

unef
Le syndicat
étudiant

Nous exigeons le retrait du CPE !

UNL
LA VOIX LYCÉENNE

Cfdt
des choix, des actes

CFTC
La vie à défendre

**CFE
CGC**

**la
cgt**

FO

U.

Union
syndicale
Solidaires

UNSA



Le 7 mars 2006 a rassemblé plus d'un million de manifestants en France contre le CPE, cela traduit une mobilisation qui grandit chez les jeunes et qui s'amplifie dans les entreprises.

A TOULOUSE 35000 manifestants

Le sentiment que la précarité n'est pas la bonne réponse pour favoriser le développement et la croissance se renforce !

Le gouvernement ne peut ni l'ignorer ni la minimiser.

Au delà du CPE, vécu comme une humiliation faite à la jeunesse, la conscience grandit de la nécessité de stopper la course de la précarité tous azimuts :

- précarité de l'emploi
- précarité des salaires
- précarité des conditions de travail et de vie

L'unité syndicale des organisations de salariés et de jeunesse déjà réalisée est un atout essentiel.

La mobilisation des salariés, des retraités et de la jeunesse doit être plus forte encore, pour gagner le retrait du CPE.

La mobilisation
doit se poursuivre jusqu'au
RETRAIT DU CPE / CNE

La journée de mobilisation du 7 mars contre le CPE et la précarité a rassemblé plus d'un million de salariés, d'étudiants et de lycéens.

Dans les cortèges, un mot d'ordre : "Retrait du CPE !".



Témoignages.

Le nombre impressionnant de manifestants dans les rues du pays a confirmé ce que les sondages annonçaient : les Français, jeunes ou moins jeunes, ne veulent pas du Cpe.

Renaud, salarié à la Poste, a souhaité manifester car "le Cpe et le Cne (contrat nouvelle embauche), c'est la remise en cause du code du travail et la fin programmée du Cdi.

Avec les exonérations fiscales qui accompagnent ces contrats, les patrons n'embaucheront plus en Cdi.

Le licenciement sans motif, c'est l'esclavage des temps modernes. Si je suis là, c'est qu'aujourd'hui tout le monde est concerné par la précarité.

A la Poste, par exemple, 30 % des salariés sont des contractuels, et le nombre de Cdd est conséquent".

Xavier, 20 ans, est venu contre le Cpe et pour la défense de l'emploi : "L'usine où je travaillais vient de fermer". Christophe, son collègue, dénonce, à travers le Cpe, "la possibilité de virer les gens comme des chiffons". Agé de 30 ans, il est là "pour soutenir les jeunes".

Tout comme Elodie, 28 ans, salariée à la Banque de France : "Deux ans de période d'essai, c'est dégueulasse". Franck, lycéen, pancarte "No Pasaran le Cpe" à la main, est déterminé : "l'importante mobilisation

d'aujourd'hui est encourageante. On ne s'arrêtera que lorsque le gouvernement retirera son projet. Et il va le retirer !".

LICENCIÉ SUITE À LA REQUALIFICATION D'UN CDI EN CNE

L'employeur de Pierre souhaitait le licencier depuis un certain temps.

Sous prétexte de difficultés financières de l'entreprise, il lui fait signer une modification de son contrat de travail, le transformant en CNE, soi-disant pour lui éviter un licenciement économique. Trois jours plus tard, Pierre reçoit une lettre de licenciement sans indication du moindre motif.

L'employeur de Pierre s'est servi des règles du CNE qui permettent de rompre un contrat sans respect de la procédure de licenciement et sans justifier d'une cause réelle et sérieuse.

LICENCIÉES À LA FIN DES SOLDES

Véronique, Mireille et Elsa sont embauchées en CNE dans même boutique de prêt-à-porter à la veille de l'ouverture des soldes. Elles sont toutes trois licenciées sans motif le dernier jour des soldes. Il est de plus manifeste que leur employeur ne comptait pas pérenniser leur emploi au-delà de la période des soldes.

En utilisant le CNE comme un CDD, l'employeur s'est affranchi des cas de rupture du CDD (faute grave, force majeure, consentement des deux parties) et de l'obligation de verser une prime de précarité de 10%.

