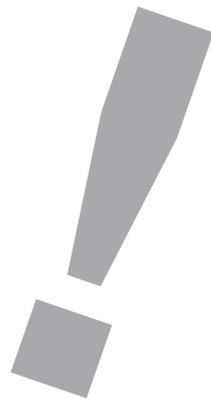


RETRAIT DU C.P.E. contrat poubelle embauche



Moins de 26 ans, apprêtez-vous à être plus précaires que les précaires d'avant: le patron pourra vous virer du jour au lendemain, chaque jour pendant deux ans... Pas de procédure, pas de motif: si vous déplaitez, dehors ! Ne vous syndiquez surtout plus ! Plus de délégués du personnel, plus de syndiqués, plus moyen de défendre vos droits, de protester pour les heures supplémentaires imposées et non payées, sinon dehors !

Jeunes femmes ne tombez pas enceintes avant 26 ans... Ne refusez pas de rester le soir si votre patron vous le demande... Ne refusez plus de lui servir le café, il peut vous virer pour ça, sans avoir à en rendre compte. Et avec ça, vous pouvez toujours essayer de trouver un logement.

LE CPE ne s'attaque pas au chômage !

Villepin nous dit que, pour les jeunes, le CPE c'est mieux que rien. Dans les faits, c'est pire que tout. Les patrons choisiront ce boulot jetable pour les jeunes plutôt que le CDI des "anciens". Et au-delà des deux ans, ils n'auront ni intérêt ni l'obligation de garder les jeunes embauchés. Déjà, les premiers embauchés du CNE (grand frère du CPE) se font licencier.

Il faut déjà des années à un jeune pour décrocher un vrai contrat CDI ! Si on laisse faire, il n'y aura plus de CDI !

Ce gouvernement détruit tous les droits

Le gouvernement relance l'apprentissage dès 14 ans et rétablit le travail de nuit pour les adolescents de 15 ans, comme au 19^e siècle !

Et pour ceux qui se révoltent, comme les jeunes des quartiers populaires, où le taux de chômage atteint 40%, c'est la répression policière, ou l'expulsion s'ils ont la malchance d'être étrangers.

Et les patrons du MEDEF, en demandent encore plus: suppression de la durée légale du travail, annualisation

du SMIC, extension du CNE-CPE à toutes les entreprises et tous les âges...

Tous ensemble contre le CPE-CNE et le gouvernement!

Jeunes et salariés, chômeurs, temps partiels, il est temps d'agir tous ensemble! Syndicats d'étudiants et de lycéens, parents d'élèves, syndicats de salariés, associations de chômeurs, de précaires, de jeunes stagiaires, partis politiques, mettons toutes nos forces pour un front unitaire de résistance.

Après la journée de mobilisation du 7 février, un mouvement durable d'ensemble s'impose.

Ce gouvernement a été plusieurs fois battu dans les urnes. Combattons-le par la grève! Manifestons!

Exigeons le retrait du CPE!

Mardi 14 et jeudi 16 février, journées d'actions et de manifestations à l'appel des organisations de jeunesse.

Mardi 7 mars, manifestation nationale à l'appel des syndicats et organisations de jeunesse.

collectif 19 pour
une alternative
au libéralisme

email:

alternativeparis19@yahoo.fr

ex "Collectif19 pour le NON de gauche à la constitution européenne" il rassemble des citoyens et citoyennes, des militants et militantes d'associations, de syndicats et de partis de gauche (Alternatifs, AlterEkolo, CGT, LCR19, PCF19, PRS19, SUDs Solidaires, etc).

Participez à la réunion du Collectif: mardi 21 février à 20h, 121 rue Manin (19^e)

RETRAIT DU C.P.E **(Contrat Première Embauche)** **De vrais emplois, de vrais salaires pour tous !**

Après le **Contrat Nouvelle Embauche** (CNE), le **Contrat Première Embauche** (CPE) constitue une nouvelle attaque du gouvernement Chirac- Villepin - Sarkozy contre l'ensemble des salariés et de la jeunesse. Non seulement ce dispositif ne crée pas d'emplois mais il précarise l'emploi existant.

