moyens.

L'art. R. 132-2 du Code du Travail prévoit qu'il est donné gratuitement communication des conventions collectives à toute personne intéressée. Vous pouvez encore, pour les conventions collectives étendues, les commander au Journal officiel, 26, rue Desaix, 75732 Paris Cédex 15, tél. 579-01-95, en précisant bien que vous souhaitez la dernière édition mise à jour et en indiquant le titre exact de la convention.

■ **LES USAGES**. Ils sont issus d'une pratique, d'une habitude professionnelle ou locale, ancienne et constante. Ce peut être, par exemple, un jour de congé pour la fête locale, ou la date de préavis, qui, dans certaines régions, ne peut commencer à courir que le premier jour d'un mois. Il faut faire attention de ne pas laisser les usages tomber dans l'oubli et s'éteindre. Des actions peuvent être nécessaires.

■ **LA JURISPRUDENCE**. Il existe mille et une façon d'appliquer et d'interpréter la loi. Le même problème présenté à deux tribunaux différents donnera souvent deux jugements très différents, voire contradictoires. La jurisprudence c'est l'ensemble des décisions rendues sur une question. **La jurisprudence est évolutive, elle n'est pas figée, elle est l'enjeu d'une bataille.**

les horaires sont précisés : travail au « forfait » (c'est-à-dire sans durée hebdomadaire précise, ce qui peut paraître une mesure garantissant la liberté du salarié mais est souvent une arme à double tranchant), ou travail avec horaire déterminé.

La mise à disposition éventuelle d'un véhicule.

Eventuels avantages en nature (logement, etc...)

Les congés payés, les avantages sociaux seront définis clairement (en répétant au besoin les termes de la convention collective).

Parfois l'employeur exigera la *clause de non-concurrence* (le salarié ne peut travailler pour une entreprise concurrente en cas de démission : il doit respecter par exemple un délai de 2 ans. En contre-partie, l'employeur s'engage à verser une indemnité).

Dans le secteur public ou nationalisé, les contrats sont en général assez simplifiés et font référence :

- au « statut de la fonction publique » qui est l'ensemble des règles de gestion du personnel de la fonction publique,
- ou au statut du « personnel EDF », ou « personnel SNCF ».

QUELLE EST LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

La loi ne fixe aucune durée de la période d'essai, sauf pour les VRP (3 mois maximum). Il faut donc se référer à la convention collective ou aux usages de la profession ou de la localité. Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans préavis ni indemnité.

En général on trouve dans le secteur privé :

- 1 mois de période d'essai pour les ouvriers et les employés
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres (6 mois pour certains postes).

Durant la période d'essai, employeurs et salariés peuvent résilier le contrat de travail sans avoir à respecter aucune règle, mais aussi sans aucune indemnité de rupture à payer. Il en va de même pour la rupture qui interviendrait le jour même de la fin de la période d'essai.

Une seule règle est à respecter en ce qui concerne le motif du licenciement. Si l'employeur prend l'initiative de la rupture, le motif du licenciement doit être relatif à l'essai, donc étroitement lié à la valeur professionnelle du salarié.

Une fois la période d'essai terminée, le contrat de travail devient définitif. Les deux parties considèrent qu'elles se conviennent, toutes les règles entourant le licenciement recommencent immédiatement à s'appliquer. Du jour au lendemain, le patron perd la possibilité de licencier sans indemnité, c'est-à-dire surtout sans préavis.

Renouvellement de la période d'essai

Il arrive fréquemment qu'au terme d'une période d'essai, les patrons prétendent qu'ils ne sont pas en mesure de porter un jugement sur le salarié, qu'en conséquence ils souhaitent renouveler la période d'essai. Ce renouvellement demande votre accord, mais vous pourrez difficilement vous y opposer car le licenciement interviendrait sur-le-champ. Il faut en parler avec vos collègues de travail, avec vos délégués. Si la période d'essai est renouvelée de façon abusive (aucune raison pour provoquer ce renouvellement ou prolongation de temps trop importante) et si une mesure de licenciement intervient au cours de cette seconde période d'essai, il y a de bonnes raisons pour que la prolongation de la période d'essai soit considérée comme abusive et que l'employeur soit condamné à verser des indemnités. Encore faut-il entamer un procès...

Dans le secteur public et nationalisé, il faut souvent attendre un an pour être « titularisé ».

4. 3. 3. la garantie principale apportée par un contrat à durée indéterminée : l'employeur ne peut pas licencier le salarié sans raison.

Certes dans le système capitaliste un employeur a toujours la possibilité de licencier un salarié mais il doit, si le salarié est sous contrat à durée indéterminée, respecter des procédures qui apportent certaines protections au salarié :

1. l'employeur doit verser des *indemnités de licenciement* (sauf en cas de faute grave).
2. l'employeur doit donner des « *causes sérieuses* » justifiant le licenciement : dans ce cas le salarié peut refuser ces causes et attaquer l'employeur pour « licenciement abusif ». C'est une procédure longue et coûteuse, mais on ne peut nier qu'elle assure une protection minimale car personne n'aime les procès.
3. en cas de motif économique, l'employeur doit demander l'autorisation de l'*inspecteur du travail*.

Les employeurs, dans la période de chômage actuelle, essaient de remettre en question les conquêtes que le mouvement ouvrier a obtenues depuis 150 ans : parmi ces conquêtes figure le contrat à durée indéterminée. Si bien qu'aujourd'hui on voit se développer : les contrats à durée déterminée, les situations du type « *auxiliaire* » ou « *hors statut* » qui permettent à l'Etat-patron de faire travailler des salariés en dehors du statut de la fonction publique, etc. les contrats temporaires, etc.

Une innovation intéressante depuis la loi du 3 janvier 1979 (voir ci-après) : *tout contrat non-écrit est un contrat à durée indéterminée.*

QUE FAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT ?

☐ les 10 commandements du salarié face au licenciement

1. Ne pas démissionner sous la contrainte
2. Avertir la section syndicale
3. Préparer par écrit sa défense
4. Obliger l'employeur à respecter la procédure
5. Se faire assister lors de l'entretien avec l'employeur
6. Avertir l'inspecteur du travail
7. Accepter l'argent offert
8. Demander dès la notification du licenciement et par lettre recommandée avec accusé de réception le motif du licenciement
9. Se faire inscrire comme demandeur d'emploi
10. Attaquer éventuellement en justice.

☐ Intérimaire, vous êtes licencié

Votre contrat peut mentionner une durée (contrat à durée déterminée) ou n'en pas mentionner (contrat à durée indéterminée). La distinction est capitale, elle détermine vos droits aux indemnités de préavis et de licenciement. Dans les deux cas, lorsque votre contrat prend fin, **vous avez droit à une indemnité** de fin de mission appelée « indemnité de précarité d'emploi ». Cette indemnité due après chaque mission est égale à 4 % du salaire de base que vous avez perçu. L'indemnité de précarité d'emploi ne peut se cumuler avec l'indemnité de préavis lorsque cette dernière est due. Et dans tous les cas, l'indemnité de **congés payés** doit vous être payée.

Extrait de la brochure CFDT « *Licenciement... que faire ?* » (Montholon Services).

4.4. contrats à durée déterminée : la nouvelle loi du 3 janvier 1979

Le contrat à durée déterminée était un contrat assez peu utilisé notamment pour le personnel « cadre ». Mais, ainsi que nous venons de le voir, les employeurs cherchent à le généraliser pour les cadres. Devant cette progression, une nouvelle loi vient à la fois :

de reconnaître le contrat à durée déterminée, ce qui va favoriser sa généralisation.

de réglementer son utilisation, ce qui va donner des garanties minimales au salarié.

Cette loi du 3 janvier 1979, parue au journal officiel du 4 janvier 1979, fixe désormais le régime juridique des contrats à durée déterminée :

1. le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit : tout contrat qui n'est pas constaté par écrit est présumé conclu pour une durée indéterminée.

2. les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages reconnus par la loi, les conventions collectives et les usages, aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée.

3. période d'essai : au maximum 2 semaines pour un contrat de moins de 4 mois, 1 mois pour un contrat de 4 à 12 mois, 2 mois dans les autres cas.

4. rupture du contrat : la rupture ne peut intervenir qu'à échéance du terme.

5. renouvellement du contrat : le contrat ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une période également déterminée dont la durée ne pourra excéder celle de la période initiale. Ceci a été décidé pour éviter qu'un salarié ayant un emploi fixe soit obligé de travailler sous contrat à durée limitée régulièrement renouvelé : cette mesure doit obliger l'employeur à lui présenter un contrat à durée indéterminée... ou à le licencier.

6. préavis obligatoire : c'est une nouveauté. Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, la partie qui n'entend pas le reconduire doit notifier cette intention avant l'expiration de la période en cours, et en respectant les délais de préavis égaux à ceux prévus pour le contrat à durée indéterminée.

7. contrats saisonniers ou pour une tâche exceptionnelle : le contrat conclu pour une saison ou une tâche précise (chantier, remplacement d'un salarié temporairement absent, surcroît occasionnel de travail, etc.) peut être considéré comme un contrat à durée déterminée.

Il est probable que les employeurs vont profiter de cette nouvelle loi pour proposer à chaque nouveau salarié un contrat à durée déterminée de 6 mois ou 1 an. Ce contrat leur donnera toute latitude :

si le salarié *les intéresse* : le contrat d'un an aura remplacé une période d'essai de 3 mois. L'employeur transformera alors le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, avec la possibilité d'attendre la fin de la période de renouvellement : soit 2 ans de période d'essai !

si le salarié *ne les intéresse plus* : l'employeur le licencie en fin de contrat sans aucune justification.

Le jeune diplômé qui recherche un emploi n'aura souvent pas le choix et devra accepter un contrat à durée déterminée.

QU'EST-CE QUE LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les travailleurs de la fonction publique connaissent un statut particulier qui trouve son origine dans la loi du 19 octobre 1946 et sa raison d'être dans la permanence du service public et dans la volonté de l'Etat de contrôler les travailleurs de ses administrations (ex. : par la notation ou l'obligation de réserve).

Le statut général des fonctionnaires est pour l'essentiel rassemblé aujourd'hui dans l'ordonnance 59-244 du 4 février 1959 qui organise les règles de recrutement, de rémunération, de notation, d'avancement et de fonctionnement des organismes paritaires de la fonction publique.

Ce statut s'applique à tous les personnels titulaires de la fonction publique. Mais en 1977, 624 000 agents de l'Etat, selon les estimations officielles, étaient des non-titulaires sans aucune garantie d'emploi : contractuels, auxiliaires et vacataires. La titularisation des non-titulaires dans la fonction qu'ils exercent est un axe prioritaire des luttes menées par la CFDT, notamment aux PTT et dans l'Education nationale.

Un guide pratique de la fonction publique

Les particularités du statut ont rendu nécessaire la publication d'un guide de la fonction publique. Ce guide pratique, réédité en février 1977 par la CFDT et mis à jour en 1978, explique tout ce qu'il faut savoir lorsque l'on est agent de l'Etat ou des collectivités locales, titulaire ou non titulaire.

Ce guide répond, notamment, aux questions suivantes concernant :

- *l'avancement* : « tout fonctionnaire titulaire appartient à une catégorie, au sein de cette catégorie, à un corps. Il est nommé à un grade et classé à un échelon ». Comment s'effectue le passage d'un grade à un autre ? Quel temps passe-t-on dans chaque échelon ? Quel indice correspond à chaque échelon ? Quel rôle joue la notation dans les avancements ?
- *la discipline* : des sanctions disciplinaires sont prévues par le statut, mais comment s'exerce le pouvoir disciplinaire de l'administration ? Quels sont les moyens de contrôle ?
- *les tribunaux administratifs* : les litiges entre l'Etat et les fonctionnaires sont soumis au juge administratif. A quelle juridiction s'adresser ? Dans quels délais engager une action ? Comment rédiger une requête ?
- *le préavis de grève* : qui doit le déposer ? Quand doit-on le déposer et que doit-il indiquer ?

Le guide pratique de la fonction publique peut être commandé à Montholon-Services.

4. 5. contrat de « travailleur temporaire » ou « intérimaire »

La loi définit à la fois ce qu'on appelle une entreprise de « travail temporaire » et les conditions d'utilisation de ces entreprises. La loi dit que l'entreprise de travail temporaire doit avoir comme activité exclusive, la mise à la disposition provisoire d'entreprises utilisatrices de salariés, qu'elle embauche en fonction d'une rémunération convenue. Ces salariés doivent être employés à des tâches « non durables » :

1. absence temporaire d'un salarié (ex : congés) ;
2. suspension d'un contrat de travail (maladie, maternité) ;

3. survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente d'une nouvelle embauche ;
4. surcroît occasionnel d'activité ;
5. création d'activités nouvelles ;
6. travaux urgents.

Dans les cas 3, 4, 5, la durée *ne peut excéder 3 mois*, sauf justification à fournir par l'entreprise de main-d'œuvre à l'inspection du travail. En cas de grève totale ou partielle, ou de *conflit collectif*, l'entreprise n'est pas autorisée à pouvoir au remplacement des salariés grévistes. Enfin, le travailleur temporaire *peut être embauché* dans l'entreprise utilisatrice après l'expiration de son contrat (art. 4 de la loi). Le contrat de travail du travailleur temporaire est établi entre l'entreprise de travail temporaire (et non l'entreprise utilisatrice) et le salarié. Le contrat du travailleur temporaire doit être écrit et comporter :

- la reproduction des clauses du contrat de mise à disposition de l'entreprise utilisatrice (qualification, lieu, horaire de travail),
- la qualification professionnelle du salarié,
- les modalités de rémunération, en particulier l'indemnité de précarité d'emploi et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Certains jeunes diplômés sont obligés parfois de commencer leur carrière dans une entreprise de travail temporaire : ils verront alors que dans ces entreprises les conditions d'instabilité sont souvent intolérables. Si ces conditions satisfont parfois ceux qui sont avides de changement, elles sont le plus souvent très mal supportées par les salariés.

