Plan d'action du Réseau Jeunesse de la FSESP – préparer la prochaine génération de dirigeants syndicaux des services publics au monde du travail de demain

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Competence Centre Future of Work

LES SYNDICATS DES SERVICES PUBLICS ET LA JEUNESSE 6

LES JEUNES DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION 9

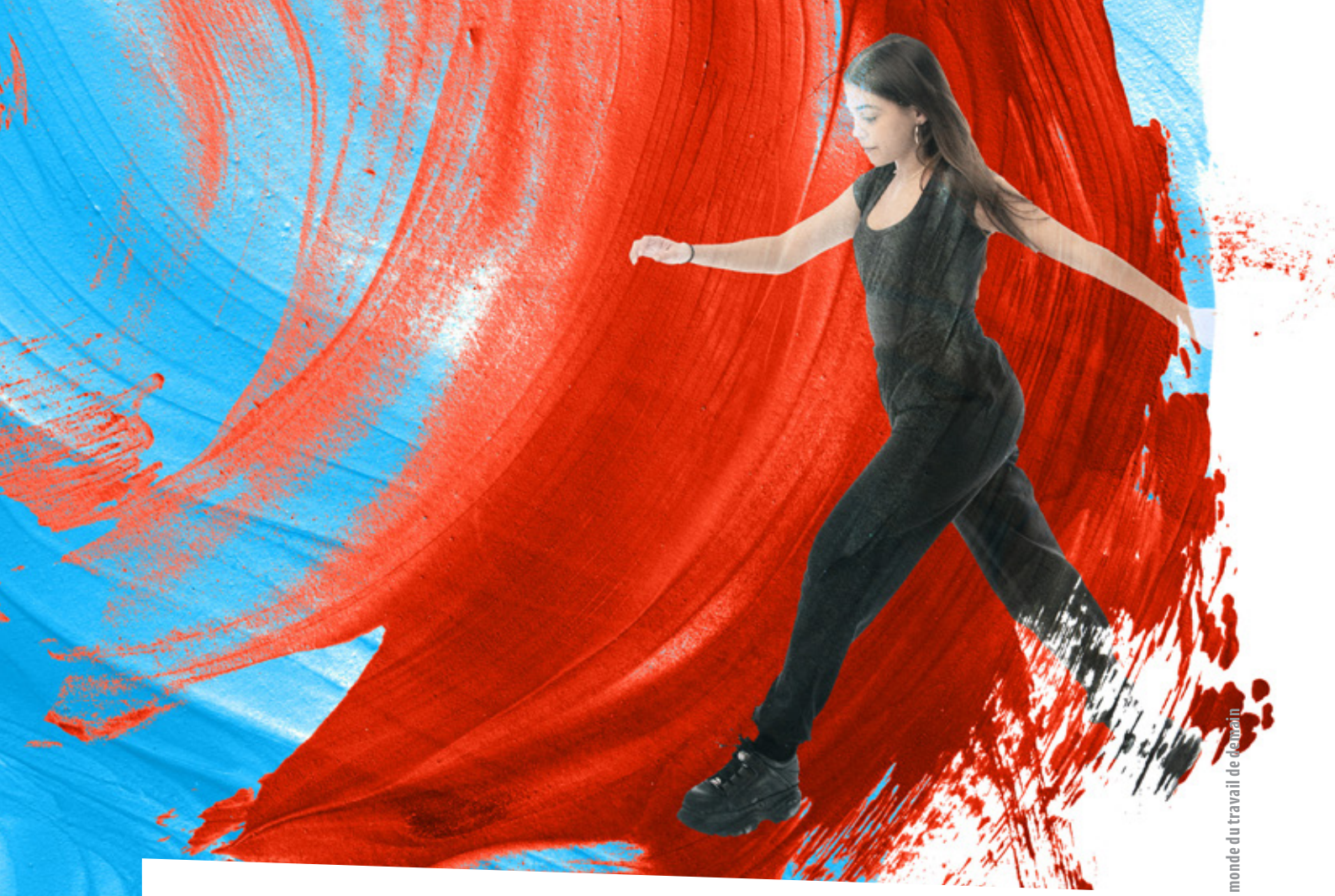
RECOMMANDATIONS VISANT À AMÉLIORER LA PARTICIPATION ACTIVE DU RÉSEAU JEUNESSE DE LA FSESP 14

NOTES 16

Le monde du travail subit une transformation rapide et irréversible. Le changement climatique et l'évolution démographique remodèlent fondamentalement l'économie, tandis que la pandémie de Covid19 a accéléré les mutations du marché du travail comme la numérisation, le recours aux contrats précaires et la flexibilité des conditions de travail. Ces changements ouvrent de nouvelles perspectives, mais créent aussi de nouvelles difficultés pour les travailleurs, en particulier les jeunes. La pénurie de maind'œuvre existant au niveau mondial pourrait certes conférer aux travailleurs davantage de poids pour exiger des conditions favorables, mais on observe une augmentation alarmante des inégalités, de l'instabilité et du coût de la vie, qui touche la jeunesse de façon disproportionnée.

Le rôle des syndicats dans cette transformation devrait paraître évident. Face à l'instabilité croissante du monde du travail, il faudra de plus en plus s'assurer que les droits des travailleurs sont protégés. Mais en réalité, le taux de syndicalisation diminue et, partant, la pertinence et l'influence des syndicats sur le marché du travail. Leur avenir dépendra de leur capacité de s'adapter aux besoins et aux priorités des nouveaux travailleurs.