En instituant une période de 2 ans pendant laquelle un licenciement pourra intervenir par simple lettre recommandée, sans que l'employeur ait la moindre justification à donner, il institutionnalise un peu plus la précarité et interdit toute perspective aux jeunes et aux salariés. Comment peut-on vivre décemment, faire des projets, lorsque l'on ignore chaque soir en rentrant chez soi si l'on aura encore du travail le lendemain ?

Une nouvelle attaque du gouvernement Chirac-Villepin - Sarkozy contre l'ensemble des salariés et de la jeunesse.

En instituant le licenciement sans motif, le gouvernement casse 50 ans de conquêtes pour les Droits des travailleurs ; C'est une nouvelle et inacceptable remise en cause du Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et du code du travail, qui vise à faire de la précarité la norme et à accroître l'exploitation de tous les salariés. La réponse du gouvernement au chômage de masse consiste à faciliter toujours plus les licenciements, à faire baisser encore la rémunération du travail et donc le pouvoir d'achat, à remettre en cause la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, à garantir les revenus des actionnaires !

A l'opposé du CPE et des choix libéraux du gouvernement, il faut aujourd'hui prendre sur les bénéfices des actionnaires pour financer la création massive d'emploi et l'augmentation du pouvoir d'achat (depuis 20

ans, sur 100 euros de richesses créées, 10 euros de moins vont aux salariés et 10 de plus aux bénéfices des entreprises...).

S'attaquer réellement au chômage ce serait par exemple :

- créer massivement des emplois dans les services publics et la fonction publique (enseignement, hôpitaux,...)
- réduire le temps de travail en imposant les embauches correspondantes
- redonner du pouvoir d'achat en augmentant les salaires pour tous
- contre la précarité, faire du CDI la norme.



Tous ensemble, jeunes en formation et salariés, nous ferons céder le gouvernement.

Pour avancer dans cette voie, il faut imposer au gouvernement de retirer définitivement le CPE.

C'est possible. Comme cela avait été fait en 1994 avec le SMIC Jeunes de Balladur. Pour cela, il faut une mobilisation d'ampleur de la jeunesse et de l'ensemble des salariés.

Suite à la première mobilisation réussie du 7 février et malgré le coup de force anti-démocratique du gouvernement utilisant le « 49-3 », les mobilisations continuent. C'est tous ensemble que nous ferons céder ce gouvernement.

C'est pourquoi nous soutenons et appelons :

- à participer à toutes les mobilisations pour le retrait du CPE.
- A faire de la journée du 7 mars à l'appel des syndicats un temps fort de cette lutte contre les attaques du gouvernement et du patronat.

Lyon le 13 février 2006

Parti Socialiste (PS), Parti Communiste (PC), Les Verts, Les Alternatifs, Ligue Communiste Révolutionnaire (LCR), Lutte Ouvrière (LO), Alternative Libertaire (AL), A Gauche Autrement (AGA), Mouvement Républicain et Citoyen (MRC)

CPE, CNE...

“ personne
ne sera
épargné ! ”

**Toutes et tous
en grève
et massivement
dans la rue
le 7 mars**

**CNE-CPE:
c'est
pareil !**

Le CNE est mis en place depuis à peine six mois, et le gouvernement lance le CPE en toute hâte, sans en tirer de bilan.

La logique est exactement la même. Ce sont des “CDI” avec une “période de consolidation” de deux ans pendant laquelle l’employeur peut licencier sans motif particulier et sans entretien préalable. Une période d’essai donc mais qui au lieu de durer de un à trois mois pour un CDI “classique” s’étale sur deux longues années pendant lesquelles les salarié-es sont à la merci du patron.

