

*Club de Réflexion Transport Public
« CéTu »*



15 Propositions

AGISSONS DEMAIN POUR LE TRAVAIL EMPLOI FORMATION

Thématique :
Offre de sortie de crise pour le travail, l'emploi ou la formation

24 septembre 2009

Secrétaire National Transport : Emmanuel NJHO (Conseiller exécutif UMP)

Rédaction :
le Bureau du CéTu

📞 Contact : Club de Réflexion Transport Public « CéTu »
Service de presse : 06 16 34 71 64 – Fax : 09 55 79 68 05
secretaire@lecetu.com
contact@lecetu.com

Monsieur Arole LAMASSE
Président du CéTu
Adresse du Siège social : Maison des Associations du 2nd Arrondissement
23, rue Greneta - 75002 PARIS
Adresse du Secrétariat : 2, rue Louis Marchandise – G83 - 94400 VITRY SUR SEINE
<http://www.lecetud.com>

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction thématique	4
A. La filière Transport et Logistique	7
B. La filière Hôtellerie-Restauration	9
C. La filière du bâtiment	10
D. Analyse d'autres secteurs de métiers en crise	11
E. Constat de carence en matière environnementale	12
Propositions du Club de Réflexion Transport Public – CéTu	14
1. Créer un contrat unique de travail	14
2. Négocier de façon ouverte et loyale avec les partenaires sociaux	14
3. Renforcer la collaboration entre le service public de l'emploi et les entreprises qui embauchent	14
4. Mettre en place une charte de collaboration renforcée	14
5. Impliquer les salariés	15
6. Développer le transport durable	15
7. Mettre en concordance le besoin en main-d'œuvre et la demande d'emploi	15
8. Mettre fin à l'ambiguïté de la relation pour ne pas dire la « non-relation » entre les demandeurs d'emploi « diplômés de troisième cycle universitaire » ou surdiplômés et aussi le service public de l'emploi	15
9. Aider les demandeurs d'emploi diplômés de la filière générale	16
10. Généraliser le stage obligatoire en milieu professionnel	16
11. Augmenter l'efficacité de la recherche d'emploi du demandeur d'emploi	16
12. Encourager par des mesures financières et fiscales la multiplication de structures citoyennes	16
13. Fidéliser les employés de l'hôtellerie et de la restauration	16
14. Repenser les modalités de retraits des points du permis de conduire pour les chauffeurs professionnels uniquement en cas de dépassement de la vitesse autorisée	17
15. Créer le métier de Collecteur ambulant	17

Avant-propos

La crise économique place chacun dans des conditions d'incertitude du lendemain, d'inquiétudes criantes.

Des entreprises se déclarent de plus en plus en difficultés, d'autres profitent de la situation pour se réorganiser et l'entrée sur le marché du travail semble lointaine.

Certains ont la sensation d'être des sacrifiés du siècle de la vie active et d'autres oublient l'espoir que pourrait constituer l'avenir.

Il n'est en rien surprenant de retrouver cette thématique du travail, de l'emploi ou de la formation au sein du Club puisque les Transports représentent un vivier formidable d'emplois (services et autres) et c'est une ville dans la ville qui recoupe toutes les caractéristiques de ce monde.

Il faut se tenir prêt à tout moment de la vie pour ne pas rater une occasion de rentrer sur le marché du travail ou de se former.

Au moment de la pire crise financière, économique de l'histoire de notre monde, des emplois sont détruits par milliers ou centaines de milliers, mais le jour viendra ou l'on sortira de cette crise.

Il ne faudra pas rater le point de rendez-vous au carrefour d'un marché du travail qui redémarre. Des femmes ou des hommes devront être formés pour occuper un emploi à disposition.

- ↻ Comment concilier la formation et le marché du travail ?
- ↻ Comment développer la formation métier ?
- ↻ Quels secteurs d'activités privilégier ?
- ↻ Quels moyens mettre en face (moyens et ressources techniques et humaines) ?
- ↻ Pour quelle catégorie socioprofessionnelle ?
- ↻ Comment inciter et motiver les salariés et non-salariés ?
- ↻ Comment développer les heures de formation dispensées afin que celles-ci soient réellement efficaces ?

**Arole LAMASSE, Président - Président Fondateur
du Club de Réflexion Transport Public (CéTu)**

Introduction thématique

Aujourd'hui, le sujet de l'emploi est devenu incontournable dans une société où le chômage occupe de plus en plus d'espace et les entreprises ferment leurs portes, plongées dans de grandes situations de crises.

Pour répondre à ce besoin impérieux d'activités professionnelles, le domaine du transport peut servir de gisement pour satisfaire des métiers nouveaux de service.