La syndicalisation recule tout particulièrement chez les jeunes. Cela ne signifie pas qu'ils ont moins besoin des syndicats. Comme indiqué plus haut, la crise économique actuelle touche tout particulièrement les jeunes travailleurs et les demandeurs d'emploi. Cela ne signifie pas non plus que les jeunes sont moins intéressés par les problèmes qui bouleversent le marché du travail. La jeunesse est même en première ligne de ces combats, en menant la lutte contre le réchauffement climatique ou en défendant la justice sociale. Mais depuis quelques dizaines d'années, les syndicats ont de plus en plus souvent échoué à se présenter comme une solution et éventuellement à s'allier aux jeunes confrontés à ces difficultés.



Pour retrouver leur influence sur le marché du travail, les syndicats doivent, à travers leurs adhérents, représenter la totalité des travailleurs. Pour montrer qu'ils sont pertinents dans le contexte de l'évolution du travail, les syndicats doivent aussi prendre la conduite du changement et représenter les générations de travailleurs actuelles et à venir. Et pour redynamiser le mouvement syndical, ils doivent compter de jeunes travailleurs à tous les niveaux des structures syndicales.

Le présent plan d'action expose brièvement plusieurs mesures pouvant être prises pour renforcer la participation active du Réseau Jeunesse de la FSESP aux activités globales de la Fédération. Les jeunes travailleurs des services publics auront ainsi leur mot à dire sur les questions liées au marché du travail qui, en définitive, les toucheront le plus durement, et les syndicats pourront continuer de se présenter comme une solution à ces problèmes. Il faut également s'assurer que les compétences et les connaissances requises pour protéger les travailleurs contre les perturbations du marché du travail sont transmises aux futurs dirigeants syndicaux potentiels.

On trouvera, dans la section ciaprès, des éléments de contexte concernant les syndicats des services publics et la nécessaire inclusion des jeunes. La section suivante est consacrée aux jeunes dans un monde du travail en mutation, et la dernière contient plusieurs recommandations pour améliorer la participation des jeunes au sein de la FSESP. Le Réseau Jeunesse s'appuiera sur ces recommandations pour préparer le Congrès de la FSESP de 2024.

LES SYNDICATS DES SERVICES PUBLICS ET LA JEUNESSE

Les emplois sont traditionnellement plus stables dans les services publics, mais du secteur des déchets à celui des soins, les travailleurs sont de plus en plus recrutés en contrats précaires, zéro heure et temporaires[1]. Outre la faible rémunération et les conditions de travail difficiles qui caractérisent de nombreux secteurs des services publics, cela diminue encore l'attractivité des professions dont nous dépendons tous. La surcharge provoquée par l'apparition de la pandémie de COVID-19 a exacerbé la pénurie de maind'œuvre, notamment dans les secteurs des services sociaux et de santé[2].

Dans les services publics, toutefois, cette pénurie ne date pas de la pandémie de COVID-19. Une étude commandée par le Réseau Jeunesse de la FSESP montre que la décennie de mesures d'austérité et de réductions d'effectifs qui a suivi la crise financière a conduit à la disparition de nombreux emplois de début de carrière dans les services publics[3]. Les recrutements n'ont cessé de décroître alors que le personnel toujours en place se rapprochait de l'âge de la retraite. Le rapport indique qu'en moyenne, dans quatre secteurs des services publics, le nombre de jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans a de fait reculé entre 2008 et 2019[4]. Les cohortes plus âgées de travailleurs prenant aujourd'hui leur retraite ou changeant de profession, ces secteurs doivent trouver des moyens d'attirer les jeunes pour remédier aux faibles niveaux de recrutement et de fidélisation. Pour les services publics et les communautés qui en dépendent, les syndicats n'ont jamais revêtu une telle importance.

En Europe, cependant, le taux de syndicalisation diminue à un rythme alarmant[5]. Il recule tout particulièrement parmi les jeunes et de ce fait, l'âge moyen des adhérents est aujourd'hui sensiblement supérieur à celui de la maind'œuvre globale[6]. En l'absence d'initiatives couronnées de succès pour recruter des membres jeunes, plus actifs, la majorité des adhérents actifs risquent fort de prendre leur retraite dans les dix ans qui viennent[7], ce qui remet en question l'existence même du mouvement syndical.

Pour augmenter la syndicalisation des jeunes travailleurs, il faut tout d'abord comprendre les raisons pour lesquelles les jeunes n'adhèrent pas aux syndicats. Si, selon certains, les jeunes

générations sont moins en phase avec l'idéologie collective des syndicats, comme expliqué dans l'introduction, les jeunes portent en réalité un vif intérêt aux enjeux sociaux collectifs[8]. La plupart des études montrent plutôt que les jeunes n'adhèrent pas aux syndicats parce qu'ils ne comprennent pas le mouvement syndical[9]. En particulier, ils estiment souvent que les syndicats sont bloqués dans le passé et déconnectés du marché du travail moderne[10]. Il revient donc aux syndicats de s'adresser aux jeunes et de leur démontrer qu'ils conservent leur pertinence et leur importance dans un monde du travail en mutation.

Les syndicats des services publics peuvent tirer un autre avantage notable d'une augmentation du nombre de jeunes parmi leurs membres actifs. Pour améliorer l'attractivité des emplois des services publics aux yeux de cette population, ils doivent associer des jeunes aux négociations sur les conditions de travail, les priorités de ces derniers pouvant différer de celles des cohortes de travailleurs plus âgées. Les syndicats doivent être le reflet de la maind'œuvre qu'ils représentent, mais aussi de celle qu'ils cherchent à représenter.