Par une paisible soirée à l’Assemblée Nationale, le Contrat Première Embauche (CPE) était adopté par 51 voix “pour” et 23 “contre”. Le lendemain, le 49-3 (procédure d’urgence permettant de faire passer un texte sans vote) était utilisé pour faire passer la loi dite “d’égalité des chances”. Pour le Contrat Nouvelle Embauche, le gouvernement avait procédé par ordonnance en août dernier. Si Villepin est allé si vite, ce n’est pas pour lutter contre le chômage mais pour complaire au MEDEF en vue des présidentielles de 2007. Ces basses manœuvres conduisent à l’adoption de lois dont la portée aurait des conséquences sociales graves, plongeant l’ensemble des salarié-es dans une précarité encore plus grande que celle connue aujourd’hui, si nous ne mettions pas toutes nos forces pour les combattre.

Avec cette nouvelle loi, le gouvernement remet en cause l’obligation de justifier le licenciement (loi de 1973). Déjà, la nouvelle convention UNEDIC marque un nouveau recul des droits des chômeurs tout en continuant de les stigmatiser ; après l’instauration du CNE, le gouvernement s’attaque au CDI, à travers cette loi (mise en place du CPE et du CDD senior). Par l’ensemble de ces mesures, il légalise le salarié jetable, glisse doucement vers un “contrat unique d’embauche” cher au MEDEF et vide peu à peu le code du travail de son contenu le plus essentiel.

La précarité et le chantage à

l’emploi sont des pratiques largement répandues dans notre société. Le chômage des jeunes n’est malheureusement pas non plus une nouveauté. Depuis 30 ans, les gouvernements successifs ont mis en place des contrats dérogeant au CDI sous prétexte de lutter contre le chômage. Le seul résultat obtenu fut la généralisation de la précarité. En prenant pour postulat de départ la souveraine loi du marché et la domination des entreprises et de leurs actionnaires sur le monde du travail, ces politiques se sont totalement fourvoyées.

Toutes les inventions de “nouveaux” contrats sont l’occasion de nouvelles exonérations de cotisations ou d’aides de l’Etat pour les entreprises. Ces dernières conservant même parfois ces cadeaux des années après le départ du salarié embauché sous ces contrats.

Avec l’apprentissage dès l’âge de 14 ans, l’autorisation du travail de nuit pour les jeunes à partir de 16 ans, le CPE, le CNE, le CDD sénior, c’est toute une vie professionnelle qui est désormais concernée. De contrats précaires en contrats précaires, en passant par des périodes de chômage, le gouvernement et le patronat veulent soumettre le salarié.

SUD-PTT appelle l’ensemble des forces sociales, politiques, jeunes, salarié-es, chômeurs à s’unir pour le retrait pur et simple de ces mesures.

Imposons, tous ensemble, d’autres choix.

Les principales différences résident dans :

- ✓ l’âge des salarié-es recrutables. Le CPE s’applique aux jeunes entre 18 et 26 ans. Le CNE quant à lui concerne tous les salarié-es à partir de 18 ans.
- ✓ la taille des entreprises qui recrutent : **moins** de vingt salarié-es pour le CNE, **plus** de vingt pour le CPE.

Dans tous les cas, ces contrats sont un nouveau cadeau au patronat qui appelle de ses vœux moins de rigidité du contrat de travail. Avec ces deux là, le gouvernement répond aux exigences du MEDEF.

La Poste, France Télécom, filiales et sous-traitants Des patrons comme les autres voire pires !

Depuis la loi Quilès et la séparation des deux administrations, France Télécom et La Poste n'ont jamais cessé de supprimer des emplois, d'augmenter la précarité et de baisser le coût du travail. Cela est valable au sein des maisons mères mais surtout dans leurs filiales et les sous-traitants qu'elles emploient.

La précarité organisée

A La Poste, l'utilisation forcenée de CDD (plus de 20 000), de CDII (Contrat à Durée Indéterminée Intermittent) systématiquement condamnée par les tribunaux, a permis d'utiliser des salarié-es payé-es au lance-pierre. Elle s'est également ruée sur les CI-RMA (Contrats d'Insertion-Revenu Minimum

d'Activité d'un minimum de 20 heures), sorte de CDD de 6 mois moins "protecteur", réservé aux personnes touchant les minima sociaux. Les 800 premiers embauchés étaient principalement à destination de Médiapost, filiale très consommatrice de contrats précaires, notamment à temps partiels. Maintenant, cela s'étend à tous les secteurs d'activité de La Poste.