La crise économique et financière a accentué la dégradation du marché de l'emploi qui, d'après les perspectives économiques de l'OCDE, se poursuivra au moins jusqu'au deuxième trimestre 2010.

Cette crise appelle d'autres comportements, de nouvelles orientations, de nouvelles priorités au moment où l'ultra libéralisme prônant un capitalisme totalement débridé soulève tant d'interrogations et parfois de désolations, d'indignations.

Le système financier est totalement à repenser selon les spécialistes... pour un nécessaire plan de sauvetage concentré sur l'économie réelle et les questions sociales.

Le travail est considéré comme un élément de dignité pour la plupart des Hommes. En consacrant à la société des instants de son existence pour gagner un salaire, on se rend utile au bon fonctionnement de cette « *grande école* » qu'est la vie.

Pour un accès aux métiers, la formation professionnelle occupe toute sa place. Elle est essentielle pour préparer et accompagner les changements tant pour les entreprises que les salariés.

Faire l'état des lieux, louer le mérite de l'existant ou en décrier les insuffisances ne saurait être l'exclusivité des seuls observateurs avertis.

Proposer et apporter des solutions appropriées à des problématiques sociétales auxquelles se trouve confronté notre pays, ne sauraient non plus être l'apanage des pouvoirs publics et des experts, au regard de leur étendue et de leur complexité.

Dans un élan citoyen et volontariste, l'idée de démocratie participative retrouve donc toutes ses lettres de noblesse avec l'engagement résolu, des corps sociaux intermédiaires, des associations de réflexion comme le « **CéTu** » qui s'érigent alors en source de propositions, servant de relais et de partenaires incontournables aux pouvoirs publics en particulier et au corps social en général.

Loin de réinventer le monde, l'originalité de la démarche réside dans le souci de saluer des efforts consentis tout en sortant des sentiers battus, d'observer, de repérer des nœuds, des maillons faibles de l'édifice, véritables obstacles au bien-être et au confort de chacun et de tous en terme d'efficacité, de sensibiliser sur ces anomalies et insuffisances, d'écouter tous les acteurs en première ligne, prestataires comme usagers, de cibler et de suggérer des solutions réparatrices ou innovantes.

Loin d'amorcer une étude exhaustive sur toutes les problématiques gravitant autour du triptyque formation - travail - emploi, notre modeste réflexion portera sur :

- **un effort de suggestions de pistes nouvelles permettant d'améliorer l'efficacité de la formation aussi bien initiale que continue,**
- **les conditions de travail,**
- **les perspectives offertes par le marché de l'emploi,**
- **une meilleure articulation et coordination entre ces trois thèmes.**

Il est urgent et nécessaire de résoudre la paradoxale équation bien française d'une abondante offre d'emploi dûment identifiée qui a du mal à rencontrer une demande elle-même endémique.

Il est par conséquent indiqué d'une part d'imaginer toutes les pistes possibles et imaginables qui permettent de mettre en filigrane les opportunités d'emplois relevant du marché dit caché, d'uniformiser pour certains secteurs d'activité, sur la foi du volontariat et de la contractualisation, le canal de recrutement.

Le système universitaire français par exemple mérite une réflexion.

Excepté pour quelques filières bien spécialisées, il forme une majorité d'étudiants manquant d'expérience, de pratique, faute de relations suffisantes avec l'entreprise.

Cette faiblesse constitue l'argument standard par excellence auquel la plupart des entreprises recourent pour ne pas embaucher.

Paradoxalement, les demandeurs d'emploi détenteurs de Bac +4 et au-delà en pâtissent et éprouvent plus de difficulté à trouver un emploi que les détenteurs de diplômes des filières spécialisées de Bac +2 ou +3 (BTS ou licence professionnelle).

Cette injustice sonne le glas du principe de la méritocratie et pénalise pléthore d'hommes et de femmes valeureux ayant opté pour le sacrifice de quelques années supplémentaires d'étude avec l'espoir d'avoir au bout du compte un meilleur emploi et qui se trouvent être purement et simplement des « victimes d'un système » qui a montré ces limites.

Comment par ailleurs résoudre en amont cet épineux problème du handicap de manque d'expérience professionnelle dont souffre la plupart de jeunes diplômés, contrairement aux diplômés de grandes écoles ?

On peut sans doute regarder vers le tutorat ?

La présence obligatoire d'un tuteur n'est plus l'apanage de l'apprentissage. Aujourd'hui, de nombreux accords de branche en font le préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

En effet, **378 000** jeunes entrés en apprentissage ont bénéficié de l'encadrement d'un tuteur en 2007.

Toute personne, salariée ou employeur, volontaire et disponible, qui justifie d'une expérience professionnelle de deux ans minimum, dans une qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne, peut devenir tuteur auprès de trois salariés maximum.