Conscient de la nécessité fondamentale d'accroître la participation de la jeunesse au mouvement syndical, le Réseau Jeunesse de la FSESP a été créé voilà plus de dix ans. Depuis, le Réseau Jeunesse a commandé plusieurs études et mené de nombreux projets axés sur le recrutement et la syndicalisation des jeunes travailleurs. Le rapport de la FSESP sur la jeunesse publié en 2021, intitulé La syndicalisation des jeunes travailleurs, analyse six études de cas concernant des initiatives de syndicats dont l'objectif était de syndiquer de jeunes travailleurs. Ce rapport montre que s'il n'existe pas de bonne ou de mauvaise manière d'attirer les jeunes travailleurs, les syndicats doivent continuer à être créatifs et à prendre l'initiative[11]. Les six études de cas figurant dans le rapport sont une source d'inspiration pour les syndicats en quête de nouveaux moyens pour syndiquer de jeunes travailleurs.

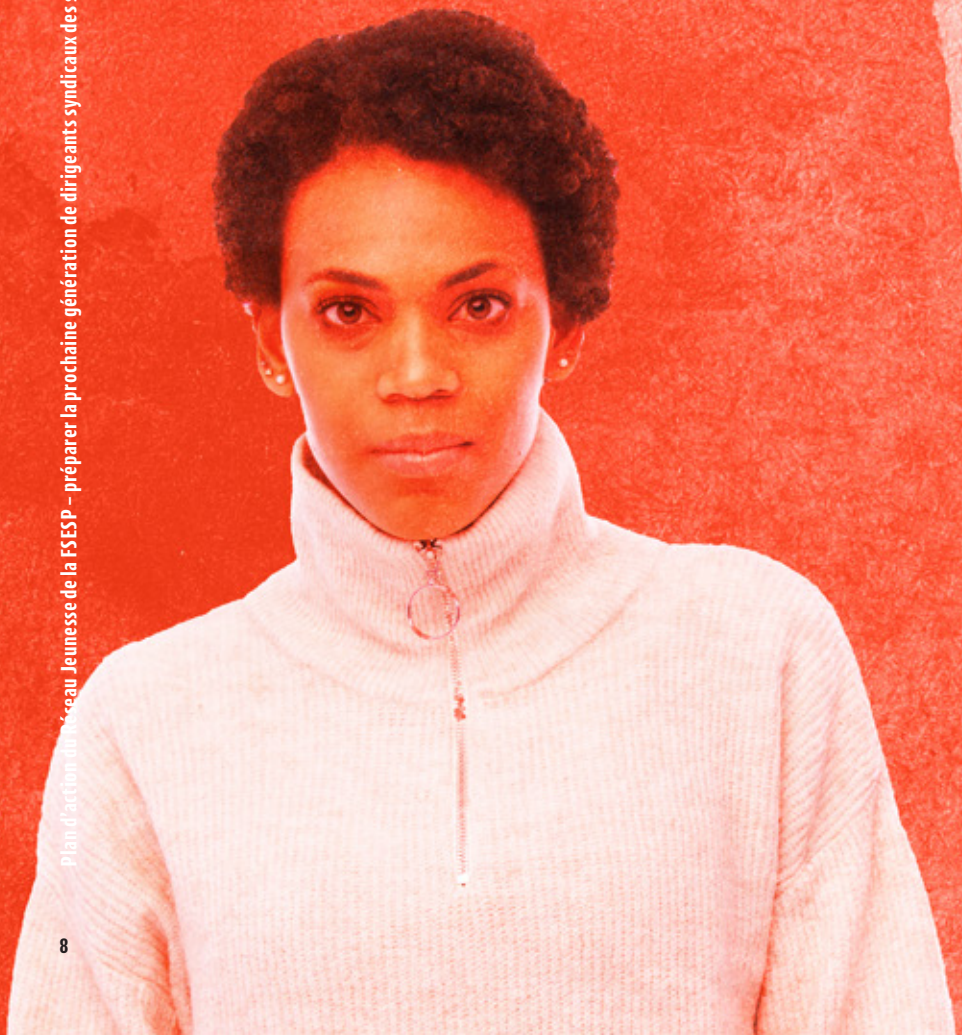
Toutefois, le rapport conclut également que même les campagnes menées avec succès pour syndiquer de jeunes travailleurs ne se traduisent pas nécessairement par la présence de jeunes membres plus actifs. De fait, le succès initial des campagnes de syndicalisation est souvent de courte durée, les adhérents nouveaux et potentiels cessant de prendre part aux activités des syndicats[12]. Par conséquent, les jeunes membres n'ont pas voix au chapitre sur les questions liées au marché du travail qui les affectent le plus, et la prochaine génération de dirigeants syndicaux n'est pas formée. **Pour assurer l'avenir du mouvement syndical et donner des responsabilités à une nouvelle génération de dirigeants syndicaux, des stratégies doivent être mises en œuvre afin d'améliorer l'inclusion et la participation active des jeunes travailleurs.**

Le Groupe directeur du Réseau Jeunesse de la FSESP a dégagé trois domaines prioritaires dans lesquels la contribution des jeunes travailleurs sera fondamentale pendant la prochaine période intercongrès de la FSESP : l'évolution démographique, le changement climatique et la numérisation. Ces phénomènes toucheront tout particulièrement les jeunes générations et façonneront toute leur vie professionnelle. Au lieu de les laisser faire face aux conséquences, il

faut associer activement les jeunes travailleurs à la mise en place de changements structurels en prenant en considération les préoccupations et les priorités de leur génération.