Côté France Télécom, ce n'est pas mieux ! 2280 embauches sur l'année 2005 se sont faites en CDI-TP (CDI à tout petit temps partiel imposé : moins de 30% en général).

Chez les sous-traitants (transporteurs, centres d'appels...) on atteint le paroxysme. La précarité est érigée en règle avec l'utilisation massive d'intérimaires et de CDD. Le respect du code du travail ou des conventions collectives est plus qu'aléatoire et les conditions de travail confinent à l'esclavage moderne.

GPE : une aubaine ???

Nos patrons vont certainement regarder d'un bon œil ce CPE. Dans une période où la chasse aux fonctionnaires est ouverte, où les recrutements sont exclusivement de droit privé, où la masse

salariale devient le "régulateur des coûts" et une manne financière pour les actionnaires, l'embauche d'un salariat aux droits réduits, ne serait pas pour leur déplaire.

Ce serait une attaque supplémentaire sur les droits de l'ensemble du personnel, nos entreprises continuant sans cesse de les tirer vers le bas. De plus, quelle aubaine alors qu'elles réorganisent sans cesse leurs services et placent des milliers de leurs agents en reclassement.

Tout le monde concerné

La mise en place dans nos entreprises (filiales et sous-traitants compris) de tels contrats mettrait en péril l'ensemble des statuts aujourd'hui présents, même ceux qui semblent les plus "protecteurs" (fonctionnaires, CDI). Les marchés financiers font pression contre le statut de fonctionnaire du personnel de France Télécom qui représente, pour eux, l'obstacle à la flexibilité de l'emploi dont ils rêvent. Pour le MEDEF, le CDI représente un frein similaire.

La lutte contre les contrats précaires est décisive. Nous devons massivement être en grève le 7 mars afin de mettre toutes nos forces contre ces nouvelles attaques anti-sociales orchestrées par le gouvernement et le patronat.



GPE : solution au chômage des jeunes ?

Le gouvernement tente avec empressement de présenter des "solutions" au chômage. Il affiche une satisfaction devant des chiffres qui baissent ces derniers mois. Et le CPE viendrait compléter ce dispositif. L'apparence peut être trompeuse, et séduire les plus sceptiques devant le maintien d'un chômage élevé et en particulier pour les jeunes. Le bruit que fait le gouvernement sur ses propositions tient plus de la provocation que de la force de conviction, car au-delà même des seuls salarié-es, la plus grande méfiance règne sur l'effet qu'elles produiront.

Dans les faits, le recul des chiffres officiels du chômage, annoncés ces derniers mois, renvoie à différentes raisons :

- une baisse de la démographie en Europe occidentale ;
- le nouveau décompte des chômeurs avec la multiplication des radiations, dénoncées il y a peu par les agents de l'Anpe en grève. Pour mémoire, l'effet de la réduction du temps de travail en 2000, malgré une intensification et une flexibilité de l'organisation du travail, que nous avons combattues, avait eu un effet bien plus bénéfique sur l'emploi.

Le problème du chômage élevé en France serait expliqué par une faible croissance et un manque d'investissements des entreprises. De plus, si le patronat réclame à corps et à cri une baisse du coût du travail et une flexibilité accrue, c'est parce que les flux financiers s'installent là où les plus grands profits immédiats sont attendus. Quand on entend parler d'investissements dans les pays où la croissance est à deux chiffres, c'est ce que cela veut dire. Et la France n'a aucune chance de rivaliser avec la Chine ou l'Inde si on prend ce seul critère... La pression du patronat pour obtenir toujours plus, pour étendre encore ces mesures et faciliter les licenciements tient à sa volonté de profiter du rapport de force en sa faveur pour continuer à augmenter ses profits au détriment de la part redistribuée aux salaires.

