



## DDE Côte-D'or

Contrat **Nouvel** Embauche et Contrat **Première** Embauche



# LA RÉSIGNATION N'EST PAS DE MISE !!!

Même si les députés ont adopté (mercredi 8 février) le CPE par 51 voix contre 23, la mobilisation doit continuer et s'accroître.

Les jeunes doivent bénéficier de l'aubaine démographique (départs massifs à la retraite) !  
Ils vont se retrouver contraints d'accepter des emplois assujettis à des droits dégradés !

## C'EST INJUSTE !!!

«La liberté s'arrête là où commence le Code du travail» a dit Mme Parisot (présidente du MEDEF) en février 2005 et rajoutait en septembre «La vie, la santé, l'amour sont précaires... pourquoi le droit du travail ne le serait-il pas».

C'est le CDI et le droit du travail qui sont touchés !

C'est le retour en arrière ! C'est la précarité comme perspective !

Ci-dessous, réponses aux argumentaires PRO CPE du gouvernement :

***Argumentaires PRO CPE : le CPE comporte une garantie de rémunération qui ne peut être inférieure au régime commun des salariés. Contrairement au CIP, il ne comporte pas de salaire plafond.***

Réponse : Le montant du salaire résulte d'un rapport de force entre salariés et employeurs, aucune défense, aucune adhésion et action syndicale ou action collective n'est possible, quand on peut être viré sans motif. Un jeune qui ne trouvera pas sur sa feuille de paie le salaire correspondant à son diplôme, à ses heures supp. et qui s'en plaindrait sera "viré", il n'aura pas de recours, le "vidage" est sans motif.

***Le droit individuel à la formation sera ouvert dès la fin du 1er mois alors qu'il ne s'ouvre qu'après un an pour un CDI classique, et n'existe pas pour le CDD.***

En pratique le "droit" à la formation en entreprise est rarement une réalité, soumis à trop de conditions, de formalités encore imprécises (déjà difficile à mettre en œuvre dans l'état actuel du droit), et si le jeune fait valoir ce droit il sera viré avant d'en avoir fait usage... L'employeur est souvent un délinquant au regard du Code du travail, il ne cherche qu'à faire du profit et à tirer le maximum de ses salariés en les faisant travailler le plus possible au moindre coût pour dégager un max. de bénéfice pour lui ! Quel employeur va s'embarrasser à prendre un jeune qui ira en formation, s'il en a besoin, c'est maximum corvéable tout de suite, rentable tout de suite, pas absent à mi-temps pour une "formation" imprécise, floue... Très peu de CPE profiteront de ce droit !

***Le CPE comporte une période de consolidation de l'emploi de 2 ans maximum, dont seront décomptés les périodes de stages, les CDD, les missions d'intérim et les contrats en alternance.***

Sauf qu'en droit du travail, le "stage" n'existe pas. Juridiquement on est classé soit "salarié" soit "stagiaire de la formation professionnelle" (avec une convention de stage qui précise tout, calendrier, durée, nature de la formation et du travail, rémunération, financement public ou privé, etc.).

Trop d'employeurs usent de prétendus "stages" pour frauder la loi et exploiter des jeunes sans défense...

Une écrasante majorité de ces prétendus "stages" dure moins de trois mois et M. de Villepin parle d'indemniser les "stages de plus de trois mois" !!!

Tout jeune qui n'a pas de convention de stage avec une rémunération de la formation professionnelle doit avoir un salaire au premier mois qui ne saurait être inférieur au Smic... Tout CDD ou intérim suivi d'une embauche compte déjà, dans le droit pour de l'ancienneté, rien de neuf donc !

***Si le CPE adapte la procédure de licenciement pendant les 2 premières années, le préavis est obligatoire et augmente avec l'ancienneté, et ce dès la fin du 1er mois.***

Déjà, dans le CDI, par convention et par le Code, le "préavis" existe proportionnellement à l'ancienneté : quinze jours après six mois, un mois après un an, deux mois après deux ans. Rien de neuf, il n'augmente pas "dès le premier mois" c'est un mensonge... Et pourquoi parler de "procédure de licenciement" quand il n'y a pas de procédure, parce que pas de motif, et pas de recours...