4. 6. contrat « emploi-formation »

Voici la présentation qu'en donne une brochure de l'APEC :

« C'est un contrat proposé en particulier aux jeunes de 16 ans, aux termes duquel l'employeur s'engage, sous garantie de l'Etat, à faire bénéficier les intéressés d'une formation destinée à compléter leur qualification professionnelle et dispensée pendant les heures de travail.

Le but du contrat emploi-formation est de faciliter la transition entre le milieu scolaire ou universitaire et la vie professionnelle pour les jeunes demandeurs d'un premier emploi.

Il y a deux types de formation :

1. des formations d'insertion professionnelle, d'une durée comprise entre 120 et 500 heures, qui ont pour but de faciliter l'adaptation à un emploi ou de compléter la qualification,

2. des formations visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle, d'une durée comprise entre 500 et 1 200 heures. Ce type de formation est particulièrement destiné aux bénéficiaires du contrat emploi-formation dont la formation initiale est inadaptée au marché du travail.

La formation peut être dispensée dans l'entreprise et sous sa responsabilité. Mais elle peut aussi être suivie dans des centres de formation publics ou privés à l'initiative de l'employeur. Le salaire correspond à la qualification du contrat proposé et ne peut être inférieur au SMIC.

Le contrat emploi-formation est toujours rédigé sous forme écrite. Il peut être d'une durée déterminée, c'est-à-dire soit de six mois, soit d'un an ; il peut être aussi d'une durée indéterminée, et dans ce cas, les aides et la garantie de l'Etat ne s'appliquent que pendant six mois ou un an, selon la durée des stages proposés. Pendant la période du contrat, la personne embauchée ne peut pas être licenciée, sauf pour motif disciplinaire. »

On peut se demander pourquoi un jeune de 22 ans ayant suivi 18 ans d'école doit commencer sa carrière par un cycle de formation de 500 heures ! Pourtant il n'est pas rare que de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur se tournent vers ce type de solution (renseignements auprès de l'APEC et de l'ANPE).

Certains contrats « emploi-formation » sont très utiles et permettent réellement au jeune diplômé d'acquérir une vraie qualification. Ils sont rares : beaucoup d'autres ne sont qu'une manière pour l'Etat de masquer le chômage (les bénéficiaires des contrats emploi-formation ne sont plus inscrits au chômage pendant 6 mois ou 1 an) ou pour les entreprises de profiter de salariés « à bon marché » (les salaires sont très faibles et proches du SMIC, quelle que soit la qualification, et l'Etat prend en charge une partie de la rémunération et 50 % de la part patronale des charges de sécurité sociale).

Le contrat « emploi-formation » n'est pas une bonne solution. Le jeune diplômé ne doit pas le dédaigner pour autant, car ce genre de contrat lui permet « d'entrer » dans une entreprise. Et il est plus facile de rester dans une entreprise dans laquelle on est stagiaire, que d'entrer dans une entreprise pour laquelle on est un inconnu.

4. 7. les propositions c.f.d.t sur les contrats

Faire respecter les contrats de travail, faire appliquer le droit du travail, obtenir des dispositions plus avantageuses : ce sont les *objectifs de base de la lutte syndicale*. Nous nous limiterons donc aux propositions qui concernent directement la conception et le contrat de travail du jeune diplômé :

- afin d'instituer le droit au travail, *abolition du droit discrétionnaire des employeurs en matière de licenciement*, renversement de la charge de la preuve et réintégration dans leur emploi des salariés irrégulièrement licenciés.
- *les contrats à durée déterminée doivent être limités et strictement réglementés*. Le recours à l'embauche, par contrat à durée déterminée, doit être limité aux remplacements des travailleurs dont le contrat est suspendu et aux travaux réellement occasionnels ou saisonniers, sous contrôle du comité local de l'emploi.
- *le recours à l'intérim est interdit* : toutes les offres d'emploi doivent être transmises à l'ranpe, seul organisme habilité à effectuer le placement des travailleurs. Dans l'immédiat, les travailleurs intérimaires doivent être embauchés par les entreprises utilisatrices ;
- toutes les *garanties du statut général des fonctionnaires*, notamment la titularisation, doivent être assurées à l'ensemble des personnels auxiliaires et hors statut de la fonction publique et assimilés ;
- renforcement des pouvoirs et des effectifs de *l'inspection du travail*. Extension de son action au secteur public et nationalisé ;
- *rénovation profonde de la justice du travail*.
- très rapidement, toute entreprise industrielle, commerciale ou de service devra être dans le champ d'application d'une *convention collective nationale*.

LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux

□ Si l'on en croit les chiffres de la dernière enquête INSEE (1) les cadres travaillent pendant un temps beaucoup plus long que les autres salariés :

Ingénieur : 44,8 heures par semaine

Cadre administratif supérieur : 46,1 heures par semaine

Moyenne des salariés : 41,3 heures par semaine.

Que faut-il en penser ? D'une part, *il est très difficile de mesurer le temps de travail d'un cadre*, car temps de travail, temps de repos et temps de culture personnelle s'imbriquent souvent. Par exemple, comment comptabiliser le temps d'un repas au cours duquel les cadres échangent des informations professionnelles avec d'autres cadres ? Comment comptabiliser le temps de lecture des journaux ? Comment prendre en compte les temps de voyage, etc. ? D'autre part, *la répartition de l'emploi du temps est très différente selon le statut* (2) :

Répartition de l'emploi du temps selon le statut
(en heures par mois)

Activités	Petite maîtrise	Haute maîtrise	Cadres
Réunions	6	12	33
Contacts de travail internes	20	18	24
Contacts de travail à l'extérieur ..	12	10	16
Travaux administratifs	26	26	27
Travaux techniques	57	67	50
Relations avec les subordonnés ..	46	32	31
Relations avec les supérieurs ...	14	18	12
Total	186	188	196

(1) Recherche sur la fonction d'encadrement. Les relations entre technique, organisation et division du travail chez les techniciens, ingénieurs et cadres de l'industrie par G. Benguigui, A. Griset, A. Jacob et D. Monjardet. Groupe de Sociologie du Travail, CNRS-Paris VII, 1975, 470 p.

Il n'en reste pas moins que les temps de travail des cadres sont longs, souvent trop longs. Il semble toutefois que le nombre de cadres qui suivent les horaires « normaux » de l'ensemble du personnel soit de plus en plus élevé. C'est normal, car le cadre « suroccupé » n'est ni heureux, ni efficace. Les *jeunes cadres*, et les moins jeunes, se rendent compte que la vie au travail n'est qu'une partie de la vie et qu'il est nécessaire de se réserver un temps de loisirs, un temps de culture, un temps de participation aux activités locales.

Aussi, la campagne CFTD sur la réduction du temps de travail est-elle bien accueillie par l'ensemble des cadres :

- *travailler moins* : pour le cadre, cela exige la possibilité de négocier sa charge de travail, tenir compte, par exemple, du temps de formation et des temps de voyage (certains camarades ont déjà obtenu : un jour de vacances pour 4 jours de déplacement).
- *travailler moins, pour travailler tous* : en effet, si tous les cadres se limitaient à 40 heures, puis à 35 heures de travail, de nombreux postes devraient être créés et les 60 000 cadres en chômage trouveraient de l'emploi.
- *travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux* : le chômage diminuerait et chacun aurait le temps de vivre. Pourquoi les solutions de bon sens mettent-elles tant de temps à s'imposer ? Mais peut-être les pouvoirs en place ne tiennent-ils pas à ce que les salariés en général et les cadres en particulier aient le temps de vivre... et de réfléchir ?

(1) Enquête sur l'Emploi de mars 1977 - D 53 - INSEE mars 1978.

(2) Voir le n° 279 de « CADRES CFTD » : « Emploi du temps, emploi de soi ».

5. comment négocier son salaire et comprendre son bulletin de paie

5.1 négocier son salaire ?

Le salaire est le résultat du rapport de force entre l'employeur et le salarié. Ce rapport de force va s'exprimer :

- dans la *négociation individuelle* « employeur-salarié » : il est évident qu'elle n'est pas en faveur du salarié quand celui-ci est demandeur d'emploi ;
- dans la *négociation collective* « employeur-représentants des travailleurs » : le rapport de force variera selon l'organisation collective des salariés. L'employeur, nous l'avons vu, va chercher à di-



viser les travailleurs en essayant d'attribuer à chacun d'eux un salaire différent. Malgré les « grilles de qualification », il attribuera à chacun d'eux des qualifications différentes, et pour une même qualification, il accordera des salaires différents (la grille prévoit des salaires « mini », ceux-ci sont en général 50 % inférieurs aux salaires réels et ont donc perdu tout leur sens).

C'est dans ce contexte que le jeune diplômé pourra « négocier » son salaire ou indiquer ses « prétentions » sur sa lettre de candidature. *Comment peut-on apprécier la « valeur de son salaire » ?*

On peut trouver trois critères de comparaison :

- par rapport à ses *besoins* : nous laisserons chacun faire cette comparaison qui risque d'être assez décevante...
- par rapport aux salaires des *autres travailleurs* ;
- par rapport aux salaires des *autres « jeunes diplômés de l'enseignement supérieur »*.

5.2 les salaires en France

On trouvera au verso une statistique concernant les 11 millions de salaires de l'industrie et du commerce : il est nécessaire que le jeune diplômé connaisse les ordres de grandeur des salaires en France. En moyenne,

- les *cadres supérieurs* gagnent 10 960 F net par mois si ce sont des hommes et 6 912 F si ce sont des femmes,
- les *cadres moyens* 5 500 F ou 4 098 F ;
- les *ouvriers* 3 135 F ou 2 225 F (salaires nets).

Mais il faut remarquer que ces chiffres sont des moyennes par catégorie : dans chaque catégorie, les écarts peuvent être très importants ainsi que le montre le schéma de répartition à l'intérieur de chaque catégorie.

On a pu dire que la France détient la « médaille d'or » des inégalités de revenus et de salaires de tous les pays industrialisés. En effet, au 1^{er} janvier 1979 (en salaires nets), 20 % des salariés gagnent *moins* de 2 100 F/mois (soit 3,6 millions de personnes) ; 77 % des salariés gagnent *moins* de 4 200 F/mois (soit plus de 13 millions : 3 salariés sur 4).

Et seulement

- 10 % gagnent *plus* de 5 700 F/mois
- 1 % *plus* de 15 000 F/mois.

5.3 les salaires des jeunes diplômés

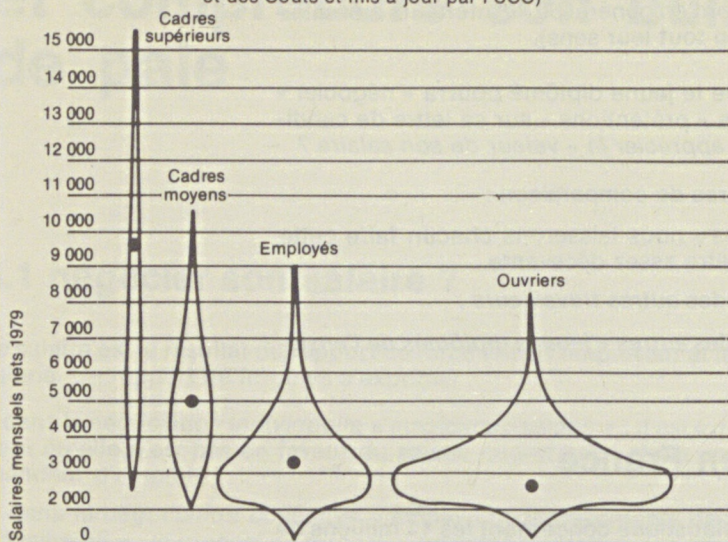
Ils sont peu connus et seule une statistique publiée chaque année par le mensuel « L'Expansion » donne quelques indications chiffrées. On remarquera que : 1 les salaires d'embauche sont parfois moins élevés que ce à quoi s'attendaient les jeunes diplômés :

2. par contre, certains jeunes diplômés, dès 23 ans, perçoivent des salaires plus élevés qui se situent :

- pour la plupart, autour de 55 000 F/an en 1978 (soit 5 000 F/mois en 1979) ; c'est-à-dire dans les 20 % plus hauts salaires français ;

Répartition des salariés suivant le montant de leur salaire, par catégorie socio-professionnelle

(Schéma dressé par le Centre d'Etudes des Revenus
et des Coûts et mis à jour par l'UCC)



La position des revenus moyens de chaque catégorie est signalée par un point
Note : plus le fuseau est large, plus grand est le nombre de salariés.

On voit que la classification « socio-professionnelle » utilisée dans les statistiques a peu de sens car bon nombre de « cadres » ont des salaires inférieurs aux employés et que les inégalités sur les moyennes (environ 1 à 4 entre ouvriers et cadres supérieurs) sont très inférieures aux inégalités réelles (1 à 10 au moins).

SALAIRES MASCULINS, SALAIRES FÉMININS

Estimation comparée au 1^{er} janvier 1979

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	EFFECTIFS (en milliers)		SALAIRE NET MENSUEL (1) (en francs)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CADRES SUPÉRIEURS	492,3	52,7	10 960	6 912
Dont :				
ingénieurs	122,3	4,6	9 455	7 311
cadres admin. supérieurs	341	33,4	11 830	7 813
CADRES MOYENS	1 058,8	359,8	5 500	4,098
Dont :				
techniciens	461,2	52,1	4 846	3 652
cadres admin. moyens	528	149,2	6 270	5 100
EMPLOYÉS	971,9	1 778,9	3 658	2 869
CONTRÊMAÎTRES	411,7	35,7	4 795	3 942
OUVRIERS	5 071,7	1 343,2	3 135	2 225
Dont :				
ouvriers qualifiés	2 851,2	351,3	3 400	2 524
ouvriers spécialisés	1 695,9	769,9	2 858	2 178
manœuvres	457	221,9	2 392	1 919
mineurs	52,6	—	3 675	—
marins et pêcheurs	15,1	—	4 412	—
APPRENTIS ET JEUNES OUVRIERS	206,7	80,2	1 425	1 548
PERSONNELS DE SERVICE	161,4	369,7	2 662	2 225
AUTRES CATÉGORIES (2)	18,6	4,2	4 012	3 805
TOUTES CATÉGORIES	8 393,2	3 974,2	4 070	2 732

(1) Salaire annuel (après déduction des cotisations sociales) divisé par douze.