De plus, s'agissant du CPE, il faut ajouter des éléments propres au marché actuel du travail et à la façon dont il est organisé. Sans augmentation de l'activité industrielle ou des services, il y a toutes les chances que le CPE vienne remplacer les diverses formes de précarité que connaît la jeunesse aujourd'hui : stages, CDD, intérim...

Concrètement, pas de créations d'emplois mais un transfert. Le CPE sera donc plus facile d'utilisation, voire moins coûteux que le CDD. Tant qu'il n'est pas étendu on aura le CPE pour les jeunes et le CDD pour prendre le relais.

La situation est en train d'évoluer en France à l'instar d'autres pays européens où de telles pratiques existent : impossibilité pour les jeunes de se projeter dans l'avenir, avec des conséquences multiples sur le mode de vie, le logement. En Espagne et en Italie, on considère même que la précarité des jeunes a une influence directe sur le taux de natalité, parmi les plus bas du monde...

La réponse à de telles questions nécessite une volonté nette de lutte contre les effets de nivellement de la mondialisation capitaliste. Qu'on ne nous fasse pas croire qu'avec un peu d'accompagnement de réformes libérales, le chômage va reculer, et que les jeunes vivront mieux cette situation. Une autre répartition des richesses, un partage du temps de travail, voilà les solutions qu'il faudrait mettre à l'ordre du jour...

Le gouvernement...ment !!!

Huit preuves flagrantes de la désinformation véhiculée par le gouvernement

1) Selon le gouvernement : "Tout ce qui relève du droit ordinaire s'applique de la même manière pour le CPE, que ce soit sur le licenciement d'une femme enceinte ou celui d'un salarié engagé syndicalement"

Dans le droit ordinaire, une femme enceinte ne peut être licenciée pour cette raison : mais elle peut être concernée par un licenciement économique collectif et / ou en cas de "force majeure". Or, les femmes sont déjà largement touchées par la précarité. En CPE et en CNE, l'employeur n'est plus obligé de fournir un motif pour licencier les salariés pendant deux ans !

Pareil pour un syndicaliste : on conseille déjà à un salarié syndicaliste de ne pas se dévoiler en "période d'essai" ordinaire. Là, la période d'essai dure deux ans ! C'est bien l'interdiction de défendre ses droits que ces contrats instaurent. Des atteintes aux libertés...
...de plus en plus précaires !

2) "Le CPE c'est mieux qu'un CDD"

Le Contrat à Durée Déterminée est un contrat dont l'utilisation est limitée : le code du travail prévoit des "circonstances exceptionnelles" pour embaucher des salariés en CDD, il est interdit d'en prendre pour occuper un "poste permanent". Ce qui n'est pas le cas pour le CPE !

Les CDD ne peuvent pas se succéder en série, sinon il y a requalification en CDI. Avec le

CPE, en cas de rupture durant les deux premières années, un nouveau CPE entre l'employeur et le salarié peut être conclu après trois mois.

Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours, sur le même poste à un nouveau CDD avant l'expiration d'un "délai de carence", égal au tiers de la durée du contrat précédent. En CPE, c'est possible sans "délai de carence".

Un CDD ne peut durer plus de 18 mois, un CPE c'est 24 mois. Un CDD compte dans les effectifs des entreprises au prorata du temps de présence, pas un CPE.

Les salariés en CDD reçoivent 10% de leur salaire brut en guise d'indemnités à la fin de leur contrat. En CPE c'est 8%...y a pas de petites économies !

Dans des entreprises comme les nôtres, le non respect des règles encadrant le CDD a abouti à de nombreuses requalifications en CDI. Avec le CPE, ce "risque" est écarté !

3) "Le jeune en CPE, présent depuis au moins un mois, bénéficiera d'un préavis de deux semaines pour un contrat de moins de six mois et d'un mois pour un contrat plus long"

C'était déjà le cas pour un CDI (art.L 122-5 et 6) sauf dispositions conventionnelles plus favorables !

