



Sections
de la DG
Malakoff 1



Le 3 mars 2006.

CPE : nous sommes tous concernés !

Le CPE, qui touche les moins de 26 ans, est un risque de précarisation pour tous les jeunes. C'est donc toute la société qui est touchée par cette mesure. D'abord les jeunes, qui ne savent pas de quoi leur avenir sera fait. Mais aussi leurs parents, qui devront assurer les efforts financiers pour aider leurs enfants précarisés. Le gouvernement essaye de diviser en créant un contrat spécifique à une partie de la population. Mais il est nécessaire de se rendre compte que ce type de contrat ne concerne pas que ceux qui sont susceptibles d'en obtenir.

Nous sommes aussi concernés sur le plan statutaire. Pour le moment, le CNE, cousin du CPE, s'adresse aux petites entreprises, et le CPE aux moins de 26 ans. Mais qui nous dit que le gouvernement ne va pas poursuivre sur sa lancée pour que tous les contrats de travail ressemblent aux CPE et CNE ? Et qui nous dit que ces contrats, qui détruisent le code du travail bâti depuis 30 ans, ne toucheront pas un jour la fonction publique ? Et ne remettront pas en cause le statut de la Fonction Publique ? Personne ! Car c'est la voie que prend le gouvernement, qui parle depuis quelque temps de contrat de travail unique et de modification du statut de la Fonction Publique.

Pour ces raisons, mais aussi pour celles qui sont présentées dans les pages suivantes, les sections CGT et SUD de MK1 lancent :

Le mardi 7 mars :
Appel à la grève et à la manifestation
Rendez-vous Insee à 14h30
Angle Rue des filles du calvaire /
Boulevard du Temple
(Manifestation entre République et Nation)

Soyons nombreux à défiler, car c'est dans la rue que le gouvernement se rendra compte de la mobilisation sociale !

Comparaison des différents contrats de travail

	CDI	CDD	CPE	CNE
Public	Tous	Tous, mais le recours au CDD, renouvelable une fois, est théoriquement réservé à des cas précis (saisonniers, remplacement temporaire, accroissement ponctuel de l'activité, etc.)	Moins de 26 ans embauchés dans des entreprises de plus de 20 salariés	Réservé aux entreprises du secteur privé disposant d'un effectif maximal de 20 salariés. Sont exclus les emplois à caractère saisonnier.
Durée	Sans limitation de durée	18 maxi renouvellement compris (exceptions permettant d'aller jusqu'à 24 mois). Lorsque le CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours sur le même poste à un nouveau CDD avant expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat précédent.	C'est un CDI mais il commence par une période de consolidation de deux ans pendant laquelle il peut être rompu sans justification	
Rupture	L'employeur peut à tout moment rompre le contrat	Normalement à la fin du contrat	En cas de rupture du contrat durant les deux premières années, un nouveau CNE entre l'employeur et le salarié pourra être conclu après trois mois	Même conditions que le CPE
Justification rupture	Règles du licenciement : motif économique, individuel ou collectif justifié	L'employeur doit justifier toute rupture anticipée du contrat	Aucune justification les deux premières années	Même conditions que le CPE
Garanties	En cas de licenciement : préavis de un à deux mois selon l'ancienneté indemnité compensatrice de congés payés : comme pour le CDD indemnité légale de licenciement : au moins 1/10e du salaire mensuel de référence par année de présence, doublée en cas de licenciement économique, sauf convention collective plus avantageuse. Il faut au moins deux ans d'ancienneté pour y prétendre.	A l'issue du contrat : indemnité de congés payés : si le salarié n'a pas pris ses congés, il reçoit une indemnité égale à 10% de sa rémunération brute totale indemnité de fin de contrat : 10% au moins de la rémunération brute totale	En cas de rupture : le salarié, présent depuis au moins un mois, bénéficie d'un préavis de deux semaines pour un contrat de moins de six mois et d'un mois pour un contrat plus long indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat. S'il ne présente pas les conditions ouvrant droit à une allocation chômage, et s'il a travaillé au moins quatre mois, le salarié a droit pendant deux mois à une allocation forfaitaire de 16,40 euros par jour formation : le DIF s'ouvre dès la fin du premier mois contre un an pour les autres contrats.	En cas de rupture : préavis et indemnité : comme pour le CPE formation : droits identiques à ceux des CDD mais accès au DIF limité à la première année

Qu'est-ce que le CPE ?

Un contrat organisant la précarité...