(2) Artistes, clergé, militaires, policiers.

Extrait du dossier du journal *Le Monde*, janvier 1979.

• pour certains, autour de 65 000 F/an en 1978 (soit 6 000 F/mois en 1979) c'est-à-dire dans les 10 % plus hauts salaires français.
On voit l'importance du diplôme dans notre société. Mais est-ce normal ?

LES SALAIRES DES JEUNES DIPLOMÉS

d'après « L'Expansion » n° 119, juin 1978 (pour 1979, ajouter environ 10 %).

	M = moyenne		Salaire annuel en milliers de francs			
	30	40	50	60	70	80
ECOLES D'INGENIEURS						
Polytechnique	M = 69			64		76
Centrale (Paris)	M = 67			62		72
Sup Elec (Ecole supérieure d'électricité)	M = 67			62		72
Ponts et Chaussées	M = 67			62		72
ENSTA (Ecole nationale supérieure des techniques avancées)	M = 66				66	
Physique-Chimie (Paris)	M = 66		58			70
Arts et Métiers	M = 65		58			70
Centrale (Lyon)	M = 65		58			70
Mines (Paris, Nancy, Saint-Etienne)	M = 65			60		72
Isep (Institut supérieur d'électronique de Paris)	M = 63		58			69
INA (Institut national agronomique)	M = 63		56			66
Travaux publics	M = 60		54			62
Isen (Institut supérieur d'électronique du Nord-Lille)	M = 60		54			66
IDN (Institut industriel du Nord-Lille)	M = 60		55			64
Cesti (Centre d'études supérieures des techniques industrielles)	M = 59		55			63
Esme Sudria (Ecole spéciale de mécanique et d'électricité)	M = 59		55			64
HEI (Hautes études industrielles - Lille)	M = 59		54			65
Escom (Ecole supérieure de chimie organique et minérale)	M = 59		52			63
Esiee (Ecole supérieure d'ingénieurs en électronique et en électrotechnique de Paris)	M = 59		54			63
Insa (Institut national des sciences appliquées - Lyon)	M = 59		55			66
ECOLES COMMERCIALES ET DE GESTION						
Essec (Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales)				60		70 M = 65
HEC (Hautes études commerciales)				60		70 M = 65
Escp (Ecole supérieure de commerce de Paris)			55			66 M = 60
Sciences Po (Institut d'études politiques)			50			64 M = 57
ISG (Institut supérieur de gestion)			52			63 M = 57
ENSAE (Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique)			52			66 M = 56
Esica (Ecole supérieure libre des sciences commerciales appliquées)			48			61 M = 55
Edhec (Ecole des hautes études commerciales du Nord)			50			62 M = 54
Escae (Ecole supérieure de commerce et d'administration des entreprises - Province)			47			62 M = 54
ICN (Institut commercial de Nancy)			50			60 M = 54
ESSCA (Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers)			47			60 M = 53
ISC (Institut supérieur du commerce)			45			58 M = 52
UNIVERSITES						
Doctorat en droit					64	M = 64
Licence ès sciences économiques	39			56		M = 44
Licence en droit	36			50		M = 41
I U T (Institut universitaire de technologie de Paris)	34		42			M = 40
Maîtrise Dauphine			52		62	
Maîtrise Panthéon-Sorbonne			47		57	
Doctorat ès sciences économiques				60		66

5.4. comprendre son bulletin de paie

Le bulletin de paie est *obligatoire*. Il doit être clair, lisible, compréhensible. Malheureusement, beaucoup d'employeurs délivrent des fiches de paie non conformes ou incompréhensibles, surtout depuis la généralisation de l'utilisation des ordinateurs. Vous êtes en droit d'avoir en mains tous les éléments pour vérifier votre paie. Attention !!!

1. *ne refusez jamais votre paie* sous prétexte que vous en contestez le montant : acceptez le chèque ou le virement bancaire (car tout salaire supérieur à 2 500 F, doit être payé par chèque) et contestez-en le montant après, si nécessaire ;

2. *conservez soigneusement vos fiches de paie* (sur 5, 10 ou même 20 ans). Elles peuvent vous servir de preuve ultérieurement, soit dans le cadre d'un *litige* avec votre employeur, soit vis-à-vis des *caisses de retraite* pour retrouver trace de vos anciennes activités.

3. seul le bulletin de paie vous donne la *preuve de votre classification au niveau « cadre »* : il faut vérifier l'existence d'une retenue pour une caisse de retraite « cadre ».

RÉMUNÉRATION ET SALAIRE D'EMBAUCHE

L'exemple du salaire d'embauche des jeunes diplômés de l'Ecole nationale supérieure des Arts et Métiers

EVOLUTION DES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATIONS. Ces rémunérations comprennent :

■ Les traitements annuels bruts de base (appointements de janvier 1978 x 12).

■ Les gratifications normales et les primes diverses.

■ Les avantages en nature (logement, chauffage, éclairage, voiture, etc.) indiqués par nos jeunes mais plafonnés aux valeurs retenues par l'INSEE pour les moins de 35 ans à savoir :

éclairage = 1 000 F logement = 9 500 F

voiture = 11 000 F chauffage = 2 000 F

Il est à remarquer que 9 % des situations offertes contre 14,3 % en 1976, 13,5 % en 1975 et 9 % en 1974, comportent l'attribution d'un logement de fonction, pour lequel le chauffage et l'éclairage sont plus ou moins fournis. Par contre 8,5 % comportent l'attribution d'une voiture de fonction.

L'ensemble de ces avantages ne représente du reste que 2,2 % du total des rémunérations en espèces.

Tableau comparatif des valeurs significatives découlant de cette nouvelle enquête et des précédentes.

Rémun. annuelle (en francs)	Nbre de ré- ponses	Mini	1 ^{er} décile	Mé- diane	Moyenne	9 ^e décile	Maxi
1974	182	29 000	40 000	47 500	49 780	60 000	111 300
1975	207	27 000	44 600	53 000	54 800	67 000	163 900
1976	209	32 400	48 700	58 000	59 300	69 700	140 000
1977	190	39 000	55 000	65 000	66 000	77 000	144 000

La fourchette de rémunération annuelle à prendre en considération sera celle limitée par le 1^{er} décile (valeur telle que 10 % des réponses soient plus faibles qu'elle) et le 9^e décile (valeur telle que 90 % des réponses soient plus faibles qu'elle), sur l'ensemble des 190 réponses. Elle se situe pour 1977 de 55 000 à 77 000.

Cet extrait de la revue « Arts et Métiers » d'avril 1978, montre :

- que la rémunération n'est pas seulement le salaire,
- que les salaires d'embauche ont évolué comme l'ensemble des autres salaires.

N° SIRET (Système Informatique pour le Répertoire des Etablissements). Ce code, qui identifie l'entreprise, sert dans toutes les statistiques officielles.

COMPRENDRE SON BULLETIN DE PAIE

Attention : pour certains salariés cette durée est remplacée par la notion de « forfait ». Il faut lutter contre le « forfait ».

Code APE, à 4 chiffres

Ce code précise l'activité de l'entreprise : il permet de savoir à quelle convention collective est rattachée l'entreprise (ici c'est la convention de la chimie).

Nom et raison sociale de l'employeur

Période de paie

Classification

Dans la grille de classification de la chimie, On voit que le salaire réel (8 466 F) est très éloigné du salaire minimum prévu par la convention collective (7 096,20) et que la définition du poste est très sommaire.

ROUSSEL UCLAF		USINES DE ROMAINVILLE 102 ET 111 ROUTE DE NOISY-93230-ROMAINVILLE	
359 93 063 0005 M		U R S S A F APE 1724	
47, AV SIMON BOLIVAR -75019- PARIS			
BULLETIN DE PAIE		PERIODE DE PAIE FEVRIER	DATE DE PAIE 28.02.79
NOM - PRENOM		CLASSIFICATION	
		CADRE GROUPE 5 / COEFFICIENT 460 MINIMUM : 7096,20	
SERVICE 0670	IDENTIFICATION 10081		
Appointements de base	Prime d'ancienneté	Durée de travail correspondante	HEURES DE TRAVAIL
8466,00		173,33	
Taux horaire Appointements de base + Prime d'ancienneté			
48,843			
MONTANT BRUT DE LA REMUNERATION = A - B		8466,00	
Sécurité Sociale		Régime de	
Maladie Plafonnée Maladie non Plafon. Vieillesse Retraite Prévoyance Allocation chômage			
44,70 296,31 210,09 404,29 84,66 50,80			
PRIME DE TRANSPORT		23,00	
Ancien appoint		6,24	
Nouvel appoint		8,09	
Cumul Sécurité Sociale		Cumul Sécurité Sociale Plafonnée	
18278,65		8940,00	
Imposible avant Déduction		Cumul Cotisations Déductibles	
18278,65		2333,58	
Régularisation Sécurité Sociale		Imposée après Déduction	
		15945,07	
NET A PAYER = BRUT + C. 404,29		7400	

Salaire brut

Total des retenues sociales à payer par le salarié.

Pour un cadre, ces charges varient de 12 à 13 % du salaire brut.

Prime de transport. Cette prime est versée à tous les salariés et n'est pas soumise aux retenues.

Salaire net

(— 12 à 13 % du salaire brut). C'est la somme réelle perçue par le salarié.

Retenues de Sécurité sociale

1^{ère} partie de la cotisation pour l'assurance/maladie : 44,70 F. C'est-à-dire 1 % du salaire jusqu'au plafond de 4 470 F.

2^{ème} partie de la cotisation pour l'assurance/maladie : 296,31 F. C'est-à-dire 3,5 % sur tout le salaire. Cotisation pour la retraite « Sécurité sociale » : 210,09 F 4,70 % du salaire jusqu'au plafond de 4 470.

Retenues pour la retraite complémentaire

C'est la retraite qui vient compléter la retraite « Sécurité Sociale ».

D'une part : cotisation pour la retraite de l'ensemble des salariés (versée à une caisse qui s'appelle la RESURCA pour cette catégorie) : taux de 3,52 % = 157,84 F, sur 4470 F.

D'autre part : retraite « cadres » (versée à une caisse qui s'appelle l'UPC) : taux 6,18 % sur la partie du salaire supérieure à 4 470 F.
(8 466 — 4 470) x 6,18 = 246,95 F
Total = 157,34 + 146,95 = 404,29

On peut s'étonner que l'employeur n'indique pas clairement à quelles caisses sont destinées ces retenues.

Allocation chômage

C'est une retenue qui permet de financer les ASSÉDIC qui versent des allocations aux chômeurs. 0,60 % du salaire brut.

5.5. propositions cfdt sur les salaires

Les propositions de la CFDT visent à atteindre :

1. une forte hausse des bas salaires ;
2. le maintien du pouvoir d'achat pour la plupart des autres salaires ;
3. la réduction des inégalités.

Ce sont donc des propositions de négociation au niveau national, au niveau des secteurs professionnels et au niveau des entreprises.

Parmi les revendications exprimées au niveau national, les plus importantes sont :

- la fixation du SMIC à 2 700 F par mois (base : avril 1979) pour 40 heures hebdomadaire et sa mensualisation ;
- la détermination du SMIC qui se fera à partir des budgets-types syndicaux ;
- l'évolution du *pouvoir d'achat* qui sera négociée à partir des indices syndicaux ;
- des modalités, à mettre au point, pour assurer un *contrôle des prix de détail* ;
- l'égalité de rémunération *entre hommes et femmes* pour un même travail ou de valeur égale ;
- l'obligation de *publier* le montant des salaires individuels, les primes et les gratifications et de négocier les salaires réels (structure, montant et évolution) dans chaque entreprise et service ;
- l'obligation d'aboutir rapidement dans chaque entreprise, à *un écart hiérarchique de 1 à 6* entre le salaire minimum et le salaire maximum distribué, y compris celui des cadres dirigeants. Le salaire s'entendant toutes primes et gratifications comprises. Dans ce but, il convient que les salaires réels nominaux situés hors de cet écart hiérarchique ne suivent pas automatiquement le coût de la vie ;
- tous les revenus disponibles seront limités par la *fiscalité* pour réduire les inégalités. La tranche de revenu individuel supérieure à 10 fois le SMIC sera imposée à 100 % ;
- la *publicité* des revenus déclarés.

LECTURES MILITANTES

Depuis le mois de juin, à travers un bulletin « *Lectures Militantes* » diffusé à ceux qui en font la demande, « Montholon Services » proposera plusieurs fois dans l'année, sur les titres les plus intéressants, des offres promotionnelles avec des remises allant de 15 à 20 %.

Pas de frais d'inscription - Aucune obligation d'achat.

Inscrivez-vous

« *Lectures Militantes* » Montholon Services,
26, rue de Montholon, 75439 PARIS CEDEX 09.

sans ambiguïtés, sans concessions...

LA CFDT S'ADRESSE AUX CADRES



dernière brochure parue

Au sommaire :

Introduction.

1. Une image qui se déchire.
2. Cadres au jour le jour.
3. Syndiqué à la cfdt, pourquoi ?
4. Questions sans détours à la cfdt.

Annexes.

- Ingénieurs et cadres pour quel travail ?
- L'organisation de la cfdt.
- Bibliographie.

Format 11 × 18 cm.

80 pages, prix franco 16,10 F.

en vente au magasin montholon services

- Guides des plus de 60 ans, des immigrés, de la fonction publique, des appelés.
- Licenciement, que faire ?
- Apprenti, connais tes droits
- Syndiqué à la CFDT, pourquoi ?
- CFDT, voilà pourquoi nous luttons
- Comment élire ou désigner des délégués
- Les délégués du personnel
- Le comité d'entreprise
- Elargir les libertés dans l'entreprise
- Le mouvement ouvrier 1815-1977
- Afrique du Sud : la vérité
- La CFDT s'adresse aux cadres
- La formation continue
- La hiérarchie
- La section syndicale



**26, rue de Montholon
75439 PARIS Cedex 09**

6. carrière et mobilité : comment vivre les premières années de travail ?

