

Syndicaliste. Les nouvelles voies de la reconversion

L'engagement syndical ne se conçoit plus sur un mode sacrificiel. Pour le renouvellement militant, les organisations, avec leurs partenaires, cherchent à faciliter la reconversion des permanents.

Après 16 ans d'engagement à la CFDT métallurgie en Picardie, dont plus de 10 à temps plein, à la surprise générale, Sébastien Clin a récemment réintégré son entreprise, Stelia Aerospace, filiale d'Airbus Group. Lucide, cet ex-syndicaliste s'est dit qu'il serait plus aisé de se reconvertir à 43 ans que 6 ans plus tard, à l'issue d'un second contrat de détachement. Il a bénéficié d'un accord de droit syndical « qui sécurise le départ des salariés vers leur syndicat mais aussi leur retour », résume-t-il. Au début et à l'issue de leurs mandats, les militants sont reçus en entretien pour étudier leur évolution professionnelle dans l'entreprise, au regard de la teneur de leurs activités syndicales. Pour sa part, Sébastien apprend aujourd'hui le métier de manager de livraison auprès d'une tutrice, un poste assuré par des techniciens de niveau bac + 2 alors qu'il n'a qu'un CAP. En parallèle, il a entamé des démarches pour valider les compétences acquises avec le syndicalisme. « Symboliquement, c'est important pour moi de les faire reconnaître », explique-t-il.

TRAVAIL DE DEUIL

La loi Rebsamen relative au dialogue social (août 2015) prévoit la création d'un dispositif de reconnaissance de l'engagement militant. Mais le dossier n'a pas avancé. Pourtant, la demande est là. « Cette problématique fait écho à notre réflexion sur la sécurité sociale professionnelle, insiste Jean-François Naton, conseiller confédéral à la CGT. Comment envisager, dans un parcours de vie, des temps qui permettent de s'épanouir ailleurs que dans son métier, sans se retrouver enfermé définitivement dans



ISTOCK / GETTY IMAGES

Sébastien se forme au métier de manager de livraison, tenu par des bac + 2 alors qu'il n'a qu'un CAP.

une situation qui peut mener jusqu'à l'épuisement ? » Dans une société où l'engagement ne se conçoit plus selon un mode sacrificiel, la question est cruciale pour le renouvellement militant.

Dans ce domaine, la CFDT a avancé. « La relation au travail des militants syndicaux est particulière. Passer de la sphère syndicale à la sphère professionnelle "classique" nécessite une sorte de travail de deuil et un changement des habitudes », constate Thierry Cadart, secrétaire national. Depuis quelques années, les dirigeants de fédérations, unions régionales et gros syndicats de la CFDT peuvent se faire accompagner dans ce travail. Un suivi collectif et individuel de 10 mois est assuré par un cabinet spécialisé dans le repositionnement professionnel, qui les aide à poser les bases de leur reconversion.

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

« Les militants ont acquis des compétences en droit, peuvent travailler dans les RH ou l'expertise sociale. On le sait. Cependant, ils n'envisagent plus forcément leur reconversion dans la continuité de leurs fonctions syndicales », a constaté Nicole Maggi-Germain, directrice de l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Paris, qui réfléchit à un dispositif d'aide à la reconversion. « Non seulement, il faut favoriser la reconnaissance de leurs compétences transversales, celles qui sont transférables dans de nombreux métiers, mais dans ce processus, il faut également tenir compte de l'hétérogénéité des situations pour rendre la reconversion accessible à des militants parfois peu qualifiés, pour qui

l'expression écrite et l'approche conceptuelle sont difficiles. »

L'Institut régional du travail de Toulouse s'y emploie depuis 10 ans. « Nous tâchons de prendre en compte la diversité des parcours en envisageant un large panel de certifications », raconte Yannick Le Quentrec, sa directrice. Les résultats sont là. Sur la trentaine de militants accompagnés depuis le début, les certifications vont de la classique licence pro de droit social et syndical au titre de certification d'assistant de direction, en passant par le DU de formateur-responsable d'actions de formation ou la licence de développement et aménagement du territoire. « On se démarque d'une approche stéréotypée de l'engagement syndical », insiste Yannick Le Quentrec. Mais elle reconnaît que les préjugés contre le syndicalisme ont la dent dure dans le milieu universitaire, dont dépend la certification, puis sur le marché du travail. Sauf exception, un passé syndical visible sur le CV reste un handicap. ★

MARION ESQUERRÉ

/// EN BREF

RECRUTEMENT

200 emplois à l'usine Renault de Sandouville. L'usine basée en Seine-Maritime, spécialisée dans les véhicules utilitaires, a annoncé, le 4 octobre, qu'elle recruterait 100 personnes en CDI, en 2016, et 100 nouveaux CDD pour renforcer ses équipes de nuit. Les postes à pourvoir, en majorité d'opérateurs de fabrication, seront accessibles avec un CAP-BEP, un bac pro ou un BTS-DUT.

RSA

Le « bénévolat forcé » a fait long feu. Le tribunal administratif de Strasbourg a annulé la délibération du conseil départemental du Haut-Rhin, qui visait à conditionner le versement du RSA à la réalisation de 7 heures de bénévolat par semaine.