Les missions d'un tuteur sont nombreuses : transmettre son savoir-faire, veiller à l'acquisition des bonnes pratiques, s'assurer de la bonne compréhension des savoirs, encadrer le travail en entreprise, faciliter l'intégration au sein de la société

Les grandes entreprises en sont aujourd'hui à proposer des formations aux salariés intéressés par le tutorat.

Ces formations faites en interne ou par le biais du **DIF (Droit Individuel à la Formation)**, financées par les **OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)** régionales reprennent les mêmes principes : rendre le travail formateur et créer des conditions favorables à l'apprentissage du métier pour permettre le transfert des compétences.

Il y a une généralisation de l'adoption du tutorat.

Plusieurs secteurs sont séduits par le dispositif, il en est ainsi pour le BTP, les assurances ou le commerce.

Une enquête de **Robert Half Finance & Comptabilité** publiée en septembre 2008 montre que **36 %** des cadres financiers débutants ne bénéficient d'aucun plan d'intégration préétabli, les autres suivront un programme spécifique lors de leurs premiers mois en entreprise ou auront droit à un accompagnement.

Certaines entreprises optent aussi pour un recrutement basé sur les formations en alternance.

D'ici 2010, **la Lyonnaise des Eaux** a prévu de signer **1 000 contrats en alternance** et pense recruter près de **50 %** des jeunes ainsi formés.

La société a donc repensé son encadrement tutorial. Désormais, les tuteurs plus nombreux, participant au recrutement, bénéficient d'un nombre d'heures de DIF doublé et leur mission est prise en compte lors de leur entretien annuel (**source CENTRE INFFO**).

Être tuteur ne rime pas forcément avec fin de carrière. La patience et la pédagogie figurent parmi les qualités premières et primordiales du tuteur.

Il n'existe aucune durée définie pour l'exercice du tutorat.

Aujourd'hui, les entreprises considèrent que des tuteurs proches de la génération du jeune en alternance peuvent être plus efficaces pour transmettre leur savoir et leur savoir-faire.

En effet, **de nouveaux enjeux apparaissent autour du tuteur**, liés à la qualification souvent supérieure des jeunes face à celle des aînés, au changement rapide des situations professionnelles et à l'approche générationnelle du travail.

Imaginer un système articulé tel, qu'à chaque niveau de sortie de formation initiale corresponde un débouché professionnel. Cela contribue à apporter une solution au sentiment d'échec ressenti comme rédhibitoire par la vague de jeunes en situation d'échec scolaire.

De même, cela suppose une étroite collaboration entre le Ministère de l'Éducation Nationale, le Ministère du Travail et de l'Emploi, les collectivités territoriales et les institutionnels de l'emploi.

Le Club - CéTu - propose la mise en filigrane, en particulier, de trois métiers porteurs, résistant mieux à la crise que les autres et offrant de meilleures perspectives d'embauche, à court et à moyen terme, malgré les difficultés rencontrées.

Parallèlement, nous pensons fortement qu'il faut **organiser des campagnes d'information et de promotion des métiers** jugés à tort ou à raison comme peu valorisantes, mais offrant cependant de fortes opportunités de recrutement largement au-dessus de la moyenne nationale. Par exemple, le cas des métiers des **filières transport et logistique, hôtellerie-restauration et bâtiment.**

Ces métiers en tension devront **bénéficier des nouvelles opportunités de formations** pré-qualifiantes et qualifiantes qui placent l'ouvrier souvent très peu qualifié dans une perspective de réelle évolution de carrière.

A. La filière Transport et Logistique

Ces domaines sont incontournables et indispensables à nos yeux. Ils offrent une gamme très variée de métiers, à tous les niveaux de qualification et de formation, contrairement à ce que l'on pourrait croire de prime abord.

Du responsable d'entrepôt au conducteur routier, en passant par l'emballleur professionnel, le magasinier ou le cariste, le secteur est très varié et fortement lié au développement économique.

Couvrant aussi bien le transport des marchandises que celui des personnes, le secteur emploie une main-d'œuvre aux profils et aux parcours très variables, qui oscillent entre un niveau de qualification peu élevé et un niveau hautement qualifié.

Malgré les difficultés occasionnées par la crise économique, un certain nombre d'acteurs du marché comme les PME, le secteur reste dans son ensemble solide et offre de nombreuses opportunités d'embauche dans l'immédiat, à moyen et à long terme.

Le centre d'analyses stratégique prévoit par exemple que près de **250 000 emplois** de chauffeurs de véhicule seront **ouverts d'ici à 2015** dont 80 % combleront les départs à la retraite, et 20 % seront des créations d'emploi.