L'égalité des chances

Chez nous

- Pas de relations
- Pas de combines
- Pas de caste - pas de truc
- Pas de rente de situation



MYTHOLOGIE
DU SYSTÈME
CAPITALISTE.

La compétition

est ouverte au niveau du tryptique



• Combativité • Organisation • Ambition

Nous apportons la puissance et la réputation
de notre image de marque et les meilleurs
produits du marché.

Nous assurons une formation longue et forte-
ment rémunérée aux plus aptes.

"Aux Meilleurs"
sont garantis

Les plus hauts revenus !

La plus brillante carrière. !



Avec 23 ans et une formation correcte
Ecrire P. Simon réf. 1246 - 13 bd des Italiens
75002 Paris. Prière d'indiquer la référence merci

Q. I. 140

étudie toute proposition

Ecrire sous n° 874 à « le Monde » Publicité,
5, rue des Italiens, 75427-PARIS cedex 09.

VIVE LA
COMPÉTITION
tout le monde peut
réussir à condition
d'être combattif
et ambitieux.
« On demande
supermanagers ».

LES MEILLEURS
GAGNENT
et leur carrière
est garantie.

6. 1. maîtriser sa carrière

6. 1. 1. que veut dire la notion de carrière ?

La carrière constitue la succession de postes de travail occupés par un salarié dans sa vie professionnelle. En fait, cette expression est surtout employée pour le cadre.

Pourquoi ? Parce que celui-ci pense pouvoir progresser en responsabilités et en rémunération tout au long de sa vie professionnelle, ce qui donne un aspect valorisant à celle-ci, alors que pour les autres catégories professionnelles, cette valorisation existerait moins.

Pour le *jeune* cadre, la notion de carrière recouvre tout à fait cette deuxième notion, il avait ou il a encore l'espoir de gravir les échelons hiérarchiques le plus vite et le plus haut possible, à la limite, il garde l'espoir de devenir PDG. Il n'est pas rare d'entendre des cadres jeunes ou moins jeunes affirmer : « J'ai au moins une chance de devenir PDG ». Cela entraîne une demande implicite de mobilité rapide et ascendante, un investissement important dans le travail et une attente de reconnaissance de la valeur de celui-ci inculquée en grande école (« Vous serez des chefs ») à des jeunes gens au seuil de la vie professionnelle effective, cette notion de carrière tend à se perpétuer chez les jeunes cadres au travail. Les responsables de l'entreprise visent le plus souvent à l'entretenir parce qu'elle constitue une motivation importante des jeunes cadres dans leur travail.

6. 1. 2. comment l'employeur cherche-t-il à intégrer le « jeune » cadre ?

Il procède de multiples façons, mais les résultats obtenus vont sans doute au-delà de son attente car il tombe le plus souvent sur un terrain assez réceptif, qui ne tient pas à « briser le miroir aux alouettes ». Cela repose sur l'idée que l'employeur veut « le bien » de ses cadres et les condidère à leur « juste valeur. » Quelques aspects de cette politique :

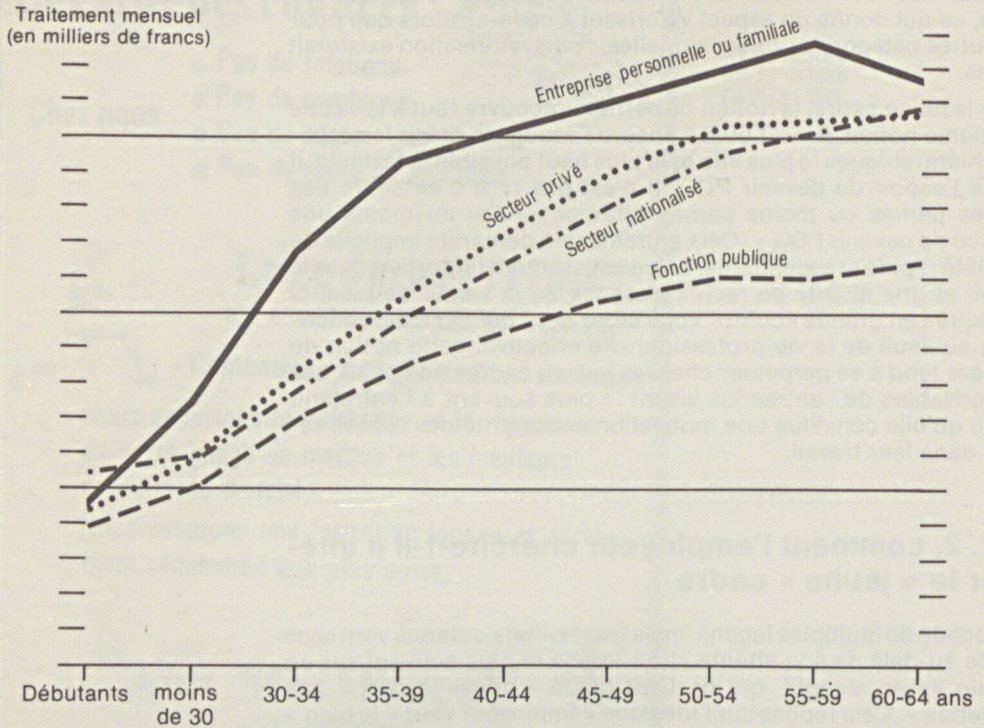
- les augmentations *individualisées* de fin d'année auxquelles les cadres attachent une signification beaucoup trop importante, surtout en comparaison de l'augmentation des autres cadres et non en valeur absolue ;
- la *formation interne* à l'entreprise. La formation surtout générale des cadres (relations du travail, économie) n'est-elle pas souvent assimilée à l'aspect formation-récompense ?
- des *réunions* des cadres dans les services ou avec le directeur général ;
- des *publications* dans l'entreprise destinées aux cadres dans lesquelles apparaissent souvent les promotions et les mutations obtenues par tel ou tel individu ;
- les *horaires* au-delà de 40 heures/semaine souvent bien considérés ;
- les *entretiens* avec le chef de service ou le directeur dans lesquels l'aspect évolution de carrière tient une grande place ;
- la *direction participative par objectifs* visant à faire adhérer en bloc aux objectifs de l'entreprise.

Ainsi le « jeune » cadre tend à se projeter ailleurs que dans la propre situation qu'il occupe, espère une promotion et se demande pourquoi elle ne vient pas plus vite. Il se fait considérer sous

Salaires et carrières

1. Le salaire des ingénieurs en 1977, en fonction de l'âge

(Source : « Economie et Statistiques » n° 99 - avril 1978)



On voit là une certaine visualisation de la notion de carrière pour les ingénieurs : de 1 à 3, de 23 à 64 ans pour le secteur privé. En général, la carrière des ouvriers est limitée à 1,5. Est-ce justifié ?

2. Evolution des salaires et carrières

Traitements annuels bruts, primes comprises (avantages en nature exclus),
en milliers de francs par an

Ages	CHARBONNAGES DE FRANCE			AIR-FRANCE		Ages	EDF-GDF	
	Ing. Grandes Ecoles		Ecoles commer- ciales	Ingénieurs Grandes Ecoles	Ecoles commer- ciales		Ingénieurs Grandes Ecoles	Ecoles commer- ciales
	Fond	Jour						
23-24	77,2	65,7	65,7	67,0	60,0	26	74,5	72,5
28-30	97,4	82,7	73,9	102,0	90,0	28-30	80,6	74,6
35	127,8	107,5	93,6	120,0	114,0	34-38	106,5	109,7
fin carrière	225,9	191,7	156,6	225,8	53-57	182,6	154,3	

Source : « L'Expansion », juin 1978

ses meilleurs aspects, ce qui aboutit parfois à bloquer l'information sur ce qui ne va pas, ne se syndique pas parce que cela lui paraît inutile et ne semble pouvoir lui attirer que des ennuis. Il adopte une démarche très individualiste. Rares sont les employeurs qui découragent ces attitudes, pourtant très préjudiciables au fonctionnement normal de l'entreprise.

Dans les stages de *relations sociales*, l'objectif s'avère parfois (dans les meilleurs des cas) de désenclaver le cadre de sa propre situation, de lui faire prendre conscience de son entourage, des lois sociales, des phénomènes collectifs qui régissent l'entreprise. Certains employeurs ont incité leurs cadres, lors des dernières élections municipales, à investir davantage à l'extérieur de l'entreprise, sous forme de responsabilités municipales (...dans quel camp ?) Mais ces attitudes sont encore très rares.

6. 2. démythifier la carrière

L'attitude des cadres procède le plus souvent d'un manque d'analyse sérieuse de leur situation dans l'entreprise, des possibilités de cette entreprise et de son développement, du copinage et des castes qui y sévissent parfois. Cette situation est doublée de la « crise » qui sera plus permanente que ne veulent le dire aujourd'hui les responsables politiques et les dirigeants d'entreprises. En effet, la période d'expansion 1950-1973 a correspondu à une floraison de postes de cadres dans les entreprises, à la fois dans les postes hiérarchiques et dans les postes fonctionnels.

Aujourd'hui, de nombreux postes liés au développement, à l'organisation, tendent à disparaître, et on voit s'instaurer une plus grande rigueur.

Cette stagnation, voire cette récession des postes de cadres, la non-embauche provoquent de fait un blocage des promotions à l'intérieur des entreprises. On assiste par ailleurs, à une centralisation des principales décisions au niveau de cadres dirigeants peu nombreux. Les possibilités de promotion rapide deviennent donc minimes. Un changement d'attitude par rapport à la carrière s'avère donc sain pour les cadres, qui gagneront à considérer que :

— les notions de *responsabilité* et d'*intérêt au travail* ne sont pas forcément liées à la promotion. Ainsi, on peut s'interroger sur la promotion pour ce chercheur de haut niveau passé dans la gestion du service de recherches pour gagner du coefficient. Par contre, ce cadre de grande entreprise pétrolière quitte son entreprise pour travailler dans une PME afin d'avoir d'avantage de responsabilités ;

— le fait de *relativiser son travail* dans son existence et se vouloir reconnu pour soi-même et non par rapport au poste qu'on occupe ou par rapport à la reconnaissance dans son travail par ses responsabilités hiérarchiques ;

— l'appréhension des phénomènes et des rapports collectifs, y compris du syndicalisme, est nécessaire pour porter un regard plus conscient sur l'ensemble de l'entreprise ;

— le rôle du *cadre hiérarchique* évolue vers des rapports d'animation et de négociation et recouvre moins des rapports d'autorité.

6. 3. conseils pour maîtriser sa carrière

La promotion rapide dans l'entreprise ne doit pas constituer l'objectif primordial du cadre. L'investissement dans le travail doit être limité et doit respecter les autres responsabilités sociales. Par

LES FEMMES PEUVENT-ELLES FAIRE CARRIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Répartition hommes-femmes des emplois de direction
Situation au dernier recensement. (source : La Revue Administrative)

MINISTÈRES	DIRECTEURS		CHEFS de service		SOUS- DIRECTEURS directeurs adjoints		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères	7		11		17		35	
Agriculture	7		7		17	2	31	2
Anciens combattants	4				7		11	
Caisse des dépôts et consi- gnations	4		2		20		26	
Coopération	1	1	2		7		10	1
Culture	6		»		9	2	15	2
Défense	7		7		32		46	
Economie et finances	14		19		77		110	
Education	13		8		21	4	42	4
Équipement + tourisme	9		10	1	22	2	41	3
Industrie	9		2		13	2	24	2
Intérieur	9		1		17		27	
Justice	4	1	1		11		16	1
Préfecture de Paris	10		»		22	3	32	3
Préfecture de police	4		»		9	1	13	1
Premier ministre	4		2		4	1	10	1
Postes et Télécommunica- tions	9		2		19		30	
T.O.M.	»		»		1		1	
Transports :								
Aviation civile	5		1		4		10	
Marine marchande	4		»		4		8	
Travail, santé	11		5		19	9	35	9
	141	2	80	1	352	26	573	29
	143		81		378		602	

On remarque les formidables inégalités qui pénalisent la carrière des femmes dans l'administration : les quelques mesures prises depuis 1976 n'ont pas encore données de résultats concrets au niveau des postes de direction.

On ne dispose pas de statistiques pour le secteur privé : les inégalités hommes-femmes y sont encore plus grandes.

CFDT
AUJOURD'HUI
REVUE D'ACTION ET DE REFLEXION



N° 36, mars-avril 1979

Mémoire collective et populisme

Vivre autrement la santé

Polyvalence et réorganisation du travail

Les prud'hommes, hier et aujourd'hui

L'Europe, champ d'action syndicale (dossier)

Le numéro 16 F. L'abonnement un an 80 F.

CFDT-Aujourd'hui, 5, rue Cadet,
75439 Paris cédex 09
Tél. 247-71-26

contre, un désinvestissement complet de l'entreprise ne serait pas non plus favorable à une prise en charge de l'ensemble des problèmes sociaux.

Le cadre ne doit pas se laisser guider par l'employeur ou ses responsables hiérarchiques, mais acquérir son propre vouloir individuel et collectif par rapport à l'évolution géographique et hiérarchique de son activité. Le poste proposé est donc à considérer dans tous ses aspects relevant d'une analyse sérieuse des réalités internes et externes de l'entreprise.