ÉVOLUTION. Le Compte personnel de formation (CPF) confirme sa montée en charge. La ministre du Travail s'est félicitée, le 5 octobre, que plus de 500 000 salariés et chômeurs aient pu faire valider leur demande de formation depuis l'entrée en vigueur du compte personnel de formation (CPF), en janvier 2015. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2016, ce chiffre s'établissait à 210 000, dont 62 000 rien qu'en décembre 2015, ce qui annonçait son décollage. En rythme de croisière, son ancêtre le DIF enregistrait une moyenne de 45 000 entrées en formation par mois, ce qui faisait dire aux observateurs qu'il était sous-utilisé.

Il a rappelé que les critères d'accès restaient exclusivement définis par le Code de l'action sociale et des familles, bien que son attribution et son financement relèvent des compétences départementales.

HARCÈLEMENT

Pas de poursuites en diffamation contre les dénonciateurs. La première chambre civile de la Cour de cassation, dans un

arrêt du 28 septembre 2016, a écarté toute possibilité d'engager des poursuites pour diffamation contre un salarié ayant dénoncé des agissements de harcèlement moral. Celui-ci était déjà protégé par le droit contre toute sanction prise à ce titre par son employeur. En revanche, si les agissements ne sont pas avérés, la mauvaise foi du salarié peut lui valoir des poursuites pour dénonciation calomnieuse.

/// VOS DROITS

Stagiaire. Un statut enfin en cours d'élaboration

Avec la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, poussée par la mobilisation du collectif Génération précaire à partir 2005, le législateur a posé la première pierre de ce que l'on pourrait aujourd'hui décrire comme un statut de stagiaire. La loi le précise : un stage doit s'inscrire dans un cursus scolaire ou universitaire d'un volume minimal de 200 heures d'enseignement. Il ne doit pas servir à pallier l'absence d'un salarié, un accroissement de l'activité ou les besoins d'un emploi permanent. L'organisme de formation doit en définir les finalités et modalités de mise en œuvre. Et, une fois terminé, le stage doit faire l'objet d'une restitution (par exemple : mémoire de stage) et d'une évaluation.

Convention. Le stage est formalisé dans une convention signée par le stagiaire, ses établissements de formation et d'accueil, son tuteur et son enseignant référent. Le document fixe les dates et durée du stage, les activités confiées au stagiaire et les compétences à développer,

l'organisation de son temps de travail, son accueil et son encadrement, les modalités de rupture anticipée du stage, et enfin sa gratification qui, jusqu'en 2006, ne faisait l'objet d'aucune obligation. Au-delà d'une durée de 2 mois – 2 x 22 jours de 7 heures, soit 308 heures – consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire, l'établissement doit gratifier le stagiaire sur la base minimale de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (soit 3,60 euros/heure en 2016). Si l'établissement d'accueil souhaite indemniser le stagiaire de tout ou partie de ses frais de transport, de repas, etc., ces avantages s'ajoutent. Sauf à dépasser un certain montant – qui varie selon les éléments de rémunération pris en compte –, l'ensemble n'est pas soumis à cotisations sociales. Pour autant, depuis la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir des retraites, les jeunes actifs peuvent faire valider leur stage gratifié auprès de l'assurance vieillesse, dans la limite de deux trimestres.

M. E.



PIERRE TROVEL

Babou : imposer le respect

Pour conduire une voiture, il faut une formation et un examen qui donnent le permis de conduire. Hélas, ce n'est pas le cas pour conduire une entreprise. C'est sans doute pour ça qu'on trouve des patrons comme ceux de Babou à Bagnolet, à la sortie du métro Gallieni. Car ceux-là sont bien incapables de gérer leur magasin et de diriger 24 salariés. Non pas que le chiffre d'affaires et les comptes de résultats soient mauvais, non, c'est le rapport avec le personnel qui est désastreux. C'est le tracassin qui est le mode de rapports humains dominant.

Tracassin pour les horaires, car il suffit de quelques minutes de retard pour que soient, sans autre forme de procès, déduites des « minutes » de salaire sur le bulletin de paie.

Pourtant il n'existe pas de pointeuse. Du côté des horaires, par contre, le couple gérant de Babou les change volontiers, imposant des après-midi ou des matinées à son gré, sans tenir compte des contraintes de ses subordonnés.

ON TROUVE TOUT DANS CE MAGASIN D'HABILLEMENT, SURTOUT DU MÉPRIS.

Tyrannique, le couple de patrons passe son temps à dresser chacun des 24 salariés les uns contre les autres. La déléguée du personnel, élue depuis un an, n'est jamais consultée sur ces horaires mouvants, ni sur rien d'ailleurs. Les heures supplémentaires ne sont pas payées. L'autre jour, parce que deux mots de trop ont été échangés entre des salariés, l'un d'entre eux, pourtant ancien, a été mis à pied, et une procédure de licenciement engagée.

Alors, la colère a explosé, et la grève, avec un cahier de revendications long comme le bras. Leur mot d'ordre est écrit sur la banderole devant le magasin : « Respect ». Les deux patrons n'en font pas preuve : au lieu de négocier, ils s'acharnent à maintenir la boutique ouverte. Mais les salariés, en majorité des femmes, ont la niaque : elles accueillent les clients avec de la musique, des chants et des danses, et tractent, appuyées par la CGT, l'inspection du travail, la municipalité, la presse. Le « respect », elles doivent l'obtenir. Et c'est en se battant ainsi qu'on l'obtient. ★