Trois types d'activité sont concernés :

- ↳ transport de marchandises,
- ↳ transport de voyageurs,
- ↳ activités logistiques.

Chacun de ces secteurs a besoin de postes de direction, d'exploitation, mais aussi des métiers spécifiques.

Le transport de marchandises utilisera par exemple des conducteurs, des responsables d'agence, des caristes, des agents commerciaux voir des déménageurs.

Le transport de personnes aura également besoin de conducteurs, mais aussi d'ambulanciers ou de techniciens d'exploitation.

Les activités logistiques emploieront quant à elles des magasiniers, des préparateurs de commandes, des gestionnaires de stocks ou des responsables d'entrepôt...

La fourchette des salaires est très étendue, partant du SMIC pour le chauffeur routier débutant à 20 000 €uros et plus par an pour un poste de directeur logistique au sein d'une multinationale bien équilibrée.

Plusieurs voies permettent d'accéder à ces métiers ; des diplômes et des formations spécifiques ont pignon sur rue. Le BTS transport et le DUT gestion logistique sont parmi les plus recherchés des recruteurs en quête par exemple des responsables d'entrepôt, des chefs d'exploitation ou des commerciaux.

Pour des postes à plus haute qualification, on cible des **Diplômes d'Université (DU)** transport international et gestion des opérations logistiques, les **Instituts Universitaires Professionnalisés (IUP)** ou des **DESS** ou **DEA (MASTER 2)** « transports ».

Par ailleurs, différents niveaux de formations professionnelles sont proposés par de nombreuses écoles ou des organismes de formation comme l'École du transport et de la logistique (**AFT-IFTIM**), Promotrans ou l'École Supérieure des Transports (**EST**)

Les employeurs apprécient et plébiscitent l'apprentissage qui permet non seulement d'appréhender progressivement les problématiques d'une entreprise, mais également d'accélérer la promotion professionnelle par la suite.

Le constat fait induit à s'interroger sur la nécessité de repenser les modalités et les seuils de retrait des points du permis de conduire.

Cette interrogation se pose en particulier pour les conducteurs professionnels pour lesquels c'est un outil indispensable de travail, et en général pour tous les conducteurs.

En phase avec le principe du permis à point qui est une avancée significative en matière de sécurité routière et de responsabilisation du citoyen conducteur, le Club de réflexion « **CéTu** » s'interroge sur le seuil de sanction au-delà duquel le dispositif pourrait induire une exaspération légitime chez le conducteur.

Le fait de ne pas percevoir la différence de légitimité entre la sanction de retrait de point d'un conducteur roulant à 56 km/h et la non-sanction d'un autre roulant à 55 km/h peut provoquer chez le premier un sentiment d'injustice et surtout de rupture d'égalité devant la Loi.

L'observation des conditions de conduite sur les routes et autoroutes de France démontre clairement que la grande majorité des conducteurs roule largement au-dessus de la vitesse autorisée non pas par choix délibéré pour la plupart, mais par contrainte et par pression accrue que leur mettent ceux qui sont pressés et

choisissent d'aller plus vite au mépris de la réglementation, sous peine d'être considérés par ces derniers comme des empêcheurs de tourner en rond.

Or, les dispositifs-surprises de détection de conduite au-delà de la vitesse autorisée, notamment les radars mobiles, flashent au petit bonheur la « malchance » et mettent tout le monde dans le même sac.

La perte facile et rapide des points du permis de conduire, véritable outil de travail pour certains conducteurs, incite ces derniers à conduire par nécessité, sans titre et en violation de la réglementation en vigueur, à leur risque et péril, mais aussi au péril d'autrui.

Ces conducteurs qui acceptent et respectent la sanction de l'annulation rapide de leur retrait de permis gonflent les effectifs des demandeurs d'emploi, puisqu'ils ne peuvent plus travailler dans les règles de l'art, faute d'outil de travail.

Il faut admettre que la sévérité de la réglementation actuelle a eu des conséquences néfastes et une série de dérives contre-productives par rapport aux impératifs de sécurité routière visés au départ.

B. La filière Hôtellerie-Restauration

Cette filière propose régulièrement et continuellement des postes en salle où le personnel de service perdure rarement et a besoin d'être renouvelé régulièrement, et en cuisine, où le personnel qualifié et le nombre de jeunes diplômés ne sont pas suffisants pour faire face à la demande des recruteurs.

Il y a paradoxalement des difficultés de recrutement dans les métiers de ce secteur, en raison entre autres des contraintes horaires, de la rigueur physique et psychologique, du bas niveau des salaires.

Pour y remédier, on pourrait envisager la revalorisation des salaires, l'amélioration des horaires en repensant les possibilités de récupération d'heures acceptables et encourageantes pour tous.