6. 4. propositions cfdt sur la mobilité

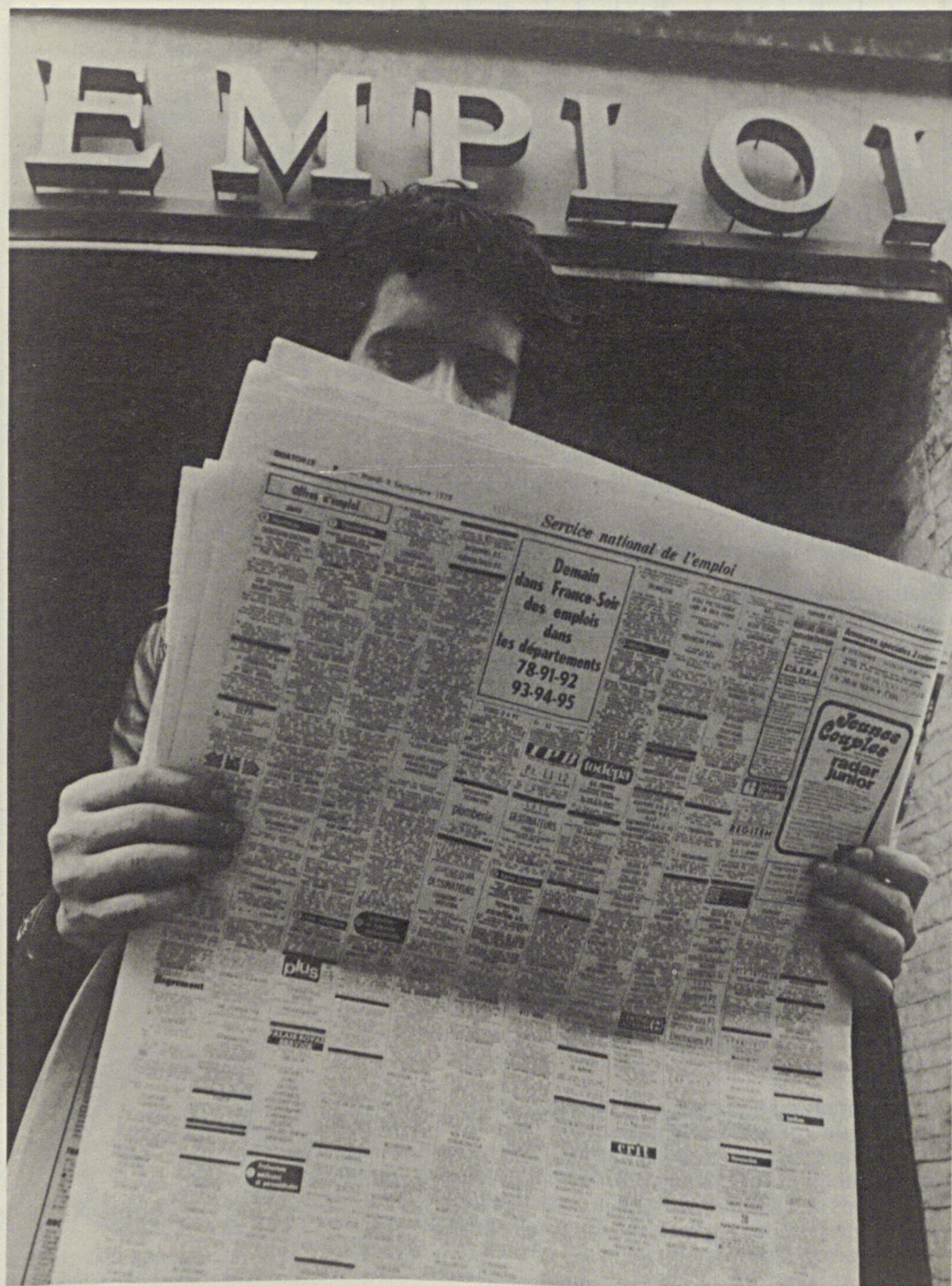
Au cours de son congrès de juin 1978, l'UCC-CFDT constatait :

- « Les cadres s'aperçoivent que les privilèges qu'ils croyaient avoir ne concernent qu'une minorité d'entre eux, ce qui tend à remettre en cause leur fidélité aux dirigeants d'entreprises ;
- la mobilité professionnelle et géographique, apparaît alors de plus en plus comme une contrainte ou comme une « valse permanente » non valorisante, alors qu'elle était présentée jusqu'alors comme la nécessité d'un développement conjoint de l'entreprise et du cadre ;
- le mythe de la carrière a éclaté. »

Beaucoup de cadres sont disposés à changer : ils ont pris conscience d'être, avec les autres travailleurs, des pions sur un échiquier, sollicités de tout investir dans leur activité professionnelle pour le profit d'une petite minorité. Ils sont prêts à tenir un rôle plus actif que celui où les enferme le système actuel : celui de transmetteurs d'instructions élaborées aux échelons supérieurs. C'est pourquoi l'UCC propose 4 catégories de mesures :

1. L'UCC invite les cadres à *refuser une mobilité géographique imposée* : le contrat d'embauche doit signifier le lieu de travail ; la mobilité doit pouvoir être négociée, les déplacements doivent pouvoir être contrôlés.
2. Il faut *instaurer une grille unique de classification* (cf. p.27). Dans ce cadre, les procédures de notation, de promotion et de mutation doivent être progressivement modifiées, mieux contrôlées par les organisations syndicales, et s'orienter vers de nouvelles formes d'appréciation collective.
3. Il faut *lutter contre les inégalités de carrières* qui concernent les femmes en particulier.
4. Il faut mettre au point les « *évolutions de carrières minimales automatique* ». Elles existent en partie dans le secteur public ; il faut les imposer dans le secteur privé. Par exemple, la fédération cfdt de la chimie propose que tout cadre atteignant la classification 460 à 30 ans soit assuré d'obtenir la classification 680 à 55 ans (soit + 50 %) : toutes les statistiques montrent que de nombreux cadres, malgré le discours officiel, n'ont pas encore une telle évolution.

7. sans emploi, quelles démarches et quels droits ?



7.1. inscription dans les organismes officiels

Dès qu'il commence à rechercher un emploi, le jeune diplômé a intérêt à s'inscrire dans trois organismes :

1. *l'Agence nationale pour l'emploi* (ANPE, cf p. 36). Soit auprès d'une des 600 agences locales de l'emploi réparties sur tout le territoire, soit à la mairie de sa commune. Cette inscription est obligatoire pour profiter des services de l'ANPE, et pour percevoir des allocations. *Attention !* Ne pensez pas comme beaucoup « Je vais me débrouiller tout seul, je ne veux pas m'inscrire dans un organisme d'assistance, etc. ». L'ANPE est un service public auquel vous avez droit ;

2. *l'Association pour l'Emploi des Cadres* (APEC, cf p. 37) qui met à son service un département « APEC-jeunes » très bien organisé qui lui sera d'une grande utilité ;

3. *l'Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce* (Assedic.) Celle-ci est l'organisme qui verse les éventuelles allocations. L'adresse de l'ASSEDIC locale vous sera donnée à la mairie (1).

7.2. les droits du jeune diplômé ?

Tout demandeur d'emploi a droit à trois types de services :

1. *des informations* sur le marché de l'emploi : soit générales par branches ou localités, soit personnalisées (offres précises) ;

2. *des conseils* sur la recherche d'emploi (comment chercher, comment faire son curriculum vitae, etc), et sur d'éventuels stages de formation complémentaire. Ce sont l'ANPE et surtout l'APEC qui lui rendront ce service : de plus, l'une et l'autre transmettront sa candidature à des employeurs éventuels ;

3. *des allocations financières*, mais qui sont peu avantageuses pour les jeunes, car elles concernent surtout les salariés ayant travaillé au moins trois mois. Ces allocations seront complètement modifiées par la loi du 17 janvier et l'accord du 16 mars 1979, et nous publions dans le tableau ci-après les allocations en vigueur jusqu'au 30 juillet 1979 et les modifications prévues au 1^{er} juillet. On voit dans ce tableau que les jeunes n'ayant jamais travaillé peuvent bénéficier

- de l'allocation d'aide publique : c'est-à-dire 16,50 F par jour après 3 mois ou 6 mois d'inscription à l'ANPE (dont il y a intérêt à s'inscrire le plus rapidement possible) ; cette allocation est versée pendant toute la durée du chômage mais diminuée de 10 % chaque année ;

- des allocations ASSEDIC, s'ils sont soutiens de famille ou s'ils reviennent du service militaire. Ces allocations sont limitées à un an. Les commissions paritaires peuvent accorder des prolongations aux durées de versement indiquées ci-dessus. La CFDT déjà depuis longtemps a réclamé la suppression des limites de durée d'indemnisation. Le patronat s'y refuse. Dans l'état actuel des choses, le règlement ASSEDIC prévoit la possibilité de prolongation par périodes de 3 mois maximum au-delà des limites fixées ci-dessus, sur décision de la commission paritaire ASSEDIC. Ces prolongations peuvent être renouvelées à la fin de la durée réglementaire d'indemnisation. Pour l'attribution éventuelle d'une prolongation, le cas de chaque chômeur doit être examiné d'office. En règle générale, les ASSEDIC doivent examiner d'office chaque cas, à la fin de chaque prolongation. Si l'ASSEDIC ne procédait pas ainsi, le chômeur devrait écrire pour demander que son cas soit soumis à la commission paritaire. Dans le nouveau système applicable au 1^{er} juillet 1979, ces deux types d'allocations ont été regroupés en une seule « allocation forfaitaire », mais les règles d'attribution restent valables.

(1) ASSEDIC Paris : 16, rue Rochefort, 75017 Paris. Informations ASSEDIC : tél. 924.11.18).

8. pourquoi le syndicalisme ?

8.1. se situer dans l'entreprise

Occuper son premier emploi est une étape importante. C'est bien souvent un monde nouveau que l'on découvre avec ses règles, ses conflits, ses traditions, ses surprises ou déceptions... mais aussi avec ses espoirs.

Il importe alors de comprendre quels sont *les enjeux techniques, commerciaux ou économiques*. La Direction apporte des informations mais soigneusement filtrées. Les collègues fournissent des précisions mais souvent limitées à un domaine de compétence réduit par la parcellisation du travail...

Il importe alors de régler mille *problèmes personnels* de droit du travail, de statut, de protection sociale. Cette revue en a éclairé quelques-uns, mais il en reste beaucoup d'autres.

Il importe alors de résoudre les problèmes posés par l'exercice d'un *commandement* ou par la maîtrise de connaissances théoriques alors que l'on ne dispose que de peu d'expérience professionnelle. Bref, il importe de se situer dans l'entreprise pour maîtriser son avenir. Pour cela, le syndicalisme est un instrument efficace et utile, car sur toutes ces questions, il rassemble les connaissances, l'expérience, mais aussi la réflexion d'un grand nombre de salariés. Surtout, le syndicalisme permet à tous les salariés de faire entendre leur voix, d'être défendus. Cela est vrai pour le cadre comme pour l'ouvrier. Et avec la C.F.D.T., l'action syndicale permet de *transformer les conditions de travail, les conditions de vie, les rapports sociaux*. Dans les pages suivantes, nous présentons succinctement la proposition que nous vous faisons : renforcer cette action par votre participation.

8.2. cadres syndiqués à la c.f.d.t.

Longtemps la majorité des cadres se sont tenus hors du combat des autres salariés, et c'est explicable : leur statut, leur appartenance sociale, l'élitisme inhérent à leur éducation, les en détournait. Exerçant un certain pouvoir, ils réglaient leurs problèmes avec les détenteurs du pouvoir, et s'ils ont alors créé des organismes pour défendre leurs intérêts, il s'agissait d'institutions catégorielles, à mi-chemin entre le poujadisme et la mondanité, dont la fonction essentielle était de garantir leur appartenance à la classe dominante.

un choix : la lutte collective

Mais à présent l'expérience quotidienne des ingénieurs et cadres est celle d'une dégradation de leur statut, et d'un hiatus entre leurs revendications et les solutions que le patronat leur propose. C'est l'ensemble du corps social qui évolue, et les cadres ne l'ignorent pas : ils ont une perception aiguë des mouvements sociaux, et ils sont eux-mêmes remis en cause.

La multiplication des adhésions de cadres à la CFDT, centrale « ouvrière », confirme une prise de conscience : non seulement les



Ces jeunes peuvent aussi bénéficier d'une *prime de mobilité*. Cette prime qui comprend une indemnité de déplacement (transport SNCF 2^e classe entre ancienne et nouvelle résidence) et une allocation de transfert (800 fois le minimum garanti = 5 344 F en 1978) s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans demandeurs d'emploi qui, dans un délai de 12 mois (+ service national), n'ont pu trouver un premier emploi salarié à moins de 30 km de leur résidence habituelle et sont obligés de résider au-delà de cette limite pour occuper leur premier emploi salarié.

L'octroi de la prime a été étendue à ceux qui, embauchés par une entreprise française ou par sa filiale, acceptent de *s'expatrier* pour occuper un emploi salarié comportant résidence à l'étranger. Dans ce cas, l'indemnité de déplacement est calculé forfaitairement : 600 F par tranche de 1 000 km (distance appréciée entre les aéroports) et 300 F pour moins de 500 km. L'imprimé concernant ces dispositions est à retirer à l'ANPE.

STAGES DE FORMATION POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS

☐ Dans le cadre du pacte national pour l'emploi 1978/79, des stages de formation professionnelle sont financés par l'Etat en faveur des jeunes de moins de 26 ans à la recherche d'un premier emploi.

Pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, il existe des stages de niveau « cadre » susceptibles de les intéresser pour faciliter leur entrée dans la vie active.

Pour l'accès à ces stages, il suffit d'être âgé de moins de 26 ans, inscrit ou non à l'ANPE, et titulaire d'un diplôme depuis moins d'un an.

La formation est gratuite ; pendant la durée du stage, les stagiaires perçoivent une rémunération de l'Etat s'élevant à 75 % du SMIG.

La liste des stages se trouve à l'ANPE et à l'APEC. Il ne faut pas confondre ces stages pendant lesquels le jeune diplômé se trouve dans un organisme de formation, et les « contrats emploi-formation » où le jeune diplômé se trouve dans l'entreprise.