***On ne peut pas licencier une femme enceinte pendant la période de consolidation, comme dans un CDI classique. La période de consolidation ne permet pas de jouer avec les règles de base et de mettre fin au contrat en utilisant quelque type de discrimination que ce soit.***

Mensonge encore ! On peut déjà en pratique licencier une femme enceinte dans un CDI "classique" ! Il suffit d'avoir un motif qui ne soit évidemment pas le fait qu'elle soit enceinte ! Mais il est facile de trouver un motif économique, un cas de force majeure,... mais là, dans le CPE, c'est simple : il n'y a pas de motif à donner ! Donc la femme sera dehors dès qu'elle dira qu'elle est enceinte et il n'y aura aucun recours puisqu'il n'y aura aucun motif à donner.

***Le CPE prévoit des garanties spécifiques telles que la protection renforcée en cas de licenciement : en cas de rupture d'un CPE après 4 mois, une allocation forfaitaire spécifique de 490 €/mois, financée par l'État, sera versée pendant 2 mois au jeune qui ne peut prétendre à l'assurance chômage.***

Cette allocation est dérisoire, même le dernier accord Unedic signé en décembre 2005 pourtant peu favorable aux salariés prévoit qu'au bout de 6 mois de cotisations, on a droit à ... 7 mois d'indemnités (calculées sur 57 % du brut, comparez...) et au bout de 12 mois, on a droit à 12 mois d'indemnités, comparez encore avec une aumône qui ne dure que deux mois... et qui n'a pour but que donner un semblant social...

***La Fédération française des Banques a confirmé par un communiqué qu'elle considérait le CPE comme un CDI à part entière et que les signataires d'un CPE n'auront pas de difficulté particulière pour se voir attribuer un prêt. En matière de logement, le gouvernement s'est assuré que les possibilités offertes par le LOCA-PASS seraient systématiquement proposées aux signataires du CPE.***

Si le gouvernement argumente ainsi, c'est qu'il sent la faiblesse de son CNE-CPE précaire. Les banques n'ont pas à motiver leur refus de prêt. Les banquiers feront ce qu'ils veulent : un banquier n'est pas philanthrope, il n'a pas à rendre compte à M. de Villepin, un banquier est tenu à la rentabilité et ne prête qu'avec un maximum de garantie, chacun le sait.

***Le CPE sera bien considéré comme un CDI par les banques.***

Le loca-pass, n'assure qu'un étalement du paiement de la caution pour prendre un logement en location. Et le président de la Fédération nationale des agents immobiliers, dit bien que « notre compagnie d'assurances, la CGIA, qui garantit les loyers impayés, refuse de prendre des dossiers de locataires du CNE, ou à l'avenir du CPE, s'ils ne disposent pas d'une bonne caution ». Évidemment pour un salarié rien ne vaut un CDI : car avec un CPE, le jeune aura peur de jour en jour, de perdre son emploi et de ne pouvoir payer le loyer en question, c'est la précarité économique, comment construire un projet dans ces conditions... De plus la garantie du « Locapass » dure 18 mois alors que le CPE dure 24 mois. Pour le jeune qui pourra être viré au jour le jour l'angoisse sera de ne pouvoir payer ni le prêt ni la caution ni le loyer.

Selon la Dares (institut de statistiques du ministère de l'emploi), la part des "contrats courts" (CDD, vacataires, emplois aidés, stagiaires) ne cesse d'augmenter dans la Fonction publique (16% des emplois soit 860.000 agents en mars 2002). Cette évolution entame "l'image de l'emploi stable" offert par le secteur public. (source AFP 20 février 2006)

La CNT et la CGT PTAS appellent l'ensemble des salariés, lycéens, étudiants, chômeurs et retraités à participer à la :

**MARDI 7 MARS  
MANIFESTATION À DIJON  
15H PLACE DE LA RÉPUBLIQUE**

**LE 7 MARS  
FO - CGT - CNT - SUD  
APPELLENT LES PERSONNELS  
À FAIRE GRÈVE**

**UNIS, NOUS POUVONS TOUT CONTRE L'INADMISSIBLE !!!**