L'Hôtellerie-restauration est l'un des secteurs au taux de rotation le plus élevé dans notre pays. Ce phénomène est un frein majeur à l'acquisition de l'expérience et de l'ancienneté.

Or, comme le dit le proverbe : « **Pierre qui roule n'amasse pas mousse** ».

Il trouve aussi sa source dans la faiblesse des perspectives d'évolution de carrière offertes par ses métiers.

Les partenaires sociaux devraient y remédier, dans le cadre des accords de branche ou des conventions collectives en tachant de mener des discussions franches et loyales.

Une panoplie de mesures incitatives visant à fidéliser l'employé de l'hôtellerie et de la restauration à son emploi pourrait être envisagée.

On pourrait lui faire entrevoir de **réelles perspectives d'avancement à moyen terme** sur la foi de son ancienneté et de son degré d'investissement.

Dans cette optique, **la baisse de la TVA** pour cette branche par les pouvoirs publics va plutôt dans le bon sens, en favorisant l'embauche avec la multiplication des Contrats d'Initiative Emploi.

Il faut saluer l'effort du Président de la République et du Gouvernement qui ont pu obtenir au prix d'un effort titanesque et permanent, ce taux préférentiel, auprès de l'Union Européenne.

Cependant, on pourrait aller plus loin dans la réglementation, en exigeant des employeurs de la restauration **l'obligation de répercuter la baisse de TVA** dont ils bénéficient sur le prix des repas, de façon à soulager le porte-monnaie du consommateur soumis à rude épreuve par la conjoncture économique.

Cette obligation éviterait de mettre en porte à faux le gouvernement par rapport à l'opinion et à certains de ses détracteurs qui jugent cette absence de répercussion sur le budget des ménages comme un énième cadeau offert aux patrons.

C. La filière du bâtiment

Le secteur étant faiblement couvert, bien en deçà de ses capacités d'embauches depuis des années, il devrait continuer à recruter.

En effet, malgré la baisse du nombre de mises en chantier, de nombreux chantiers déjà entamés ou prévus n'ont pas été remis en question par la crise.

De nombreux postes de conducteurs de travaux, de chefs de chantier, d'opérateurs, de soudeurs, de maçons ou coffreurs sont à pourvoir.

Chaque année, le secteur crée entre 70 000 et 100 000 emplois.

Environ **70 000 emplois** doivent être créés en 2009, malgré la difficile conjoncture économique. Il faut compenser un nombreux départ en retraite par l'arrivée de nouveaux salariés aujourd'hui et pour demain.

Il y a des difficultés à recruter des salariés qualifiés dans beaucoup de domaines, c'est le cas pour la maçonnerie, la peinture, le carrelage, la plomberie et la métallerie, d'où la nécessité de la formation dans ces spécialités.

Concernant l'image que les jeunes ont de ce secteur du bâtiment, Jean-Pierre ROCHE, Vice-Président de la **Fédération Française du Bâtiment (FFB)** estime que les chantiers d'aujourd'hui n'ont plus rien à voir avec les images d'Épinal qu'on avait autrefois. Il estime que « le confort » n'est plus du tout celui des années 50-60. **Il estime que les mentalités des jeunes ont changé aujourd'hui.**

En effet, il y a **de nouveaux métiers**, ce qui ne veut pas forcément dire nouvelles qualifications, liés au Grenelle de l'Environnement, donc des techniques nouvelles, attirant plus les jeunes, car pour eux cela change un peu de ce qu'ils avaient l'habitude de voir dans le bâtiment.

Il préconise d'encourager les chefs d'entreprise à préparer leur succession grâce aux reprises d'entreprises.

La reprise d'entreprise peut se faire en interne, soit avec des collaborateurs déjà formés ou que l'on formera.

Elle peut être familiale ou d'un autre ordre.

Par exemple, l'école ESJDB (*École Supérieure des Jeunes Dirigeants du Bâtiment*) forme des jeunes à devenir des chefs d'entreprise.

Il constate qu'il y a aujourd'hui des repreneurs qui n'ont aucune connaissance dans le bâtiment, mais qui y viennent parce que celui-ci est un domaine d'activité qui sera toujours présente. Par exemple, on aura toujours besoin de se loger.

D. Analyse d'autres secteurs de métiers en crise

Malgré les perspectives pessimistes d'évolution du marché de l'emploi, liées à la crise économique, certains secteurs d'activité devraient s'en sortir, tirer bénéfice de la conjoncture et offrir des perspectives de recrutement plutôt solides en 2010.