EXISTE-T-IL DES STAGES QUI PRÉPARENT AUX CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Il existe des centres de préparation aux concours d'accès à la Fonction publique. Ils dispensent un enseignement gratuit. Les cadres intéressés peuvent demander aux services qui organisent les concours toutes les questions relatives aux durées, programmes, conditions des stages préparatoires. Notons par ailleurs que le Centre National de Télé-Enseignement de Lille (CNTE) (1) organise la préparation des concours suivants :

Catégorie A

Attachés d'Administration ou d'Intendance universitaire,
Inspecteur stagiaires du Travail et de la Main-d'Œuvre,
Commissaires de police,
Inspecteur de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs,
Documentaliste du ministère de l'Education et du secrétariat d'Etat aux Universités,
Pré-préparation aux concours de catégorie A,
Préparation au premier concours d'entrée aux Instituts régionaux d'administration.

Catégorie B

Secrétaire d'Administration ou d'Intendance universitaire,
Secrétaire administratif d'administration centrale du ministère du Travail et du ministère de la Santé et de la Famille,
Contrôleur des Services extérieurs du Travail,
Rédacteur des Directions régionales de la Sécurité sociale,
Secrétaire administratif des Services de l'Action sanitaire et sociale,
Inspecteur de la Police nationale,
Pré-préparation aux concours de catégorie B.

(1) CNTE - 34, rue Jean-Bart, 59046 LILLE CEDEX, Tél. (20) 52-94-08.

LE DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE pour les jeunes n'ayant jamais travaillé

(ou ayant travaillé moins que la durée exigée pour le droit normal aux allocations de chômage
soit 150 jours pour l'aide publique, 3 mois pour les allocations ASSEDIC)

	Allocations d'aide publique (être âgé de 16 ans)	Allocations ASSEDIC (être âgé de 17 ans)
1 - Jeunes ayant obtenu le diplôme du baccalauréat de l'enseignement secondaire, ou achevé un cycle complet de l'enseignement technologique, ou effectué un stage agréé ou conventionné de préformation ou de formation professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire comme demandeur d'emploi moins d'un an après l'obtention du diplôme ou la fin du cycle de formation. • Les allocations d'aide publique sont versées après 6 mois d'inscription. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de droit aux allocations ASSEDIC.
2 - Jeunes ayant obtenu un diplôme de licence ou un diplôme reconnu équivalent par le ministère chargé des enseignements supérieurs.	<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire comme demandeur d'emploi moins d'un an après l'obtention du diplôme. • Les allocations d'aide publique sont versées après 3 mois d'inscription. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de droit aux allocations ASSEDIC.
3 - Jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement technologique ou un diplôme de sortie d'une école professionnelle de l'Etat, ou un diplôme soit d'une école technique privée reconnue par l'Etat, soit d'un centre de formation professionnelle dont les stages sont agréés ou conventionnés et conduisent à une qualification professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire comme demandeur d'emploi moins d'un an après l'obtention d'un diplôme. • Les allocations d'aide publique sont versées après 3 mois d'inscription. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire comme demandeur d'emploi moins d'un an après l'obtention du diplôme. • Droit aux allocations minimales ASSEDIC après 6 mois d'inscription.
4 - Les jeunes soutien de famille qui apportent effectivement une aide indispensable au soutien de la famille. Cette condition est appréciée par la direction départementale du travail. Par famille il faut entendre le conjoint, les enfants mineurs, les parents et beaux-parents.	<ul style="list-style-type: none"> • Les allocations d'aide publique sont versées après 3 jours d'inscription comme demandeurs d'emploi. Dans ce cas il peut y avoir droit également à la majoration pour personne à charge. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit aux allocations spéciales ASSEDIC après 6 mois d'inscription à la condition d'avoir les diplômes indiqués au chapitre 3 ci-dessus.
5 - Les jeunes revenant du service militaire.	Pour les jeunes incorporés à l'expiration de leurs études ou d'un stage de formation, le délai d'inscription d'un an au maximum après l'obtention du diplôme ou la fin du cycle de formation est allongé d'une durée égale à celle du service militaire effectuée. Les conditions de diplôme ou de cycle complet d'enseignement technologique ainsi que les durées d'inscription avant le versement des allocations sont ceux prévus aux chapitres 1, 2, 3, ci-dessus.	<ul style="list-style-type: none"> • Droit aux allocations spéciales ASSEDIC dès le premier jour d'inscription comme demandeur d'emploi.
Montant des allocations (système valable jusqu'au 30 juin 1979)	16 F 50 par jour	Allocation minimale : 29 F 13 par jour
Montant des allocations (système valable à partir du 1 ^{er} juillet 1979)	Ce système regroupe les deux allocations en une allocation forfaitaire de (par jour) : 20 F pour les cas 1 et 2 (ex-aide publique seule) 30 F pour ceux qui avaient seulement l'allocation ASSEDIC sans aide publique 40 F pour ceux qui percevaient à la fois « aide publique + allocation ASSEDIC »	

ATTENTION, CHANGEMENTS AU 1^{er} JUILLET 1979

8. pourquoi le syndicalisme ?

8.1. se situer dans l'entreprise

Occuper son premier emploi est une étape importante. C'est bien souvent un monde nouveau que l'on découvre avec ses règles, ses conflits, ses traditions, ses surprises ou déceptions... mais aussi avec ses espoirs.

Il importe alors de comprendre quels sont *les enjeux techniques, commerciaux ou économiques*. La Direction apporte des informations mais soigneusement filtrées. Les collègues fournissent des précisions mais souvent limitées à un domaine de compétence réduit par la parcellisation du travail...

Il importe alors de régler mille *problèmes personnels* de droit du travail, de statut, de protection sociale. Cette revue en a éclairé quelques-uns, mais il en reste beaucoup d'autres.

Il importe alors de résoudre les problèmes posés par l'exercice d'un *commandement* ou par la maîtrise de connaissances théoriques alors que l'on ne dispose que de peu d'expérience professionnelle. Bref, il importe de se situer dans l'entreprise pour maîtriser son avenir. Pour cela, le syndicalisme est un instrument efficace et utile, car sur toutes ces questions, il rassemble les connaissances, l'expérience, mais aussi la réflexion d'un grand nombre de salariés. Surtout, le syndicalisme permet à tous les salariés de faire entendre leur voix, d'être défendus. Cela est vrai pour le cadre comme pour l'ouvrier. Et avec la C.F.D.T., l'action syndicale permet de *transformer les conditions de travail, les conditions de vie, les rapports sociaux*. Dans les pages suivantes, nous présentons succinctement la proposition que nous vous faisons : *renforcer cette action par votre participation*.

8.2. cadres syndiqués à la c.f.d.t.

Longtemps la majorité des cadres se sont tenus hors du combat des autres salariés, et c'est explicable : leur statut, leur appartenance sociale, l'élitisme inhérent à leur éducation, les en détournait. Exerçant un certain pouvoir, ils réglaient leurs problèmes avec les détenteurs du pouvoir, et s'ils ont alors créé des organismes pour défendre leurs intérêts, il s'agissait d'institutions catégorielles, à mi-chemin entre le poujadisme et la mondanité, dont la fonction essentielle était de garantir leur appartenance à la classe dominante.

un choix : la lutte collective

Mais à présent l'expérience quotidienne des ingénieurs et cadres est celle d'une dégradation de leur statut, et d'un hiatus entre leurs revendications et les solutions que le patronat leur propose. C'est l'ensemble du corps social qui évolue, et les cadres ne l'ignorent pas : ils ont une perception aiguë des mouvements sociaux, et ils sont eux-mêmes remis en cause.

La multiplication des adhésions de cadres à la CFDT, centrale « ouvrière », confirme une prise de conscience : non seulement les



ingénieurs et cadres se définissent comme salariés et choisissent leurs solidarités du côté de la classe ouvrière, mais ce choix indique leur volonté d'inscrire la défense de leurs intérêts dans le contexte de la lutte collective pour la transformation sociale.

une obligation : la clarté

Ce choix doit se faire dans la clarté. La CFDT a la réputation de soulever les problèmes qui dérangent, et de ne pas trop affectionner les précautions électoralistes. Tout ce qu'il y a de conservateur en France a d'ailleurs déployé beaucoup d'énergie, sinon d'imagination, pour présenter comme « aventurière » la volonté novatrice de notre organisation. L'innovation, il est vrai, n'est pas toujours synonyme de sécurité. Face au capitalisme, la CFDT ne propose pas un modèle achevé, parce que ce modèle doit être inventé par l'ensemble des travailleurs. Elle propose la démarche autogestionnaire, avec des étapes et des objectifs : autrement dit une méthode plutôt qu'un dogme. Cette orientation convient à un grand nombre de travailleurs, y compris de cadres, la montée des taux de syndicalisation en témoigne ; elle implique une concertation et une confrontation permanente de toutes les catégories.

dans une même section syndicale

Les cadres ont donc toute leur place dans le combat de la CFDT. Et la CFDT estime que le meilleur moyen de leur donner toute cette place, c'est de les insérer dans les sections syndicales d'entreprises, plutôt que de les cantonner dans des structures « à part ». La discussion, la confrontation dans les sections CFDT entre ouvriers, techniciens, agents de maîtrise, cadres constituent un moyen privilégié de dépasser les cloisonnements, de découvrir que les bases d'une action commune existent et de faire prendre vraiment en compte les problèmes des cadres.

Pour la CFDT, toutes les catégories de salariés ont un rôle à jouer dans l'action syndicale. Ils y apportent leur spécificité et le fait que ces apports soient nombreux et divers constitue la garantie que cette action sera juste, adéquate, et répondra vraiment aux besoins réels des salariés. *Spécificité des problèmes ne signifie pas repli catégoriel.* La CFDT a mesuré tous les dangers de ce repli,

LA CFDT, DEUXIÈME ORGANISATION SYNDICALE CHEZ LES INGÉNIEURS ET CADRES

□ La CFDT regroupe 250 000 personnes d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens et cadres), dont 45 000 ingénieurs et cadres : elle est ainsi la deuxième organisation dans ce milieu.

En effet, contrairement à la CGC et à l'UGICT-CGT, l'UCC ne rassemble que les ingénieurs et cadres au sens strict des conventions collectives et le « cadre A » de la fonction publique. A partir de ces critères, cette population peut être estimée à 1 200 000 personnes. Le taux de syndicalisation est de l'ordre de 15 %. Mais la syndicalisation est plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé. La CFDT est la seule organisation ayant une représentation équilibrée entre les différents secteurs.

Les élections aux comités d'entreprises (3^e collège) (1)

Syndicat	1975 %	1977 %
CGC	36	34,2
CFDT	11,3	13,1
CGT	8,6	7,1
FO	7,4	7,8
Autres syndicats	13,8	15,8
Non syndiqués	22,5	22

(1) Source : ministère du Travail. Les élections aux comités d'entreprise ne concernent que le secteur privé. Le 3^e collège regroupe les salariés « ingénieurs et cadres », le 2^e collège regroupe les employés techniciens et agents de maîtrise, et le 1^{er} collège, les ouvriers.

synonyme de division des salariés et d'inefficacité : c'est pourquoi elle refuse une certaine forme d'action syndicale, encore pratiquée de nos jours, où le culte du catégoriel a été exacerbé au point de dénaturer les fins mêmes du syndicalisme et où les structures syndicales reproduisent la division des travailleurs vécue dans l'entreprise.

Certes, les premiers pas de la démarche proposée par la CFDT sont souvent difficiles à accomplir. Car reconnaître les différences, engager débat et confrontation, c'est en même temps accepter la possibilité de divergences de vue, de conflits, dus à une formation différente, à l'inégalité des niveaux de rémunération et surtout à la place particulière que les cadres occupent dans le processus de production.

Mais cette démarche permet des conclusions, une action claire, dans laquelle toutes les catégories de travailleurs sont gagnantes. La confrontation, les débats ne peuvent signifier nivellement ou amalgame. La CFDT a certainement un effort permanent à faire pour prendre en charge les problèmes des cadres, pour dégager avec eux les caractéristiques et le sens d'une action claire qui réponde aux difficultés de leur situation et s'inscrive en même temps dans son projet global.

Il n'est pas exigé que l'adhérent cadre CFDT ressemble au militant ouvrier, mais il est vrai que les cadres ont un effort à faire sur eux-mêmes pour dépasser les « conditionnements » auxquels ils sont soumis par le patronat et toute la société acutelle. Il n'est pas toujours facile pour ces enfants chéris de la société de consommation, assiégés par la publicité, les sirènes du prestige et du standing, d'accepter les chemins de la lucidité et de l'action collective.

La CFDT sait que la confrontation entre les adhérents cadres et non cadres sera *productrice de changements positifs*.

8.3. le rôle de l'union confédérale des cadres cfdt

La C.F.D.T. est un syndicat en plein développement. Forte de plus d'un million d'adhérents, elle est le syndicat qui rassemble l'éventail de catégories socio-professionnelles le plus proche de la composition de la population active. Or, pour la CFDT, tous les salariés, ont un rôle à jouer dans l'action syndicale : l'ingénieur comme l'ouvrier. C'est donc d'abord dans les sections syndicales d'entreprises, avec tous les salariés que les ingénieurs et cadres prennent part à la vie syndicale. Ils y participent avec leur spécificité et le fait que les apports soient nombreux et divers constitue la garantie que cette action sera juste, adéquate et répondra aux besoins.

En complément, les fédérations professionnelles se sont dotées de groupes fédéraux cadres. Au niveau national, l'Union Confédérale des Ingénieurs et cadres (UCC-CFDT) est chargé de prendre en charge les problèmes qui concernent spécifiquement les cadres dans toutes les branches professionnelles.

8.4. sur quelles revendications la cfdt veut-elle mettre l'accent ?