4) "Le CPE prévoit une indemnité de rupture et une indemnité de chômage à par-

tir du quatrième mois : c'est une protection forte et un moyen de retrouver rapidement un nouvel emploi dans les meilleures conditions..."

Il s'agit en fait de donner 18,60 euros par jour ou 470 euros par mois au jeune qui serait viré au bout de quatre mois de CPE, pendant seulement deux mois. Cette disposition est bien en-dessous de ce que prévoit la dernière convention Unedic signée en décembre 2005 et pourtant déjà peu favorable aux salariés.

5) "Le jeune aura un accès privilégié aux dispositifs du 1% logement, qui lui permettent d'avoir une avance pour sa caution et une garantie de loyer pour le bailleur"

C'est déjà difficile à obtenir quand on a un CDI à plein temps ! Rappelons que la garantie du "Locapass" dure 18 mois alors que le CPE dure 24 mois.

6) "Les banques ont officiellement indiqué qu'elles ne feraient aucune différence entre le CDI classique et le contrat première embauche. Le gouvernement sera très vigilant sur le respect de cet engagement"

Les banquiers feront ce qu'ils veulent : un banquier n'est pas un mécène, seule la solvabilité du client l'intéresse. Il se moque éperdument des "recommandations" du gouvernement.

7) "95% des contrats nouvelles embauches (CNE)

n'ont pas été rompus par l'employeur"

Ah bon ? Sur quelles statistiques le gouvernement s'appuie-t-il pour avancer cet argument ? Le CNE n'est en place que depuis six mois et les premières plaintes de salariés licenciés en CNE viennent d'arriver aux prud'hommes. Licencié pour avoir réclamé le paiement de ses heures supplémentaires, pour avoir déclaré sa grossesse, pour dix minutes de retard, être tombé malade ou avoir fait ses courses en jogging dans son entreprise le jour de son repos...

8) "Un tiers des embauches n'auraient pas eu lieu s'il n'y avait pas eu le contrat nouvelles embauches... Le CPE créera des emplois"

Le CNE n'a créé aucun emploi : ce sont des emplois de substitution pour des salariés qui auraient été embauchés de toute façon mais qui le sont à des conditions plus défavorables.

Si les chiffres du chômage ont baissé en 2005, c'est dû aux départs en retraite et aux radiations de l'ANPE mais pas à la création d'emplois !



"Immigration choisie" = travailleurs jetables !

L'avant projet de loi Sarkozy sur l'immigration (CESEDA) étend très largement le cadre de délivrance des titres de séjour pour les travailleurs. Cette disposition, qui répond à la volonté exprimée depuis plusieurs mois d'une "immigration choisie", constituerait en fait un retour de 30 années en arrière. Le séjour légal des étrangers deviendrait totalement dépen-

dant du contrat de travail.

Licencié par son patron, l'étranger serait expulsé (création d'un article L. 313-10, 2°).

Ces nouvelles conditions du séjour des travailleurs étrangers, laisseraient les coudees franches aux employeurs pour sélectionner et exploiter les étrangers "utiles", et pour accélérer les mises en concurren-

ce des salarié-es, par exemple au sein d'une même entreprise multinationale.

Faute de cadre juridique garantissant le maintien des droits sociaux pour les étrangers menacés de licenciement ou victimes d'exploitation et de harcèlement, elle ouvre la voie à l'immigration "klee-nex" et contribuerait à museler le monde du travail.