Les mouvements emmenés par les jeunes comme les grèves étudiantes pour le climat, qui jouent désormais un rôle de premier plan dans la lutte mondiale contre le changement climatique, témoignent de l'empressement et de l'aptitude des jeunes à se saisir de ces questions. Faire de la place aux jeunes travailleurs dans les structures des syndicats leur permettra de mener la lutte de l'intérieur et d'apporter des idées et des approches nouvelles et innovantes. L'énergie et le militantisme des jeunes, associés à l'expertise d'adhérents expérimentés, créeront un mouvement syndical plus dynamique. Des syndicats plus représentatifs auront aussi davantage de poids dans les négociations collectives avec les employeurs et peuvent conduire à des accords plus satisfaisants. En ce sens, la participation des jeunes au sein des structures syndicales peut avoir des effets positifs sur les relations sociales et la société dans son ensemble.

Les priorités définies cidessus influeront sur tous les secteurs de la FSESP. Il importe donc de renforcer l'inclusion et la participation active des membres du Réseau Jeunesse de la FSESP dans l'ensemble des comités, des groupes de travail et des réseaux de la FSESP. La section suivante montre que les syndicats et les jeunes doivent remédier ensemble à ces problèmes.



LES JEUNES DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

La récession provoquée par la pandémie de COVID-19 et la guerre en Ukraine touchent tout particulièrement les jeunes travailleurs et les demandeurs d'emploi[13]. Cela n'est pas nouveau. En règle générale, les jeunes sont bien plus vulnérables aux crises économiques et à l'instabilité sur le marché du travail, puisqu'ils sont déjà en bas de l'échelle[14]. Non seulement ils éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail, mais pour nombre d'entre eux, trouver un emploi ne permet plus d'échapper à la pauvreté. Le risque de pauvreté au travail encouru par les jeunes de 16 à 24 ans s'est légèrement atténué après la crise économique de 2088 et a repris sa progression depuis l'explosion de la pandémie[15]. Les chiffres disponibles pour 2021 brossent un tableau inquiétant, et ils étaient antérieurs à l'aggravation de la crise du coût de la vie d'aujourd'hui.[16] Au cours des décennies à venir, l'évolution démographique, le changement climatique et la numérisation resteront des sources d'instabilité dans le monde du travail.

Évolution démographique

Selon les prévisions, le taux de dépendance vieillesse – ratio entre le nombre de personnes âgées inactives (65 ans ou plus) et le nombre de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) – devrait pratiquement doubler dans l'UE, passant ainsi de 32,5 % en 2019 à 57 % en 2100[17]. Ce changement structurel mondial occasionnera de profondes difficultés. Le nombre de jeunes entrant sur le marché diminuant, les générations futures seront confrontées à des pénuries de maind'œuvre et de compétences, à un recul potentiel de la productivité et de l'innovation et à une mise à contribution excessive des systèmes de protection sociale[18].

Eu égard au creusement des inégalités déjà à l'œuvre, la jeunesse d'aujourd'hui – qui représente les personnes âgées de demain – connaîtra une précarité bien plus grande à un âge avancé. Cette génération vivra plus longtemps, mais une distribution inégale des richesses et une accentuation des écarts de revenu entre les ménages se traduiront par un taux de pauvreté des retraités plus élevé et par des besoins plus complexes dans les domaines de la santé et des soins[19].

L'évolution démographique pèsera tout particulièrement sur les services publics. L'OCDE a indiqué que d'ici 2040, les pays allaient devoir augmenter de 60 % leurs effectifs dans les

services de soins simplement pour maintenir le ratio actuel soignants/personnes âgées[20]. Si le vieillissement de la population accroît la demande de services sociaux et de santé, les soignants euxmêmes ont aussi tendance à être plus âgés que la maind'œuvre moyenne[21]. D'autres secteurs des services publics ont aussi un personnel plus âgé que la maind'œuvre moyenne et lorsque celuici partira à la retraite, ils subiront un coût lié à la perte de connaissances, ainsi qu'une hausse des coûts de formation et de recrutement[22].

La difficulté consistera à faire en sorte que la jeunesse d'aujourd'hui et les générations futures possèdent les compétences voulues pour avoir un emploi rémunéré et répondre aux besoins de sociétés en mutation[23]. Une coopération intergénérationnelle et une juste redistribution du travail et des ressources seront nécessaires pour faire face au vieillissement de la population de façon équitable, s'assurer de la mise en place de systèmes de protection sociale adéquats et maintenir des services publics de qualité.

Changement climatique

Les services publics seront aussi soumis à de fortes pressions en raison des conséquences aiguës du changement climatique, telles les inondations, les sécheresses, les feux de friches et les canicules. Les travailleurs des services d'urgence comme les pompiers ou les membres de la protection civile seront confrontés à une accentuation de la fréquence et de la gravité des urgences, tandis que de nouveaux risques sanitaires feront peser une pression encore plus grande sur les services de santé[24].

Le changement climatique entraînera aussi une montée de l'insécurité énergétique des ménages. Les répercussions disproportionnées de cette situation sur les jeunes ont été mises au jour par la crise énergétique qui frappe aujourd'hui l'Europe[25]. Les jeunes comptent parmi les catégories les plus exposées au risque de sansabrisme du fait de la flambée des prix de l'énergie[26], un grand nombre d'entre eux ayant déjà dû réduire leurs dépenses quotidiennes ou étant dans l'impossibilité de chauffer leur foyer[27].

La justice intergénérationnelle et une transition juste vers des économies nettes zéro passent par l'implication et la représentation des jeunes à tous les niveaux de la prise de décision. Les jeunes sont en effet des parties prenantes essentielles de cette transition, puisque le changement climatique déterminera leur avenir tout entier, mais ils sont souvent négligés en tant que tels. Selon un rapport de Generation Climate Europe sur la participation des jeunes à la mise en place du mécanisme de l'UE pour une transition juste, les jeunes générations n'ont pas été considérées par les pouvoirs publics comme une partie prenante essentielle à consulter pour la rédaction des [Plans territoriaux pour une transition juste][28]. En tant qu'instigateurs et moteurs d'une transition juste, les syndicats doivent s'assurer que les jeunes sont pleinement associés aux discussions et aux prises de décision.