En raison du vieillissement inexorable de la population, **les services d'aide à la personne et d'assistance aux personnes âgées** vont continuer à se développer en 2010. Les établissements spécialisés dans ce secteur auront besoin non seulement des salariés chargés des services eux-mêmes, mais aussi d'employés d'encadrement, de gestion, des aspects commerciaux et autres.

Le secteur de la santé va avoir besoin de personnel soignant et d'encadrement. Le Ministère de la Santé estime qu'hôpitaux et maisons de retraite recruteront 25 000 personnes en 2009.

Dans le secteur du commerce et de la distribution, malgré la baisse de la consommation, de nombreux magasins devraient néanmoins continuer à s'ouvrir, notamment dans les secteurs du « **hard-discount** » et du « **low-cost** ». Ces ouvertures induisent le recrutement de directeurs de magasins, de cadres et d'employés.

La grande distribution qui éprouve de nombreuses difficultés à recruter des chefs de rayon devrait aussi proposer de nombreux emplois.

Les assurances devraient continuer à recruter avec le départ massif de la génération du baby-boom à la retraite, d'autant plus qu'elles jouent un rôle important en période de crise dans la gestion des risques. Les cadres et les commerciaux seront les premiers bénéficiaires de ces offres d'emploi.

Actuellement en plein développement, **le domaine des énergies renouvelables** bénéficie d'une conjoncture favorable.

Entre le coût important des énergies dites classiques et l'intérêt grandissant du public, les créations d'emploi devraient continuer à croître dans ce secteur, et concerner aussi bien l'installation que la commercialisation de produits et systèmes mettant en œuvre des énergies renouvelables.

En effet, les impératifs liés à la protection de l'environnement rendent indispensables l'éclosion et la création de toute une panoplie de nouveaux métiers favorisant l'usage des énergies renouvelables pour certains et la préservation de l'hygiène et de la salubrité du cadre de vie pour d'autres.

E. Constat de carence en matière environnementale

En effectuant un zoom sur ce secteur, il est facile de constater que notre pays avance avec beaucoup de carences.

A priori anodin, mais sonnante le glas de la vocation écologique que notre beau et cher pays consent avec autant d'efforts à s'attribuer et à promouvoir.

Depuis quelques années, les préoccupations écologiques et environnementales sont au cœur du débat politique en France, en Europe en particulier, et dans le monde en général.

Un recensement sommaire de quelques évènements en témoigne : entre autres, la poussée des écologistes aux récentes élections européennes et celles des pays de l'Union, la **création d'un gigantesque ministère français de l'environnement**, dont la complexité, l'étendue des attributions, ont eu de l'impact sur l'opinion et l'actualité.

La pléthore de colloques nationaux et internationaux, à l'initiative de la France sur les dégradations qui menacent l'avenir du globe, la récente volte-face et le nouveau regain d'intérêt des États-Unis d'Amérique avec l'arrivée de son Président pour la chose environnementale s'inscrivent dans la même logique.

Une observation à priori anodine, mais qui a son importance sonne cependant le glas de la volonté politique de notre pays d'être dans la réalité quotidienne l'un des piliers, à la pointe du combat écologique.

Il devient coutumier de présenter notre pays comme **la première destination touristique au monde**, grâce à la beauté et à la diversité de ses paysages, à sa riche histoire, à son patrimoine culturel et culinaire.

Ce qui n'est pas faux puisqu'il attire chaque année, toutes les saisons, des milliers d'étrangers dans notre pays.

Ces touristes souvent automobilistes doivent cependant se poser des questions en constatant de quoi regorgent des kilomètres de rebords ou de portions urbaines des autoroutes françaises qu'ils traversent pour se rendre vers les grands sites touristiques ?

À l'heure où tout est conjugué à l'écologie dans notre pays, écoconduite, écoconsommation, les rebords des portions urbaines de nos autoroutes ressemblent à de véritables dépotoirs dans lesquels on trouve toute espèce de déchets...

Ces étendues de kilomètres en état de délabrement n'offusquent pas grand monde, même pas certains de nos dirigeants politiques qui les empruntent le plus souvent escortés pour rejoindre leur ville ou leur circonscription.

Le Club « **CéTu** » interpelle les pouvoirs publics pour mettre fin à ce phénomène qui s'apparente à une véritable catastrophe écologique, économique et touristique.

L'atteinte à l'image touristique de la France est grave pour une première destination touristique.

Le tourisme étant une des premières sources de rentrée financière de notre pays, une baisse de fréquentation porterait un coup dur à notre économie et à notre image dans le monde.

Nous offrons aux pouvoirs publics l'opportunité d'agir en amont.

Ainsi, le Club « CÉTu » envisage de proposer, à court terme, une solution aux autorités administratives, après avoir dûment identifié les responsabilités et les compétences des uns et des autres, État, régions, départements, villes, sociétés concessionnaires d'autoroutes, etc.