Tableau comparatif

CPE, CNE, CDD, CDI : les différents types de contrat de travail

	CPE	CNE	CDD	CDI
Age du salarié	18 à 26 ans	Plus de 18 ans	Plus de 18 ans	Plus de 18 ans
Taille de l'entreprise	Plus de 20 salariés	Moins de 20 salariés	Toutes tailles	Toutes tailles
Durée de la période d'essai (ou de "consolidation")	2 ans <i>(les aspects ci-dessous concernent donc cette période de 2 ans).</i>	2 ans <i>(les aspects ci-dessous concernent donc cette période de 2 ans).</i>	2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois, un mois pour un contrat de plus de 6 mois.	Entre 1 et 3 mois renouvelable une fois.
Possibilité de licenciement	Pendant 2 ans : pas de motif nécessaire, pas d'entretien préalable.	Pendant 2 ans : pas de motif nécessaire, pas d'entretien préalable.	Après la période d'essai : licenciement impossible, sauf pour faute grave.	Pour raisons économiques (y compris une simple prévision d'érosion des bénéfices) ou pour faute grave (après un entretien préalable).
Préavis de licenciement	Aucun si embauché depuis moins d'un mois. 15 jours si embauché depuis plus d'un mois et moins de 6 mois. Ou un mois si embauché depuis plus de 6 mois.	Aucun si embauché depuis moins d'un mois. 15 jours si embauché depuis plus d'un mois et moins de 6 mois. Ou un mois si embauché depuis plus de 6 mois.	En cas de faute grave risquant de pénaliser l'entreprise si elle se reproduit, la mise à pied peut être immédiate.	De un à six mois, selon la classification (cadre ou non) et l'ancienneté. Une mise à pied immédiate est possible en cas de faute grave.
Réembauche du salarié licencié	Possible 3 mois après le licenciement. La durée travaillée auparavant est déduite de la nouvelle période d'essai.	Possible 3 mois après le licenciement. La durée travaillée auparavant est déduite de la nouvelle période d'essai.	Après son terme prévu, peut être renouvelé une fois, pour une durée totale de 18 mois maximum. Au-delà, il faut un CDI.	Possible immédiatement (après un licenciement économique, le salarié licencié est même prioritaire).
Embauche d'un autre salarié après un licenciement	Possible immédiatement est indéfiniment.	Possible immédiatement est indéfiniment.	Au terme du contrat : délai de carence égal à un tiers de la durée du contrat précédent. Théoriquement pas possible indéfiniment.	Possible 6 mois après un licenciement économique.
Indemnités de licenciement	8% du salaire brut total versé depuis l'embauche.	8% du salaire brut total versé depuis l'embauche.	Si le licenciement n'est pas justifié, la totalité du salaire jusqu'à la fin prévue du contrat doit être versée.	1/10e du salaire mensuel par année d'ancienneté (après 2 ans), doublée en cas de licenciement économique.
Allocations chômage	Après 4 mois de travail : 16,40 euros par jour (soit 1 euro de plus que le RMI !) pendant 2 mois. Après 6 mois de travail, les conditions sont les mêmes qu'après un CDI (<i>ci-contre</i>).	Après 4 mois de travail : 16,40 euros par jour (soit 1 euro de plus que le RMI !) pendant un mois. Après 6 mois de travail, les conditions sont les mêmes qu'après un CDI (<i>ci-contre</i>).	7 mois d'indemnisation après 6 mois de travail durant les 22 derniers mois, ou 23 mois d'indemnisation après 14 mois de travail durant les 24 derniers mois.	7 mois d'indemnisation après 6 mois de travail durant les 22 derniers mois, ou 23 mois d'indemnisation après 14 mois de travail durant les 24 derniers mois.
Droit Individuel à la Formation (hors temps de travail)	Après un mois.	Après un an, ou si licencié avant un an.	Après un an.	Après un an.
Compensations diverses	Accès à l'aide Locapass (avance remboursable pour payer la caution de location d'un logement).	Aucune	Si non renouvelé ni transformé en CDI : indemnité de précarité égale à 10% du salaire brut total.	Aucune
Exonérations des cotisations sociales "patronales"	Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune qui était au chômage depuis plus de 6 mois.	Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune (moins de 26 ans) qui était au chômage depuis plus de 6 mois.	Aucune	Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune (moins de 26 ans) qui était au chômage depuis plus de 6 mois.

Contre la précarisation du travail et des salariés. Retrait du Contrat Première Embauche !

En juin dernier, la droite et le MEDEF ont imposé à la hussarde le CNE (contrat nouvelle embauche) aux salariés des entreprises de moins de 20 salariés.