Numérisation

Les conséquences de la numérisation pour le monde du travail, et plus particulièrement, les jeunes travailleurs, ont constitué le thème central de la réunion annuelle 2022 du Réseau Jeunesse de la FSESP.

Dans tous les secteurs des services publics, la numérisation et l'automatisation modifient la nature du travail. Ce phénomène revêt des formes variées selon les secteurs, conduisant même à la création de nouveaux services en ligne comme l'administration électronique[29]. Il se répercute non seulement sur les prestations de service, mais aussi sur les tâches accomplies par les travailleurs, les compétences qu'ils doivent posséder et leurs conditions de travail[30]. Si les solutions numériques ont la possibilité de transformer de façon positive les services publics

et les emplois des travailleurs de ces services, cela ne va pas sans risque. Une vaste enquête menée en 2018 auprès des représentants des travailleurs et des syndicats dans l'UE a montré que les principales préoccupations des travailleurs en lien avec la numérisation étaient la destruction d'emplois, les nouvelles formes de « taylorisme numérique » et l'augmentation du travail précaire[31].

De fait, l'un des arguments en faveur de la numérisation les plus couramment cités est qu'elle crée davantage d'emplois qu'elle n'en détruit. Néanmoins, les travaux de recherche qui parviennent à cette conclusion font rarement la distinction entre les emplois en contrats précaires et zéro heure et les temps pleins[32]. Par conséquent, si la numérisation peut créer davantage d'emplois, on ne dispose guère d'éléments démontrant qu'elle crée davantage d'emplois de qualité ou qu'elle contribue à un marché du travail plus équitable et plus accessible.

La prévalence des emplois précaires parmi les jeunes, et notamment les contrats zéro heure, et le travail intérimaire ou dissimulé, explique notamment pourquoi cette catégorie de travailleurs connaît un taux de pauvreté aussi élevé[33]. Il va sans dire que l'emploi précaire ne touche pas seulement les jeunes, certains rapports donnant même à penser que les contrats atypiques pourraient dépasser en nombre les contrats classiques dans un avenir pas si lointain[34]. Pour l'heure, toutefois, le pourcentage de jeunes en situation précaire est nettement plus élevé. En 2018, les salariés en contrat temporaire représentaient 43,3 % des salariés âgés de 15 à 24 ans dans l'UE, contre 12,1 % seulement pour les 2554 ans[35]. Par conséquent, un nombre disproportionné de jeunes travailleurs ne sont couverts par aucune convention collective et ne bénéficient pas d'une protection sociale ou d'une garantie sécurité et santé au travail adéquate, ou n'ont pas d'employeur juridiquement responsable.

Dans le même temps, les syndicats ont beaucoup plus de mal à représenter les travailleurs en contrat précaire[36]. Ces travailleurs sont davantage susceptibles de travailler seuls et pour des entreprises ou organisations dépourvues de structures syndicales, et ont donc moins de chances d'entrer en contact avec des représentants syndicaux. Quand ils ont cette possibilité, nombreux sont ceux qui ne considèrent pas que ce travail fait partie de leur carrière, et ils sont donc moins susceptibles d'envisager d'adhérer à un syndicat tant qu'ils exercent cet emploi[37]. La numérisation et la progression de l'emploi atypique vont donc de pair avec la diminution de l'influence des syndicats sur le marché du travail.

Les autres aspects de la numérisation qui mettent en péril les droits des travailleurs sont le traitement des données et l'intensification du travail[38]. Les données influent de plus en plus sur la gestion et l'organisation du lieu de travail, ce qui suscite des inquiétudes quant aux modalités et à la finalité de leur collecte, de leur stockage et de leur utilisation[39]. Les syndicats tiennent également à savoir si les données sont ou non entachées de distorsions, et quelles instructions ont été données aux algorithmes et aux systèmes d'intelligence artificielle[40]. Les droits des travailleurs au respect de leur vie privée et à l'absence de discrimination sont menacés.

L'intensification du travail résulte de l'estompement de la séparation entre vie privée et vie professionnelle. Ce phénomène a été sensiblement exacerbé par la pandémie de COVID-19, durant laquelle les travailleurs de la plupart des secteurs ont dû télétravailler[41]. Dans les nouvelles formes de « travail intelligent » et de « travail flexible », les travailleurs sont de plus en plus censés être joignables ou disponibles « à la demande » même en dehors de leurs heures de travail[42].

Dans ce futur numérique, les jeunes doivent disposer des outils requis pour assurer transparence et responsabilité en lien avec l'utilisation des données et protéger le « droit des travailleurs à la déconnexion ». Si leur qualificatif d'« enfants du numérique » pourrait porter à croire que les jeunes sont mieux adaptés à cet univers par nature, une enquête plus récente convient que les jeunes ne possèdent pas, par nature, les compétences leur permettant d'utiliser les technologies de façon sûre et efficace et que les compétences acquises dans l'enseignement informel risquent d'être incomplètes[43]. Les jeunes doivent eux aussi recevoir l'enseignement et la formation numériques voulus pour pouvoir identifier les risques et protéger les droits des travailleurs à l'avenir.