Ce projet à l'étude comportera plusieurs volets :

- **Un volet économique** : création massive d'emplois avec embauche prioritaire des habitants des territoires défavorisés dans un souci d'aménagement du territoire.
- **Un volet formation** : avec la promotion de la formation en alternance, dans les métiers de la propreté et de l'hygiène, à plusieurs niveaux y compris celui de l'encadrement.
- **Un volet écologique et pédagogique** : sensibilisation, utilisations de matériels et techniques privilégiant des énergies propres et renouvelables.

Enfin, c'est « *parce que le courage d'emprunt ne traverse pas la mer que le Club - CÉTu - tentera avec le sien de remonter l'océan.* »

1. Créer un contrat unique de travail

On ne s'attire pas les mêmes regards ni les mêmes égards avec un CDD (Contrat à Durée Déterminée), un contrat d'intérim ou un emploi jeune (1997-2002), qu'avec un CDI (Contrat à Durée Indéterminée). Il faut passer à autre chose, admettre qu'un patron n'embauche pas par fibre patriotique, mais bien parce qu'il a un besoin économique susceptible d'accroître la production de son entreprise.

Plus de souplesse et d'adaptabilité dans un monde professionnel qui serait dépouillé de ses barrières de rigidité pour être au rendez-vous de la situation du marché.

Il faut arriver à un Contrat à Durée Indéterminée synchronisant les CDD, les CDI classiques, et qui se renforcerait en droits, en protection, au fur et à mesure de la présence du salarié dans l'entreprise.

2. Négocier de façon ouverte et loyale avec les partenaires sociaux

Toutes les bonnes volontés, tous les efforts sont vains si au sein de notre société ceux qui sont appelés à dialoguer s'ignorent ou se défient par pure idéologie sans se soucier des intérêts des salariés et de l'entreprise. Il faut ainsi œuvrer pour un dialogue social rénové, constructif dans lequel chacune des parties (dirigeants, salariés) sera à sa place et assumera sa part de responsabilité avec honnêteté, pragmatisme.

3. Renforcer la collaboration entre le service public de l'emploi et les entreprises qui embauchent

Cette organisation permettrait de mieux maîtriser les canaux de recrutement et d'avoir une meilleure connaissance du marché de l'emploi.

Le renforcement des moyens d'expertise et d'investigation lui permettrait de quantifier et de générer les besoins en main-d'œuvre de l'entreprise partenaire.

4. Mettre en place une charte de collaboration renforcée

Il faut encourager par des mesures incitatives d'ordre financier et fiscal la pratique des passerelles entreprises privilégiant des formations en alternance.

On peut imaginer dans cette optique, la mise en place d'une « **charte de collaboration renforcée** » dont la souscription offrirait de nombreux avantages aux entreprises qui y souscrivent.

Cela doit passer par l'élaboration d'un cahier des charges assorti de la mission de faire réaliser par une structure de formation agréée, des formations à la carte et en adéquation avec le poste, mais aussi par une obligation de résultat, celle d'embaucher durablement à la sortie du dispositif, pesant sur l'entreprise bénéficiaire des mesures incitatives à l'embauche.

5. Impliquer les salariés

Afin de permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise, du sens des décisions prises et du contexte dans lequel elle évolue, il est utile de développer la Culture économique et sociale chez les salariés.

6. Développer le transport durable

L'intérêt pour une économie verte passe aussi par un développement de transports propres, durables.

Cela entraînera autour de ce développement une mise en place de besoins et de services nouveaux qui appelleront la création d'emplois.

7. Mettre en concordance le besoin en main-d'œuvre et la demande d'emploi

Il faut organiser par anticipation les sessions de formation thématiques à partir des besoins quantifiés des entreprises qui embauchent.

La sélection des candidats à ces formations se faisant sur la foi des profils et des projets métiers des uns et des autres.

8. Mettre fin à l'ambiguïté de la relation pour ne pas dire la « non-relation » entre les demandeurs d'emploi « diplômés de troisième cycle universitaire » ou surdiplômés et aussi le service public de l'emploi

En effet, la localisation géographique d'un pôle emploi, la composante socio-culturelle de son territoire le dote ou pas, au gré des circonstances, de structures adéquates et du personnel compétent pour faire face aux besoins d'accompagnement à l'accès à l'emploi de cette catégorie particulière de demandeurs d'emploi. Neuf fois sur dix, faute de réponses adéquates aux attentes de ces derniers, ceux-ci végètent, tournent en rond, deviennent des demandeurs d'emploi de longue durée et se lassent au point de désertir définitivement l'office. **La solution palliative qui se trouve être leur affectation au partenaire et co-traitant de l'APEC (Agence Pour l'Emploi des Cadres) est insuffisante** au regard des conditions très sélectives et restrictives de l'accès aux prestations de cet organisme (par exemple : avoir travaillé et cotisé comme cadre). Ce qui est loin d'être le cas de jeunes diplômés, souvent sans expérience professionnelle, ayant obtenu leur diplôme que depuis quelques mois.