Dans l'organisation syndicale, des dizaines de milliers d'adhérents et de militants confrontent leurs expériences. A partir des revendications qui s'expriment dans toute la France, ils essaient de dégager des lignes de force. Ils sont ainsi arrivés ensemble à la conclusion suivante : ce qui ne va pas, fondamentalement, dans la situa-

tion des salariés, ce n'est pas seulement qu'ils sont exploités à travers leurs salaires ; c'est aussi qu'ils sont victimes d'inégalités multiples ; et c'est encore que leur travail est dépersonnalisant, aliénant. De la plupart des cadres jusqu'aux O.S. ou aux ouvriers agricoles, les travailleurs ne sont pas maîtres de leur travail. On ne leur demande pas leur avis sur les questions : quel travail fait-on ? Comment est-il organisé ? A quoi sert-il ? Comment est calculée sa rémunération ? Leur seule façon de s'exprimer là-dessus, c'est l'action syndicale. Les revendications que la CFDT met en avant découlent de ce constat.

Face au niveau insuffisant des salaires, les adhérents CFDT revendiquent des augmentations. Mais ils veulent aussi, à travers les augmentations, corriger autant que possible les inégalités : *augmentations en partie non hiérarchisées* (maintien au pouvoir d'achat pour tous, mais progression différenciée, plus forte que les bas salaires), *lutte contre les disparités* entre régions et entre branches professionnelles. La CFDT veut aussi que les augmentations acquises ne puissent pas être remises en question, car cela livrerait les travailleurs au bon vouloir des patrons : donc, action contre les systèmes d'augmentations « à la tête du client », pour que les primes soient intégrées au salaire, etc...

La CFDT n'accepte pas qu'on achète la santé et la vie des travailleurs. Lorsque des *conditions de travail* sont pénibles ou dangereuses, les militants CFDT luttent en priorité pour leur amélioration, pour une autre conception des machines, des locaux, de l'organisation du travail ; ils ne sont pas d'accord lorsque la direction cherche à faire accepter les mauvaises conditions de travail en octroyant une prime.

D'une façon générale, la CFDT met l'accent sur les conditions de travail : pour de meilleures conditions d'hygiène et de sécurité, pour la limitation du travail posté et du travail de nuit, pour une diminution des cadences et des normes de rendement, contre le salaire lié au rendement, etc...

La CFDT veut *réduire la division entre travail manuel et travail intellectuel*, entre tâches de conception et tâches d'exécution. Elle

BULLETIN D'ABONNEMENT

à « cadres cfdt »

Remplir en capitales et adresser à

« Cadres CFDT » UCC-CFDT, 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cédex 09.

Je m'abonne pour un an (cinq numéros, prix 1979 : 50 F)

NOM

PRÉNOM

ADRESSE

.....

conteste la conception actuelle de la *hiérarchie*. Et ce sont alors les revendications qui visent à supprimer les formes de travail répétitives et abrutissantes, à donner plus de responsabilités aux travailleurs à tous les niveaux, à ne pas enfermer les travailleurs, à vie, dans une catégorie. C'est la revendication d'une *formation permanente pour tous* (et qui soit adaptée d'abord aux besoins des hommes et des femmes avant de l'être aux besoins des entreprises). C'est la grille de classification unique, etc...

La CFDT veut limiter le pouvoir des patrons et des directions d'entreprises ou d'administrations : action contre l'*auxiliarat* dans la fonction publique, action pour limiter le pouvoir patronal en matière de *delencements* pour le droit d'expression et le droit syndical.

Le CFDT réclame pour tous les travailleurs du temps, payé comme temps de travail, pour se réunir, s'informer, discuter entre eux de l'organisation du travail, élaborer leurs revendications. A travers tous les domaines de l'action revendicative (retraites, durée du travail, emploi, fiscalité, transports, enseignements, etc...) on retrouve toujours dans l'action de la CFDT, les mêmes axes : *lutte contre l'exploitation, contre les inégalités, contre la domination.*

8.5. voir au-delà de son entreprise

La CFDT a essayé de définir quel type de société permettrait aux hommes de se libérer de l'exploitation, d'être aussi égaux que possible, de décider tous ensemble de ce qui les concerne.

la propriété sociale des moyens de production et d'échange.

Les entreprises, au lieu d'appartenir à quelques-uns, appartiendrait à la collectivité. C'est la condition première : car qui croira que les travailleurs pourraient, collectivement, décider de la façon dont marchent les entreprises si celles-ci continuent d'appartenir à une minorité de privilégiés ?

l'autogestion.

Cela veut dire que les hommes s'administreront eux-mêmes, décideront eux-mêmes de leur destin dans tous les domaines de leur vie. Dans les entreprises par exemple, il ne s'agit pas de retirer le pouvoir aux représentants du capital pour le donner à de hauts fonctionnaires, sans que rien d'autre soit changé. Il ne s'agit pas de remplacer une domination par une autre. Les travailleurs doivent pouvoir prendre directement les décisions qui conditionnent leur vie de travail, désigner eux-mêmes ceux qui sont chargés de diriger l'entreprise et d'appliquer ces décisions, contrôler en permanence la façon dont ça se passe. Et ce n'est pas une utopie, la CFDT l'a démontré.

la planification démocratique.

Car, bien entendu, dans le monde moderne, on ne peut pas imaginer des îlots d'autogestion isolés, où chacun prendrait ses décisions sans tenir compte des voisins. Tout se tient, il faut un plan d'ensemble. Mais celui-ci doit être élaboré démocratiquement, dans de larges discussions à tous les échelons, avec la participation de tous ; et il doit, dans ses objectifs, permettre la plus large décentralisation des pouvoirs.

Tout cela n'est pas de la théorie abstraite. Quand les militants CFDT s'attaquent au pouvoir patronal, quand dans l'action revendicative ils cherchent à faire prendre les décisions par l'ensemble des travailleurs, quand inlassablement ils cherchent à favoriser une organisation démocratique des travailleurs sur le plan local comme à l'échelle nationale, ils agissent bien dans le sens du socialisme autogestionnaire.



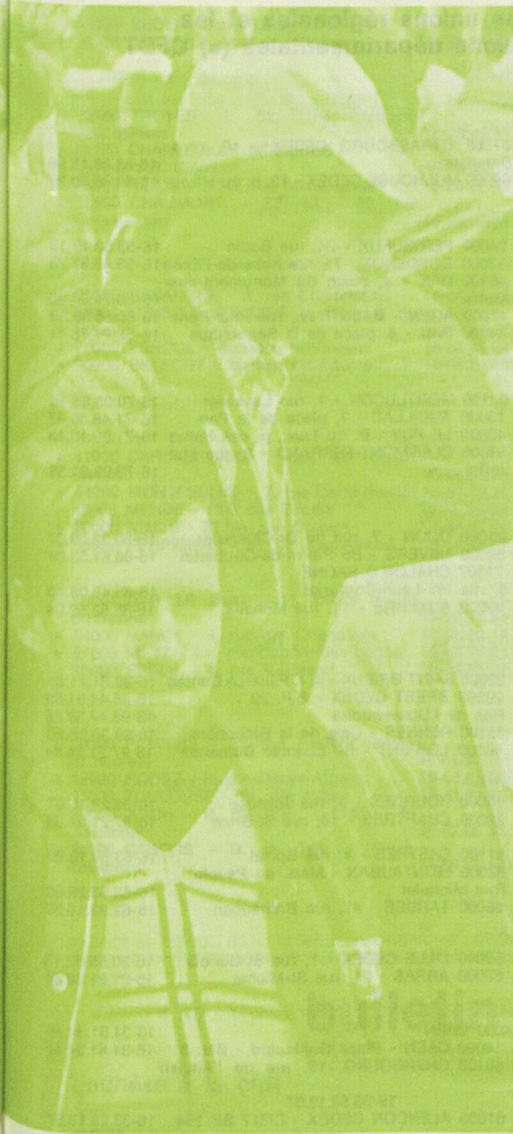
□ Certains cadres adhèrent à un syndicat dès leur arrivée dans l'entreprise, d'autres préfèrent attendre que cela ne présente aucun risque pour leur carrière... c'est-à-dire qu'ils soient installés dans un fauteuil de directeur ! Mais ces derniers ne rejoignent jamais en fait la vie syndicale.

Il n'y a pas de règle en la matière, tant les contextes sont différents entre une PME où règne la répression anti-syndicale et une grande entreprise où le fait syndical est admis. Cependant quelques remarques s'imposent :

84 ATTENTION A L'ILLUSION DE RESTER NEUTRE. Ceux qui estiment que parce

que dans un poste cadre ils pourront jouer un rôle plus actif en se cantonnant dans une position de neutralité entre les ouvriers et la direction commettent l'erreur d'ignorer que leur statut est celui de salarié. Leur fonction est subordonnée à des objectifs qu'ils ne définissent pas mais qui sont arrêtés par un petit nombre de dirigeants.

Les cadres sont de plus en plus proches des autres salariés, leur intérêt est de prendre part avec eux aux transformations qui se dessinent. Nous avons montré dans les pages précédentes que la proposition du syndicalisme faite par la CFDT permettait l'enrichissement réciproque dans le respect de la spécificité de chacun. Cela suppose un choix.



PAS D'ATTITUDE SUICIDAIRE. Il existe des entreprises où le fait syndical est encore trop suspecté pour qu'un cadre nouvellement arrivé puisse, sans risque important, faire publiquement un choix syndical. Dans cette situation, l'élémentaire prudence commande d'attendre la fin de la période d'essai et d'examiner avec les responsables de la section syndicale comme il convient de procéder. Il ne faut pas non plus majorer les risques et les difficultés, certaines attitudes d'intimidation disparaissent face à une attitude solide et déterminée.

PRENDRE LE TEMPS DE S'INFORMER. Si quelques-uns sont préparés à la vie

quand se syndiquer ?

syndicale par le syndicalisme étudiant, un peu les mouvements de jeunesse, d'autres découvrent simultanément ce qu'est une entreprise et ce qu'est un syndicat. Il est alors nécessaire de s'informer, d'observer les actions menées par les différents syndicats, de confronter leurs options.

SE DÉCIDER SANS TROP TARDER. S'il serait stupide de prendre à la légère la décision de se syndiquer, ce n'est bien évidemment que de l'intérieur que l'on pourra juger, de la nécessité de participer à la vie syndicale. C'est alors que l'on découvrira l'utilité de la confrontation, l'efficacité de l'action, la richesse de nouvelles solidarités.

UN ANNUAIRE DE LA CFDT

**CFDT Confédération française
démocratique du travail**
5, rue Cadet, 75009 Paris
Tél. : 247-70-00
Télex : CFDT 650 924 F, métro : Cadet

UCC-CFDT
Union Confédérale
des Ingénieurs et Cadres
26, rue de Montholon, 75009 Paris
Tél. : 247-75-55, métro : Cadet

Les Fédérations

Fédérations ayant leur siège
26, rue de Montholon, 75009 Paris
Métro : Cadet.

Nom	Tél.
Agriculture (FGA)	247.73.32
Alimentation	247.76.59
Banque	247.76.25
Chimie (FUC)	247.73.30
Construction bois (FNCB)	247.73.02
Défense nationale	247.75.74
Enseignement privé (FEP)	247.75.45
Finances	247.72.63
Habillement-cuir-textile (Hacuitex)	247.75.60
Professions judiciaires	247.76.60
PTT	285.13.20
Santé et services sociaux	247.73.31
Sécurité sociale	247.75.67
Services-livre	247.76.20
Transports-équipement (FGTE)	247.76.00
V.R.P.	247.76.61

Fédérations ayant leur siège
5, rue Mayran, 75009 Paris, métro Cadet

Education nationale (SGEN)	247.74.01
Habitat-équipement (FNHET)	247.75.89
Gaz-Electricité (FGE)	247.74.02
Inter-Co (Communaux)	247.74.03
Métallurgie (FGM)	247.74.00

Autres fédérations

Mineurs	(87)
22, rue de Metz, 57800 Freyming	04.16.43
Anciens Combattants - Pierre Darras, 51, les Bouleaux - 59110 La Madeleine	
Fédération de la Justice	261.54.88
4, rue de Mondovi, 75001 Paris (poste 580)	
Fédération des Travailleurs de l'Information, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle (FTIAAC)	
5, rue Geoffroy-Marie, 75009 Paris	246.50.64

Unions confédérales

Cadres (UCC), 26, r. de Montholon	247.75.55
Fonctionnaires (UFFA)	247.76.50
Retraités (UCR), 5, rue Mayran	247.76.88