Dans le même temps, les jeunes dans toute leur diversité ont des aptitudes et des compétences dynamiques, des idées nouvelles et des approches innovantes[44]. Ils peuvent être davantage à même d'identifier les opportunités et les solutions que peut offrir le mouvement syndical, et d'une manière générale, ils maîtrisent mieux la communication numérique[45]. Cet aspect peut revêtir une grande importance pour les syndicats qui cherchent à revaloriser leur image et à syndiquer de nouveaux travailleurs. On notera également que les jeunes peuvent être plus ou moins préoccupés par certains éléments de la numérisation que les cohortes de travailleurs plus âgées, et leurs priorités devraient elles aussi être prises en compte dans les conventions collectives. Les syndicats doivent donc aborder la numérisation sous un angle intergénérationnel et élaborer des stratégies et des conventions collectives en s'assurant de la pleine participation des jeunes.

À la réunion annuelle 2022 du Réseau Jeunesse de la FSESP, les participants ont mis en évidence et examiné certaines des principales questions à aborder dans les conventions collectives sur la numérisation, dont les emplois et les compétences, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, les droits des travailleurs de plateforme, les droits des travailleurs à la protection des données, et la protection de la santé et de la sécurité au travail.

RECOMMANDATIONS VISANT À AMÉLIORER LA PARTICIPATION ACTIVE DU RÉSEAU JEUNESSE DE LA FSESP

On trouvera dans la présente section, une brève description de certaines des stratégies examinées par le groupe directeur du Réseau Jeunesse de la FSESP pour améliorer la participation active des jeunes adhérents au sein des structures de la FSESP. Elle ne traite pas des stratégies de syndicalisation et de recrutement des jeunes travailleurs, car cellesci sont analysées en détail dans le rapport du Réseau Jeunesse de la FSESP sur la syndicalisation des jeunes travailleurs. Le Réseau Jeunesse s'appuiera sur ces recommandations pour préparer le Congrès de la FSESP de 2024.

Connaître les adhérents. Il convient, tout d'abord, de cartographier la participation actuelle des jeunes dans les structures de la FSESP en termes de secteur, de pays, de type d'emploi et de niveau d'engagement au sein du syndicat. Aujourd'hui, les données collectées par la FSESP ne sont pas ventilées par âge, mais elles peuvent être utilisées pour déterminer dans quels domaines les efforts doivent être intensifiés de façon à améliorer la participation et la représentation des jeunes. Là où leur participation est élevée, il est possible de recueillir de bonnes pratiques, lesquelles pourront être appliquées dans d'autres secteurs. Ces données peuvent aussi donner des indications sur les principales difficultés rencontrées par les jeunes adhérents. Si les jeunes travailleurs en situation précaire sont nombreux, par exemple, ce problème peut aussi nécessiter une intervention conjointe. Savoir où se trouvent les jeunes adhérents peut faciliter l'identification des futurs dirigeants syndicaux potentiels.

Fixer des objectifs clairs. Les données ventilées par âge éventuellement collectées peuvent servir à fixer des objectifs clairs au regard de la participation active des jeunes adhérents, et à déterminer si celleci s'améliore ou non. Au dernier congrès de la FSESP tenu en 2019, un objectif de participation des jeunes aux réunions de 10 % a été fixé, mais il n'a fait l'objet d'aucun suivi, et faute de données sur l'âge des participants, il est impossible de l'évaluer. Même si cet objectif était atteint, ce chiffre de 10 % reste très faible, et la participation n'équivaut pas nécessairement à une implication ou à des droits de vote significatifs. Pour la prochaine période intercongrès de la FSESP, l'objectif devrait être porté à 20 % pour la participation aux

réunions, mais aussi pour le statut de membre des comités permanents et des groupes de travail, et un système de suivi devrait être créé. Il serait possible de **fixer des quotas** pour certaines réunions ou instances de décision. La CES, par exemple, a mis en place un quota de 25 % de jeunes parmi les membres des délégations au Congrès. Cela signifie que dans chaque délégation, un délégué sur quatre doit être âgé de moins de 35 ans et que les délégations qui ne respectent pas ce quota sont pénalisées au moyen d'une réduction proportionnelle des droits de vote. D'autres fédérations ont imposé des prescriptions comparatives pour les instances de décision. Au sein de son comité exécutif, l'EFFAT a ainsi réservé six sièges assortis de droits de vote à des représentants de la jeunesse.

Favoriser la participation des jeunes. Outre les objectifs fixés, des mesures supplémentaires devraient être prises pour promouvoir la participation des jeunes et l'inclusivité. Pour assurer la représentativité des organes décisionnaires de la FSESP, postes électifs compris, il faudrait tenir compte de l'âge, ainsi que du sexe et de l'équilibre géographique. De plus, si les syndicats souhaitent amener un membre supplémentaire à une réunion, en tant qu'observateur, par exemple, il devrait s'agir d'un jeune adhérent. Parmi les idées déjà appliquées figure la **mise en place d'un système de tutorat**, dans lequel de jeunes adhérents accompagnent des membres d'un comité directeur ou d'un groupe de travail à des réunions. Ce dispositif doit aider les jeunes syndicalistes à mieux connaître les différents domaines de l'action syndicale, y compris au niveau européen, ainsi que les processus d'élaboration des politiques et des décisions. Néanmoins, depuis qu'il a été proposé à la FSESP, la question des coûts s'est fait jour, de nombreux syndicats ne disposant pas euxmêmes des fonds nécessaires pour présenter un jeune « tutoré » et aucune ligne budgétaire n'ayant été accordée à cet effet au Réseau Jeunesse de la FSESP. Durant la prochaine période intercongrès, des fonds supplémentaires devraient être dégagés pour le système de tutorat et s'ils ne sont pas suffisants pour financer la totalité des participants qui souhaitent amener un tutoré, un dispositif de candidatures pourrait être introduit.

