



Extrait du Sundep-Solidaires Paris

<http://sundep-paris.org/spip.php?article64>

CPE - CNE la lutte continue

- Regards sur l'Éducation

- En France

-

Date de mise en ligne : mardi 14 mars 2006

Description :

Le Sundep s'associe à l'appel de l'intersyndicale Solidaires, CGT, FO, FSU, CFDT, CFTC, CGC et les organisations de lycéens et étudiants.

Copyright © Sundep-Solidaires Paris - Tous droits réservés

CPE - CNE la lutte continue.

Deux manifestations sont prévues : jeudi 16 et samedi 18 mars.

Le Sundep s'associe à l'appel de l'intersyndicale Solidaires, CGT, FO, FSU, CFDT, CFTC, CGC et les organisations de lycéens et étudiants.

[Article tiré du SUNDEP Lille](#)

Le gouvernementâ€!ment !!!

Huit preuves flagrantes de la désinformation véhiculée par le gouvernement

1) Selon le gouvernement : Â« 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 Â»

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 Â« force majeure Â». 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 Â« période d'essai Â» 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 libertésâ€! â€!de plus en plus précaires !

2) Â« Le CPE c'est mieux qu'un CDD Â»

Le Contrat à Durée Déterminé est un contrat dont l'utilisation est limitée : le code du travail prévoit des Â« circonstances exceptionnelles Â» pour embaucher des salariés en CDD, il est interdit d'en prendre pour occuper un Â« poste permanent Â». 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 Â« délai de carence Â», égal au tiers de la durée du contrat précédent. En CPE, c'est possible sans Â« délai de carence Â». 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 %â€!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) Â« 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 Â»

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 partir 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 !

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

	CPE	CNE	CDD	CDI
Âge 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
Durées de la période d'essai (ou de « consolidation »)	2 ans (les aspects ci-dessous concernent cette période de 2 ans)	2 ans (les aspects ci-dessous concernent cette période de 2 ans)	2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois, un mois pour un contrat de plus de 6 mois	Entre 1 et 2 mois renouvelable une fois

CPE - CNE la lutte continue

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 vision 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 6 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 et indéfiniment	Possible immédiatement et indéfiniment	Au terme du contrat : délai de carence égal au tiers de la durée du contrat précédent. Théoriquement pas possible indéfiniment	Possible 6 mois après un licenciement économique
Indemnité 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 un euro de plus que le RMI !) pendant 2 mois. Après 6 mois de travail, les conditions sont les mêmes qu'après un CDI (ci-contre)	Après 4 mois de travail : 16,40 Euros par jour (soit un euro de plus que le RMI !) pendant 2 mois. Après 6 mois de travail, les conditions sont les mêmes qu'après un CDI (ci-contre)	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 de 10 % du salaire brut total.	Aucune
Exonération 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