La solution viendrait sans doute de la création dans chaque antenne de pôle emploi ou sur une antenne sectorisée, un accueil spécialisé pour ce type de public, afin de faire respecter le principe d'égalité des citoyens devant l'accès au service public.

9. Aider les demandeurs d'emploi diplômés de la filière générale

Souvent, ceux qui sont restés le plus longtemps sur les bancs de l'école en n'effectuant pas leurs études scolaires dans une filière spécialisée, éprouvent plus de difficultés que les autres diplômés à trouver un emploi pour de multiples raisons (manque d'expériences du monde d'entreprise par exemple).

Par conséquent, il faut obliger le service public de l'emploi à trouver au bout d'une année de recherches infructueuses, une entreprise partenaire qui assurerait une formation en alternance à cette catégorie de demandeurs d'emploi, et à tous ceux ayant satisfait aux obligations et prescriptions auxquelles les astreint leur qualité de demandeurs d'emploi.

10. Généraliser le stage obligatoire en milieu professionnel

Consacrons un tiers de temps pour le stage en milieu professionnel dès la première année universitaire, aussi bien pour des filières professionnelles que pour des filières de recherche.

11. Augmenter l'efficacité de la recherche d'emploi du demandeur d'emploi

Cela se ferait par l'accélération de la transmission des savoirs et la mise en confiance du demandeur d'emploi grâce à l'intensification du tutorat.

12. Encourager par des mesures financières et fiscales la multiplication de structures citoyennes

Ces structures auront pour priorité l'insertion par le travail de personnes habitant des territoires défavorisés en leur assurant de véritables opportunités de formations qualifiantes en adéquation avec leurs missions et leur ouvrant de réelles perspectives de carrière.

Cette approche répond à un impératif d'aménagement et d'équilibre des territoires.

13. Fidéliser les employés de l'hôtellerie et de la restauration

On pourrait imaginer des solutions **d'automatisme de formations** pré-qualifiantes ou qualifiantes, conventionnées, gratuites et rémunérées, au bout de quelques années seulement d'ancienneté. Cette option aurait pour conséquence de sortir ces métiers de la « liste rouge » des métiers réservés au bas niveau de qualification, aux « recalés et catalogués » de l'échec scolaire pour lesquels le curseur de l'ascenseur social est définitivement bloqué.

14. Repenser les modalités de retraits des points du permis de conduire pour les chauffeurs professionnels uniquement en cas de dépassement de la vitesse autorisée

à défaut de la délivrance de ce que l'on appelait « permis blanc » pour permettre aux professionnels de continuer à travailler ; il serait bon de ne pas enlever de points dans une certaine limite, sur le permis de conduire des chauffeurs capables de justifier qu'ils ont commis une infraction routière liée à la vitesse autorisée, au cours de l'exercice de leur travail.

Cette condition serait valable uniquement si la vitesse de dépassement constatée est supérieure à 5 Km/h maximum du seuil de la vitesse limite déclenchant une perte de points.

Exemples de nouveau barème :

1/ sur une route où la vitesse maximale autorisée est dépassée par une vitesse comprise entre 30 et 40 km/h, cela entraîne une perte de 3 points.

Pour un chauffeur professionnel contrôlé en infraction (*capable de justifier de son état professionnel à ce moment*), la perte des 3 points se déclencherait pour une vitesse de dépassement comprise entre 35 et 45 km/h.

2/ sur une route où la vitesse maximale autorisée est dépassée par une vitesse de 40 Km/h ou plus, cela entraîne une perte de 4 points.

Pour le chauffeur professionnel contrôlé en infraction (*capable de justifier de son état professionnel à ce moment*), la perte des 4 points se déclencherait pour une vitesse de dépassement de 45 km/h ou plus.

15. Créer le métier de Collecteur ambulant

Il faut imaginer des métiers visant à promouvoir la rationalisation et le **recours systématique au tri sélectif** dont l'adhésion offre de très grandes disparités sur l'ensemble du territoire national, mais aussi à l'intérieur d'un même territoire.

On peut par exemple initier **le métier de Collecteur ambulant de sacs poubelles** spécifiques au tri sélectif. Des sacs poubelles, gratuitement distribués à l'habitant et récupérés quotidiennement à heures fixes chez ce dernier.