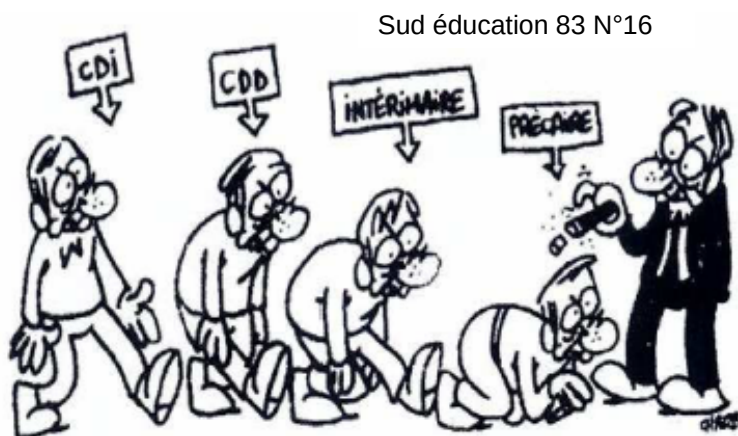
Le contrat première embauche (CPE) s'adresse aux salariés de moins de 26 ans. D'après le gouvernement, il a pour objectif de faire diminuer le chômage des jeunes. Mais il va surtout accroître leur précarité. Le CPE est présenté comme un contrat à durée indéterminée mais il pourra être rompu pendant deux ans sans que l'employeur ait à fournir un motif. Ce n'est donc plus le contrat qui est indéterminé, mais l'avenir du salarié !

Le nom même du contrat est un mensonge : il touche tous les salariés de moins de 26 ans, et pas uniquement ceux qui occupent leur premier emploi. Jusqu'à 26 ans, le salarié pourra donc accumuler les contrats première embauche sans certitude d'être embauché définitivement. Et il pourra même aligner plusieurs CPE consécutifs au sein de la même entreprise !

Le CPE pourra être signé dans les entreprises de plus de 20 salariés. Ce qui signifie que les multinationales qui enregistrent des profits records pourront utiliser ce type de contrat. Ont-elles vraiment besoin de ces contrats précaires pour embaucher ?

...Institué en bafouant la démocratie

Mais le CPE pose aussi des questions au sujet du débat entre le gouvernement et les représentants des citoyens. Il a été adopté sans aucune négociation avec les organisations syndicales, et le Premier ministre a décidé d'utiliser l'article 49.3 pour limiter les discussions à l'Assemblée Nationale. C'est la démocratie qui est en jeu à travers cette manière de procéder.



Ce contrat a aussi été élaboré en dépit des différentes conventions internationales signées par la France. L'article 4 de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) interdit qu'un travailleur puisse être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement. Motif que le salarié ne connaîtra pas toujours au moment de son

licenciement. Et qu'il ne pourra connaître qu'après une procédure judiciaire auprès des prud'hommes ! Ce qui risque de surcharger les tribunaux, comme le montre les premières affaires judiciaires concernant le contrat nouvelle embauche (CNE).

Du CNE au CPE un outil de lutte contre tous les salariés.

Car le CPE n'est pas un projet qui arrive de nulle part. C'est la suite que le gouvernement a voulu donner au CNE voté en urgence au mois d'août 2005 ! Et les premiers échos concernant le CNE laissent perplexes. Outre les actions en justice, les premiers résultats ne sont pas favorables au gouvernement. Différentes sources indiquent que les espoirs du gouvernement en terme de création d'emploi sont inatteignables. L'effet majoritaire de ce contrat est la substitution de CNE aux CDI : un sondage estime à seulement trois sur dix le nombre de CNE qui correspondent à un nouvel emploi, le reste étant un simple passage de CDI en CNE. Il y a aussi le risque d'assister à une rotation plus rapide de la main d'œuvre, ce qui empêchera les salariés d'obtenir un CDI pour les maintenir dans un contrat précaire. Et ce pendant plusieurs années !

Ces différents contrats ne permettront certainement pas à la France de rattraper son retard par rapport aux pays de l'OCDE : il faut en moyenne 8 à 11 ans pour obtenir un CDI en France, contre 3 à 5 ans dans les autres pays de l'OCDE. Et l'objectif du CPE et du CNE n'est pas d'amener les salariés à signer un CDI, mais de les maintenir dans la précarité pour que les entreprises puissent les utiliser comme bon leur semble !



Les conséquences du CPE, CNE et autres contrats précaires

Lors de la période d'essai la pression sur le salarié est toujours très forte. Pendant cette durée il est généralement impossible d'exprimer des remarques (même banales) sur l'organisation du travail. Il est encore plus difficile de pouvoir contester les heures supplémentaires imposées. Quant à en demander le paiement cela ressemble fort à un cauchemar.

Cette situation marginalise le nouvel embauché et son intégration en souffrira inévitablement.

L'accès au logement : la plupart des propriétaires réclament actuellement des garanties de durées d'emploi importantes et bien souvent les organismes de logements sociaux attendent la fin de la période d'essai pour accepter un dossier.

Les prêts bancaires : personne ne pourra obliger un banquier à accorder un prêt alors que la durée d'emploi est loin d'être garantie. Le risque est de n'obtenir que des prêts accompagnés de surprimes (voire à des taux élevés comme les revolving)

Mais le plus important réside dans les conséquences sur la vie personnelle des titulaires de ce type de contrat. Ces contrats les maintiennent dans l'incertitude pour de longues périodes : comment alors avoir des projets personnels ou professionnels ?