LICENCIÉ POUR UN RETARD DE 10 MINUTES

Embauché en CNE depuis 2 mois, Eric arrive 10 minutes en retard un mardi matin à son atelier de mécanique.

Son employeur souhaitant faire un exemple le réprimande vivement devant ses collègues, puis le licencie sur le champ, sans invoquer le moindre motif dans la lettre de licenciement.

En facilitant à l'extrême la rupture du contrat, le CNE a dans ce cas permis à l'employeur de rompre directement le contrat du salarié alors qu'il aurait pu envisager une sanction moins lourde (comme un blâme ou un avertissement).

CONTRAT PREMIERE EMBAUCHE

Le contrat première embauche est présenté par le gouvernement comme un moyen de lutter contre les difficultés auxquelles les jeunes se trouvent confrontés, non seulement dans l'accès à un premier emploi, mais aussi dans la précarité des emplois qu'ils décrochent avec la multiplication des petits boulots CDD, intérim et stages non rémunérés.

Le contrat première embauche est de la même veine que le contrat nouvelles embauches : son objectif est de rendre plus rapide et plus facile le licenciement par les employeurs et de rendre plus fragile et aléatoire la situation des salariés pour les dissuader de revendiquer leurs droits (salaires, durée, conditions de travail, etc.)

Le dispositif présenté par le gouvernement appelle de nombreuses critiques :

Au titre de la situation de l'emploi

- Ce n'est pas le contrat qui crée l'emploi, il suscite simplement un effet d'aubaine pour les employeurs
- Le CPE ne fait que compléter une liste déjà très longue de contrats précaires dont les effets sur l'emploi sont nuls
- Le CPE constitue un véritable cadeau aux grandes entreprises qui avaient été exclues du CNE
- Ce contrat introduit une véritable segmentation du marché du travail : salariés en CDI (de moins en moins nombreux)/ salariés précaires
- Selon le centre d'étude et de recherche sur les qualifications « si un jeune commence par un emploi déclassé, il y a beaucoup de chance pour qu'il continue à avoir des emplois déclassés »

Concernant la situation du salarié dans l'entreprise

- Vulnérabilité du salarié pendant 2 ans qui se trouve à la merci d'un licenciement non justifié, impossible à contester
- Subordination extrême du salarié vis-à-vis de son employeur auprès duquel il lui sera difficile de faire valoir ses droits d'expression, de revendication en matière de salaires, de conditions de travail ou de temps de travail
- Le salarié en CPE pourra-t-il bénéficier de tous les avantages dont bénéficient les salariés « fixes » ?
- Le salarié peut aller de CPE en CPE voire de CPE en CDD puisqu'il n'existe aucune période de carence
- Salariat à deux vitesses au sein d'une même entreprise, situation de discrimination entre salariés
- S'il est possible de faire valoir les stages ou les CDD déjà effectués dans l'entreprise comment peut-on parler de première embauche ?
- Insuffisance du dispositif de formation

Concernant la situation personnelle du salarié

- Fragilité de la situation du salarié pour résoudre les problèmes d'accès au logement, au crédit, aux services de santé
- Impossibilité d'envisager des projets ou un parcours professionnel
- Identités personnelle et professionnelle dégradées
- Montant ridicule de l'allocation de 460 euros pendant 2 mois en cas de rupture au bout de 4 mois
- Jeunes victimes d'une double peine : âge/précarité

Concernant la procédure utilisée

- Absence de consultation des organisations syndicales
- Accélération de la procédure parlementaire, passage en force

Samedi 18 mars 2006

**Grande manifestation unitaire
Interprofessionnelle de salariés et des
organisations syndicales de jeunesse
Pour le retrait du CPE**

10h 30 départ de la manifestation

Plusieurs points de Rassemblement :

Carré de tête unitaire : Angle Place Jeanne d'arc

- Organisations de jeunesse :
- La Cgt, : angle rue Merly, Décathlon
 - FO : Rue de Chalets,
 - CFDT : rue des hirondelles,
- En suivant : CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU, Solidaires,

Les organisations politiques sont appelées à se positionner
derrière le cortège syndical.

Les organisations syndicales de jeunesse appellent à une manifestation pour exiger le retrait du CPE. Les organisations syndicales de salariés invitent leurs syndiqués et militants à former de fortes délégations pour y participer.