Les unions régionales et les unions départementales (•) CFDT

NOM	TEL.
ALSACE : 13, porte du Miroir 38090 MULHOUSE CEDEX	16-89.45.22.28 16-89.45.22.29
• 67085 STRASBOURG CEDEX - 10, r. d. Bateliers	16-88.36.13.96
• 68090 MULHOUSE CEDEX - 13, p. du Miroir	16-89.45.22.29
AQUITAINE : 3, place Léon-Duguit 33800 BORDEAUX	16-56.91.04.48
• 24000 PERIGUEUX - 24, rue Bodin	16-53.53.19.13
• 33000 BORDEAUX - 75, rue Abbé-de-l'Epée	16-56.48.87.73
• 40100 DAX - 4, place du Monument-aux-Morts	16-58.74.08.06
• 47000 AGEN - B. du Trav., rue Paul-Pons	16-58.66.39.90
• 64000 PAU - 4, place de la République	16-59.27.76.41
Auvergne : 3, rue Maréchal-Joffre 63000 CLERMONT-FERRAND	16-73.92.21.58
• 03100 MONTLUÇON - 1, rue Lavoisier	16-70.05.05.15
• 15000 AURILLAC - 7, place de la Paix	16-71.48.30.47
• 43000 LE PUY - B. du Trav., p. des Halles	16-71.09.10.13
• 63000 CLERMONT-FERRAND - 3, rue Mal-Joffre	16-73.92.21.58
BOURGOGNE : 7, rue du Dr-Chaussier 21000 DIJON	16-80.32.29.67
• 21000 DIJON - 7, rue du Dr-Chaussier	16-80.32.29.67
• 58000 NEVERS - Bd Pierre-de-Coubertin	16-86.61.33.04
• 71107 CHALON S. SAONE	
6, rue Ph.-Léon-Couturier	16-85.48.09.43
• 89000 AUXERRE - 11, rue Milhaux	16-86.52.59.04
BRETAGNE : 4, rue Félix Le Dantec 22000 SAINT BRIEUC	16-96.61.33.42
• 22000 SAINT BRIEUC - 4, r. Félix-Le Dantec	16-96.61.21.63
• 29266 BREST CEDEX - B.P. 29	16-98.44.31.89
Rue de l'Observatoire	16-98.44.39.85
• 35100 RENNES - Cale de la Batbotière	16-99.36.06.60
• 56100 LORIENT - Bd Cosmao Dumaon	16-97.21.24.44
CENTRE : 57, rue Poirier - 45000 ORLÉANS	16-38.87.21.51
• 18000 BOURGES - 9, rue Joyeuse	16-36.24.10.01
• 28000 CHARTRES - 16, rue St-Brice	16-37.21.07.33
• 81100 CASTRES - 4, rue Borrel	16-63.59.10.90
• 82000 MONTAUBAN - Mais. du Peuple	
Rue Michelet	16-63.63.26.80
• 65000 TARBES - 47, rue Brahauban	16-62.93.16.30
NORD : 1, rue St-Genois, 59040 LILLE CEDEX	16-20.55.07.13
• 59040 LILLE CEDEX - 1, rue St-Genois	16-20.55.07.13
• 62000 ARRAS - 21, rue St-Michel	16-21.21.26.54
BASSE-NORMANDIE : Place Guillaouard, Bât. 3 14000 CAEN	16-31.81.34.46
• 14000 CAEN - Place Guillaouard - Bât. 3	16-31.81.34.46
• 50100 CHERBOURG, 18, rue de l'Ancien Quai	
16-33.53.19.07	
• 61005 ALENÇON CEDEX - CFDT BP 154	16-33.26.13.97
HAUTE-NORMANDIE : 21, bd Gambetta 76000 ROUEN	16-35.71.41.47
• 76000 ROUEN - 21, bd Gambetta	16-35.71.60.40
• 27000 EVREUX - B. du Trav. - R. de l'Ardèche	16-32.33.14.97
PAYS DE LA LOIRE : 14, rue Pocquet de Livonnière, 49000 ANGERS	16-41.88.88.54
• 44049 NANTES CEDEX - 37, rue Lamoricière	16-40.73.30.01 16-41.88.48.59
• 49004 ANGERS - B.P. 209 - Place L.-Imbach	16-41.88.27.74
• 53000 LAVAL - 11, place St-Tugal	16-43.53.19.00
• 72000 LE MANS - 24, avenue Bollée	16-43.85.00.64
• 85004 LA ROCHE-SUR-YON - B.P. 73	
16, bd Louis-Blanc	16-51.37.01.34
PICARDIE : B. du Trav. - 28, rue F.-Petit 80036 AMIENS CEDEX	16-22.91.32.29
• 02100 ST QUENTIN - 20, r. du Dr-Bourbier	16-23.62.47.57
• 60100 CREIL - Bourse d. Trav. - R.F. Pelloutier	16-4.455.49.61
• 80000 AMIENS - 28, rue Frédéric-Petit	16-22.91.32.29
POITOU-CHARENTE-LIMOUSIN : 56, rue de Périgueux - 16000 ANGOULÊME	16-45.95.76.65
• 16000 ANGOULÊME - 56, rue de Périgueux	16-45.95.18.11
• 17000 LA ROCHELLE - 6, rue Albert-1 ^{er}	16-46.28.43.88
• 23000 GUERET - Avenue de la Sénatorerie	
• 19000 TULLE - 89, av. Victor-Hugo	16-55.26.34.90
• 36000 CHATEAUROUX - 19, bd du Bryas	16-54.34.26.45
• 37000 TOURS - 26, rue de la Préfecture	16-47.05.69.94

- 41000 BLOIS - Place Louis XII
- 45000 ORLÉANS - 5-7, rue Poirier 16i-38.87.52.39

CHAMPAGNE-ARDENNES :

- 3 bis, rue Marie-Stuart - 51100 REIMS 16-26.40.15.50
- 10000 TROYES - 52, rue Jaillant-Deschainets 16-25.43.61.86
- 08100 CHARLEVILLE MEZIÈRES 16-24.33.35.25
- 21, rue J.B. Clément
- 51100 REIMS - 3 bis, rue Marie Stuart 16-26.47.55.65
- 52000 CHAUMONT - BP 49 - 29, rue Bouchardon 16-25.03.04.51

FRANCHE-COMTÉ : 3, rue Champrond

- 25000 BESANCON 16-81.81.50.55
- 25000 BESANCON - 3, rue Champrond 16-81.81.50.55
- 39000 LONS-LE SAUNIER - Bourse du Travail 16-84.24.10.50
- 70000 VESOUL - Impasse St-Vincent 16-84.75.09.11
- 90000 BELFORT - Maison du Peuple 16-84.21.38.04

LANGUEDOC-ROUSSILLON : 13, rue du Fg-Figuerolles

- 34000 MONTPELLIER 16-67.58.77.58
- 11000 CARCASSONNE - 35, bd Omer-Sarraut 16-68.25.20.33
- 34000 MONTPELLIER - 7, rue Carré-du-Roi 16-67.63.37.81
- 48000 MENDE - Rue des Ecoles 16-66.65.09.16
- 30000 NIMES - 22 bis, rue Colbert 16-66.67.58.23
- 66000 PERPIGNAN - 35, pl. Jean-Moulin 16-68.50.77.50

LORRAINE : BP 395 - 54007 NANCY CEDEX 16-28.36.66.86

- 55001 BAR LE DUC - 11, place de la Couronne 16-28.79.14.55
- 54000 NANCY - 4, rue des Chanoines 16-28.52.78.73
- 57000 METZ - 21, rue Dupont-des-Loges 16-87.75.01.58
- 88000 EPINAL - 4, rue A.-Briand 16-29.82.04.32

MIDI-PYRÉNÉES : 16, rue Auber

- 31000 TOULOUSE 16-61.21.25.38
- 09100 PAMIEERS - 22, rue Pasteur (après 20 heures) 16-61.67.14.30
- 12000 RODEZ - 8, rue Denys-Affre 16-65.68.00.25
- 31000 TOULOUSE - 16, rue Auber 16-61.21.06.57
- 32000 AUCH - B. du Trav. - 114, r. de Sénéchal 16-62.05.30.06
- 46000 CAHORS - B. du Trav. - Place Rousseau 16-65.35.10.56

- 79000 NIORT - 1, rue du Murier 16-49.24.13.24
- 86000 POITIERS - 21 bis, rue Orillard 16-49.41.05.39
- 87100 LIMOGES - 221, av. du Gal-Leclerc 16-55.37.11.22

PROVENCE-CÔTE D'AZUR-CORSE :

- B. d. Trav. - Rue du Colonel-Payan - 04000 DIGNE 16-92.31.13.22
- 05000 GAP - B. du Trav. - R. Pasteur-Prolongée 16-92.51.39.89
- 04600 SAINT-AUBAN-SUR-DURANCE J. Aberlenc - 4, rue Gay-Lussac
- 06000 NICE - 37, bd Carabacel 16-93.85.05.30
- 13001 MARSEILLE - 18, rue Saintes 16-91.33.40.73
- 20000 AJACCIO - 6, bd Fred-Scamaroni 16-95.21.23.63
- 83000 TOULON - B. du Trav. Rue F.-Pelloutier 16-94.92.72.59
- 84000 AVIGNON - 22, bd Lambert 16-90.81.30.94

RHÔNE-ALPES B. du Trav. Cours Victor-Hugo

- 42000 ST-ETIENNE 16-77.32.11.91
- 01000 BOURG-EN-BRESSE 1, allée des Brotteaux 16-74.21.13.44
- 26000 VALENCE - 11, place de Chamfort 16-75.43.22.82
- 38100 GRENOBLE - 32, av. du Gal-de-Gaulle 16-76.23.31.54
- 42000 ST-ETIENNE - B. du Trav. Cours V.-Hugo 16-77.32.11.91
- 69003 LYON - 72, rue Etienne-Richerand 16-78.53.21.91
- 73000 CHAMBÉRY - 3, av. Jean-Jaurès 16-79.34.16.52
- 74004 ANNECY - 10, rue des Marquissats 16-50.51.11.80

ILE DE FRANCE : 67, rue de Dunkerque

- 75009 PARIS - Métro : Gare du Nord 16-1.285.81.44
- 75009 PARIS - 67, rue de Dunkerque 16-1.878.74.03
- 77003 MELUN CEDEX - 15, rue Pajol B.P. N° 123 16-1.437.81.22
- 78000 VERSAILLES - 8, rue St-Simon 16-1.951.25.69
- 91100 CORBEIL ESSONNE - M. des Syndicats - Rue Delacroix 16-1.496.07.67
- 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT M. des syndicats, 245, bd Jean-Jaurès 16-1.604.39.48
- 93000 BOBIGNY - 11-19, rue du 8-Mai 1945 16-1.844.65.33
- 94000 CRETEIL - Maison des Syndicats - Rue Tirard 16-1.207.29.29
- 95300 PONTOISE - Maison des Syndicats, Rue Berthelot 16-1.030.50.02

Dans votre correspondance prière de mentionner : Union régionale CFDT, ou bien Union départementale CFDT (•).

bulletin d'adhésion

j'adhère à la cfdt

nom

prénom

adresse

nom de l'entreprise

adresse

ma qualification professionnelle

date

signature

Découpez ce bulletin et remettez-le à un militant cfdt que vous connaissez. Vous pouvez également l'expédier à l'union départementale ou à l'union locale cfdt.



UN LIVRE IMPORTANT DE LA CFDT



le mouvement ouvrier

Au sommaire :

1. Aux origines du mouvement ouvrier (1815-1871).
2. La C.G.T. et les organisations socialistes (1871-1940).
3. Les origines de la C.F.D.T. : la C.F.T.C. (1848-1940).
4. La période actuelle (1940-1976).

Format 17,5 x 24 cm

224 pages

Plus de 200 illustrations.

Prix public : 55 F.

Prix spécial aux militants.

Au magasin : 42 F.

Expédition Franco : 47 F.

en vente à la librairie confédérale montholon services

Sur place à la librairie, ou à expédier :

Un choix complet de livres !

conditions générales d'expédition

1. Calculez le montant de votre commande en prix public.
2. Si votre commande est supérieure à 30 F, déduisez 10 %.
3. Ajoutez 5 F de participation aux frais d'envoi.

Règlement à la commande, C.C.P. à l'ordre de :
Montholon Services librairie : LA SOURCE 32683.89 M



26, rue de Montholon, 75439 PARIS CEDEX 09

derniers numéros parus

DES BUREAUX ET DES TOURS n° 277

L'espace de travail n'est pas un « contenant » formel et matériel. C'est une des composantes de la machine de travail, dont les tours de bureaux représentent un certain idéal.

LES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE n° 278

Un discours bien rôdé accompagne l'image officielle de la recherche : ses maîtres mots sont le progrès, la spécialisation, la rationalité. Mais il n'est dans bien des cas qu'un alibi.

EMPLOI DU TEMPS, EMPLOI DE SOI n° 279

Perdre sa vie à la gagner ? La division du travail découpe et quadrille le temps. Les privilégiés décident le long terme, les autres exécutent au jour le jour. De l'école à la retraite dans l'entreprise et dans le loisir, l'emploi du temps reflète un ordre social.

LES CADRES DANS LE CHANGEMENT n° 280

Qui sont les cadres, où travaillent-ils ? Sont-ils les bienheureux de la consommation, les hommes du patronat, piégés par les décisions qu'ils exécutent ? Les cadres aussi subissent la crise et le chômage.

CLASSES MOYENNES n° 281

Il y a une tradition française des « classes moyennes ». Mais il y a aussi une évolution sociologique. Mais ni les professions libérales, ni les artisans, ni les paysans... ni les cadres, ne peuvent trouver de solution à leurs problèmes dans certains slogans électoraux.

LE TRAVAIL DES FEMMES n° 282

Il y a surexploitation des travailleuses. La loi est faite au masculin, et sans cesse tournée. Les difficultés de carrière des rares femmes cadres attestent cette discrimination, dont le capitalisme fait son profit.

CRISE CAPITALISTE

ET AVENIR DE L'ENTREPRISE n° 283

La « crise » impose des contraintes, dont celle de l'énergie. Elle offre aussi un prétexte facile aux restructurations autoritaires, à la sursélection et à de nouvelles formes de pouvoir.

LIEU DU TRAVAIL ET LIEU DU POUVOIR n° 284

Transformer le travail et le lieu du travail : un objectif social qui a beaucoup d'incidences économiques. Mais qu'il s'agisse de réinventer le travail ou de repenser l'architecture industrielle, il faut affronter les blocages et l'inertie.

L'OFFENSIVE NÉO-LIBÉRALE n° 285

Le nouvel Etat libéral dont le discours rejoint celui des prétendus « nouveaux » économistes, prend appui sur les élections de mars 1978 pour imposer ses conceptions et ses plans. Mais quelles sont les chances d'une stratégie indifférente à son propre coût social ?

VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS LORRAIN n° 286

Nous sommes tous des travailleurs lorrains, nous sommes tous des cadres lorrains. Ce qui se passe à l'Est de la France, dans des régions de grande tradition industrielle et de grande modération politique, peut se passer n'importe où, et au nom du progrès. Le problème de la solidarité collective est posé : qu'est-ce qu'une politique industrielle ? Et un avenir régional ? Qui décide et qui paie ?

LES TRAVAILLEURS ET LE DROIT n° 287

Le droit n'est que le résultat codifié d'un rapport de forces. L'histoire de la jurisprudence est une suite de combats. Que vaut encore le droit du travail à l'heure du pouvoir multinational ? Qui peut accéder à la justice, ou simplement à l'information juridique ? L'expérience quotidienne des professions judiciaires, des prud'hommes et de tous les travailleurs, y compris des cadres, donne la mesure des obstacles, des acquis et des nouveaux enjeux.