En février, le dispositif a été élargi aux jeunes de moins de 26 ans avec le CPE et le CNE étendu aux entreprises de plus de 20 salariés.

Si un coup d'arrêt n'est pas immédiatement donné, ils risquent de faire passer leur projet complet : le démantèlement du Code du Travail avec la disparition du CDI et de toutes les garanties collectives acquises au fil de décennies de luttes sociales.

Fragiliser les salariés n'a jamais créé d'emplois !

Parce qu'il a peur d'une mobilisation d'ampleur de la jeunesse et des salariés, le gouvernement passe en force en utilisant l'article 49-3 pour éviter la confrontation démocratique.

Mais, partout en France, le mouvement contre le CPE s'amplifie et, au Sénat, le débat parlementaire se poursuit.



NON à la PRECARITE, à l'EXCLUSION et à la DISCRIMINATION !!!

- Le CPE institutionnalise le travailleur jetable à tout moment : plus d'obligation de justifier le renvoi !
- Le CPE n'exige aucune garantie des patrons qui pourront remplacer un jeune en CPE par un autre jeune en CPE et continuer de bénéficier des exonérations de charges.
- Le CPE ne s'applique pas uniquement au premier emploi. Un jeune pourra passer de CPE en CPE et de CPE en CNE (= 4 ans à l'essai).

Amplifions la résistance ! Retrait du CPE

**Ne manquez pas la réunion publique le 6 mars à 20h,
salle de l'Indépendance, 48 rue Duhesme (18e)**

Et le 7 mars, mobilisez-vous à nos côtés pour le retrait du CPE !

Déjà plus de 300.000 salariés victimes du CNE !

Et ce qui est valable pour le CNE l'est aussi pour le CPE...

UN CONTRAT SANS AVENIR

Le CPE interdit toute construction d'un projet d'avenir.

Alors que nous avons un droit du travail protecteur (on ne pouvait licencier que pour un motif réel et sérieux), on trouve aujourd'hui aux Prud'hommes des salariés embauchés en CNE et licenciés après avoir annoncé leur grossesse, une intervention chirurgicale ou simplement réclamé le paiement de leurs heures supplémentaires !

En bradant les jeunes sur le marché du travail, le CPE organise la concurrence entre les générations et prépare le terrain d'un contrat précaire unique pour l'ensemble des salariés.

UN CONTRAT SANS EMPLOI

- Le CPE ne créera aucun emploi supplémentaire.

On l'a vu avec le CNE, vraie aubaine pour les patrons, ceux qui ont signé un CNE auraient de toute façon recruté.

- En revanche, avec le CPE, tous les jeunes de moins de 26 ans seront potentiellement précaires, y compris ceux qui auraient été embauchés en CDI.

On ne crée pas de l'emploi en fragilisant les salariés, en précarisant la jeunesse, en remettant en cause les droits acquis.

CPE, travail de nuit des mineurs, apprentissage dès 14 ans, directive Bolkestein, autant de mesures imposées qui ne font que renforcer la précarité et la discrimination. Avec la remise en cause de leurs droits de séjour dès la fin de leur contrat, les travailleurs immigrés vont se retrouver en première ligne des victimes de cette précarisation.

D'autant que cette politique aura pour conséquence un accroissement spectaculaire des inégalités entre les plus riches et les plus pauvres. Elle vise à garantir la soumission du salarié à l'entreprise et à sécuriser les marchés financiers.

Aujourd'hui, l'ensemble des organisations lycéennes, étudiantes, salariés et les partis politiques de gauche appellent à manifester dans toute la France le 7 mars.

le 7 mars amplifions la résistance ! Retrait du CPE

Collectif anti-CPE 18e : PS 18e - PC 18e - LCR 18e - Collectif non au libéralisme pour une Europe sociale et démocratique - MJS Paris - Alternative Libertaire Paris Nord Est - Les alternatifs 18 - MRC 18e - Rénover maintenant 18e.