Intégrer une démarche soucieuse de la jeunesse. À l'instar des problématiques femmes-hommes et des approches respectueuses du climat, une démarche soucieuse de la jeunesse devrait être intégrée dans la prise de décision : dans les domaines prioritaires énumérés cidessus – évolution démographique, changement climatique et numérisation – mais aussi dans toutes les politiques, notamment les risques psychosociaux liés à la violence de tiers. Pour que cette démarche soucieuse de la jeunesse soit bien prise en compte, il est possible d'exiger que les bilans sectoriels présentés au Comité exécutif prennent note des aspects du travail concernant les jeunes, tout comme ils sont tenus de prendre note des aspects relatifs à l'égalité femmes-hommes. Les politiques de la FSESP rendront ainsi compte du point de vue de la jeunesse.

Renforcement des capacités. La FSESP devrait continuer de financer des projets de renforcement des capacités pour les membres du Réseau Jeunesse sur le budget consacré à la jeunesse. Ce point est essentiel pour faire en sorte pour que les compétences et les connaissances nécessaires à l'avenir du mouvement syndical soient transmises à la prochaine génération des dirigeants syndicaux. Le groupe directeur du Réseau Jeunesse a mis en évidence plusieurs compétences pour lesquelles des formations sont nécessaires, comme la négociation, le lobbying et le plaidoyer, les propositions de projet et les demandes de financement, la prise de parole en public et l'analyse des politiques.

NOTES

1 FSESP, "*Zero hours and the spread of precarious employment", disponible à l'adresse suivante :* https://www.epsu.org/article/zero-hours-and-spread-precarious-employment

2 FSESP, "*EPSU report reveals hundreds of thousands of long term care workers leaving the sector", disponible à l'adresse suivante :* https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector ; FSESP, "Staff shortages in health increase across Europe", disponible à l'adresse suivante : https://www.epsu.org/article/staff-shortages-health-increase-across-europe

3 Nick Clark, décembre 2021, FSESP, *« La syndicalisation des jeunes travailleurs : un rapport réalisé pour la FSESP »*, disponible à l'adresse suivante : https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops

4 Ibid.

5 Kurt Vandaele, mai 2019, ETUI, *« De sombres perspectives : l'évolution du taux de syndicalisation en Europe depuis 2000 »*, disponible à l'adresse suivante : https://www.etui.org/fr/publications/livres/de-sombres-perspectives-l-evolution-du-taux-de-syndicalisation-en-europe-depuis-2000

6 Ibid.

7 Ibid.

8 Nick Clark, décembre 2021, FSESP, *« La syndicalisation des jeunes travailleurs : un rapport réalisé pour la FSESP »*, disponible à l'adresse suivante : https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops

9 Ibid.

10 Chiara Lorenzini, 2016, EFBWW, "*Just go for it: A compendium of best practices from all over Europe on involving young people in trade unions", disponible à l'adresse suivante :* https://news.industriall-europe.eu/Article/89

11 Nick Clark, décembre 2021, FSESP, *« La syndicalisation des jeunes travailleurs : un rapport réalisé pour la FSESP »*, disponible à l'adresse suivante : https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops

12 Ibid.

13 Eurofound, octobre 2022, "*Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU* (*Reprise après la COVID-19 : l'évolution de la structure de l'emploi dans l'UE)*", disponible à l'adresse suivante : https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2022/recovery-from-covid-19-the-changing-structure-of-employment-in-the-eu

14 Eurofound, novembre 2021, "*Impact of COVID-19 on young people in the EU (Incidence de la COVID-19 sur les jeunes dans l'UE)*", disponible à l'adresse suivante : https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2021/impact-of-covid-19-on-young-people-in-the-eu

15 Eurostat, dernière mise à jour : octobre 2022, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys, disponible à l'adresse suivante : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02

16 Ibid.

17 Eurostat, juillet 2020, Old-age dependency ratio increasing in the EU, disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200713-1

18 OCDE, février 2019, "*Adapting to Demographic Change*", document préparé pour la première réunion du Groupe de travail du G20 sur l'emploi tenue sous la présidence japonaise du G20, 25-27 février 2019, Tokyo, disponible à l'adresse suivante : https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/OECD-Ageing-and-Demographic-change-G20-JPN.pdf

19 Ibid.

20 OCDE, juin 2020, "*Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly", disponible à l'adresse suivante :* https://www.oecd.org/fr/publications/who-cares-attracting-and-retaining-elderly-care-workers-92c0ef68-en.htm

21 FSESP, "*EPSU report reveals hundreds of thousands of long term care workers leaving the sector", disponible à l'adresse suivante :* https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector

22 OCDE, octobre 2021, "*Ageing and Talent Management in European Public Administrations*", disponible à l'adresse suivante : https://www.oecd.org/fr/gov/emploi-public/ageing-and-talent-management-in-european-public-administrations.htm

23 OCDE, février 2017, "*The Future of Work and Skills",* document présenté à la 2e réunion du Groupe de travail du G20 sur l'emploi, disponible à l'adresse suivante : https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf

24 FSESP, mars 2021, "*New EU Strategy on Adaptation to Climate Change: how 'just' is it? "*, disponible à l'adresse suivante : https://www.epsu.org/article/new-eu-strategy-adaptation-climate-change-how-just-it ; FSESP, novembre 2021, "Has the EU forgotten about firefighters and emergency services?", disponible à l'adresse suivante : https://www.epsu.org/article/has-eu-forgotten-about-firefighters-and-emergency-services

25 Christine van den Berg et Nathan Rennolds, septembre 2022, Business Insider Deutschland, "*4 young people describe how they're dealing with inflation and soaring energy prices: 'My working life has barely started and I'm already scared'", disponible à l'adresse suivante :* https://www.businessinsider.com/young-people-cost-of-living-crisis-inflation-energy-affecting-lives-2022-9?r=US&IR=T;

26 Jasmine Jackson, septembre 2022, The Bolton News, "*Energy crisis: Vulnerable young people to be hardest hit", disponible à l'adresse suivante :* https://www.theboltonnews.co.uk/news/20894790.energy-crisis-vulnerable-young-people-hardest-hit/;

27 Henry Bodkin, septembre 2022, The Telegraph, "*Young workers heading back to the office to reduce household bills*", disponible à l'adresse suivante : https://www.telegraph.co.uk/news/2022/09/03/young-workers-heading-back-office-reduce-household-bills/ ; Maïli Bernaerts, octobre 2022, La Libre, « *«Les étudiants plongés dans une situation insurmontable»: les jeunes frappés de plein fouet par la crise énergétique »*, disponible à l'adresse suivante : https://www.lalibre.be/belgique/societe/2022/10/10/les-etudiants-plonges-dans-une-situation-insurmontable-les-jeunes-frappes-de-plein-fouet-par-la-crise-energetique-UMZA6T7R7ZHY7AEBBTYIFOEWBA/

28 Generational Climate Europe, octobre 2022, "The state of youth engagement in the implementation of the Just Transition Mechanism of the EU", disponible à l'adresse suivante : https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/

29 Commission européenne, « Administration en ligne et services publics numériques », disponible à l'adresse suivante : https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/policies/egovernment

30 Eckhard Voss et Raquel Rego, septembre 2019, ISP, "*Digitalization and Public Services: a Labour Perspective*", disponible à l'adresse suivante : https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf

31 Eckhard Voss et Hannah Riede, septembre 2018, CES, « *Numérisation et participation des travailleurs : Ce qu'en pensent les syndicats, les travailleurs au niveau de l'entreprise et les travailleurs des plateformes en ligne en Europe », rapport résumant les résultats de l'enquête en ligne de la CES sur la numérisation équitable et la participation des travailleurs et des autres activités menées dans le cadre du projet – "La participation des travailleurs - clé d'une numérisation équitable*", disponible à l'adresse suivante : https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss_Report_FR1.pdf

32 John Hawksworth, Richard Berriman et Saloni Goel, 2018, PWC, "*Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation", disponible à l'adresse suivante :* https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf ; Forum économique mondial, octobre 2020, "The Future of Jobs Report 2020",

disponible à l'adresse suivante : https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

33 Alicja Bobek, Sinead Pembroke et James Wickham, 2018, Foundation for European Progressive Studies, "*Living with Uncertainty: Social Implications of Precarious Work", disponible à l'adresse suivante :* https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feps%20tasc%20report_living%20with%20uncertainty_final.pdf ; Industriall Global Union, mai 2015, "*Precarious work increases inequality and poverty", disponible à l'adresse suivante :* https://www.industriall-union.org/precarious-work-increases-inequality-and-poverty ; ILOSTAT, avril 2019, "*The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions", disponible à l'adresse suivante :* https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf

34 Parlement européen EMPL, 2016, "Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies", disponible à l'adresse suivante : https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/587303/IPOL_BRI(2016)587303_EN.pdf

35 Eurostat, mai 2019, "Temporary employment: 14.1% of employees", disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20190524-1

36 OIT, 2022, International Journal of Labour Research, Volume 11, Issues 1-2 (2022), "*Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers", disponible à l'adresse suivante :* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_856837.pdf

37 Ibid.

38 ECORYS, EPSU et WMP Consult, décembre 2020, "*Responding to the challenges of digitalisation A toolkit for trade unions", disponible à l'adresse suivante :* https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf

39 Christina J Colcough, décembre 2020, Presentation to EPSU Conference on Digitalisation and Collective Bargaining, "*Negotiating workers' data rights – using and improving the General Data Protection Regulations", disponible à l'adresse suivante :* https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining

40 Ibid.

41 Nadja Salson, décembre 2020, Presentation to EPSU Conference on Digitalisation and Collective Bargaining, "*EU social partner checklist on digitalisation and work/life balance for central/federal governments", disponible à l'adresse suivante :* https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining

42 Ibid.

43 ECDL Foundation, 2015, "*The fallacy of the "digital native": why young people need to develop their digital skills", disponible à l'adresse suivante :* http://ecdl.org/media/thefallacyofthe'digitalnative'positionpaper1_1.pdf

44 Generational Climate Europe, octobre 2022, "*The state of youth engagement in the implementation of the Just Transition Mechanism of the EU", disponible à l'adresse suivante :* https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/

45 Ibid.

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Competence Centre Future of Work

La **FSESP** est la **Fédération syndicale européenne des Services publics**, la plus grande des fédérations membres de la CES. 8 millions de travailleurs du service public de plus de 260 organisations syndicales en sont membres. Elle représente les travailleurs des secteurs de l'énergie, de l'eau et des déchets, des services sociaux et de santé et de l'administration locale et régionale dans tous les pays d'Europe, y compris ceux de la frange orientale de l'Union européenne. La FSESP est l'organisation régionale reconnue de l'Internationale des services publics (ISP).

www.epsu.org

Le **Centre de compétences sur l'avenir du travai**l, situé à Bruxelles, a été créé en 2021 par la Fondation Friedrich Ebert. Il a pour objectif de susciter le débat sur l'avenir du travail en promouvant des approches progressistes fondées sur les valeurs sociales-démocrates.

Le Centre de compétences étudie les aspects pluridimensionnels du travail, notamment dans les domaines de la transformation numérique, des nouvelles formes de travail, des nouvelles technologies sur les lieux de travail et des réponses sociales à la numérisation.

www.fes.de