



Pour réussir le 7 mars Grève, manifestation, tous mobilisés pour le retrait du CPE

L'insertion professionnelle des jeunes est une préoccupation majeure de chacun d'entre nous. Nous ne pouvons accepter que des jeunes quittent le système éducatif sans qualification, pas plus que nous ne pouvons nous résigner à ce que les formations et qualifications acquises ne permettent l'accès à un emploi stable et garanti par des droits collectifs.

Après le Contrat Nouvelle Embauche pour les entreprises de moins de 20 salariés, après les CDD pour les seniors, après la réduction de l'indemnisation du chômage, le gouvernement crée maintenant le CPE, Contrat Première Embauche qui généralise la précarité pour tous les jeunes de moins de 26 ans.

Cette politique concerne tous les salariés. De moins en moins d'emplois vont relever du Contrat à Durée Indéterminée qui devrait être la norme. Le Premier Ministre annonce par ailleurs son intention de travailler à une réforme du CDI dans un contexte où des voix s'expriment pour demander de " réexaminer le niveau de flexibilité offert " par les contrats de travail. Tout comme pour le statut de la Fonction Publique qui, dans une telle logique, risque de faire figure " d'insupportable archaïsme ".

Pourquoi les employeurs embaucheraient-ils un jeune sur CDI lorsqu'ils ont l'opportunité de le faire sur ce nouveau type de contrat sans aucune contrainte ? En fait, pour tous les jeunes, quelles que soient leur formation et leur qualification, c'est la perspective d'une précarité généralisée et obligatoire. Sans la moindre garantie de déboucher sur un emploi fixe ! Comment construire un projet de vie dans ces conditions ? Comment construire une scolarité donnant pleinement du sens à l'insertion professionnelle ?

Avoir une politique ambitieuse de l'emploi, notamment en faveur des jeunes, ce n'est pas développer la précarité mais bien changer de politique : augmenter le niveau des qualifications, augmenter les salaires, conforter les droits et la sécurité du travail, développer le service public d'éducation et de recherche, avoir une politique de l'emploi public répondant aux besoins de nos concitoyens.

Le SNUipp appelle tous les personnels à être dans l'action le 7 mars, en participant aux manifestations et à la grève, avec les jeunes et les autres salariés, pour exiger le retrait du CPE.

**MANIFESTATION DÉPARTEMENTALE UNITAIRE
14H30
Place des Halles
CHARTRES**

CPE : un contrat inacceptable !

⇒ **Licenciement sans motif** : Le CPE est, d'un point de vue juridique, un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), mais sa seule caractéristique juridique est qu'il comporte une " super période d'essai ", au cours de laquelle l'employeur peut licencier un salarié, sur simple lettre recommandée, sans avoir à en préciser le moindre motif. Le CPE est même moins favorable qu'un contrat à durée déterminée (CDD), qui ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris, mais qui ne peut être rompu avant son terme.

⇒ **Une précarité accrue** : Pour les salariés, c'est, au sens propre, l'incertitude du lendemain imposée pendant deux ans, voire plus en cas de succession de CPE ou CNE. C'est mettre fin à l'état de droit dans l'entreprise, puisque sous la menace permanente de l'employeur et la pression du chômage, les salariés hésiteront à réclamer le respect de leurs droits collectifs et individuels.

⇒ **Un contrat " anti-jeunes "** : Pour les partisans du CPE, la période d'essai de deux ans permettrait " *aux jeunes de donner toute la mesure de leurs capacités* ". Quelle anarque ! Rien n'empêche aujourd'hui, avec le CDI ou le CDD, les employeurs de donner aux jeunes cette possibilité !

La majorité des jeunes passe aujourd'hui par des périodes de précarité avant d'accéder à un emploi stable (emplois aidés, intérim, stages...). Le CPE institutionnalise l'emploi précaire spécialement conçu pour les jeunes.

⇒ **Aucune garantie de déboucher sur un emploi stable** : Le gouvernement explique qu'avec le CPE et le CNE, il s'adresse aux " *employeurs réticents à recruter faute d'avoir une lisibilité suffisante sur le potentiel de développement de leur entreprise* " ou dont " *l'entreprise a des difficultés à absorber un surcroît d'activité* ". Dans le premier cas, le CDI, avec possibilité de licenciement pour raison économique, répond à la situation et pour ce qui est du surcroît d'activité passager, le CDD a été conçu pour cela, avec possibilité de garder le salarié si l'activité devient pérenne. Le seul argument pour l'employeur est la possibilité de licenciement sans motif. C'est pourquoi il est probable que l'employeur ne transformera pas le CPE en CDI... quitte à faire plus tard une nouvelle embauche en CPE.

Les contrats existants

Le contrat à durée indéterminée (CDI) : Comme son nom l'indique, il dure sans limitation. Bien sûr le licenciement est possible, mais il ne peut être prononcé " sans motif réel et sérieux ", d'ordre économique ou lié au salarié (motif disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude au poste...). La lettre de licenciement doit explicitement exposer le motif et le salarié peut saisir le juge des prud'hommes s'il estime le licenciement non fondé. La durée de la période d'essai est précisée dans le contrat ou la convention collective. Les tribunaux estiment raisonnable une période d'essai de un à deux mois pour un employé ou un technicien et de trois mois pour un cadre.

Le Contrat à Durée déterminé (CDD) : Il ne concerne que des cas précis : surcroît d'activité, remplacement ou activité saisonnière. Le contrat ne peut être rompu avant son terme, explicitement précisé dans celui-ci, soit sous forme de date, soit sous forme d'événement particulier (retour de la personne remplacée, fin de saison...)

Le contrat d'intérim : Il obéit aux mêmes règles de rupture que le CDD. Pour le CDD comme pour l'intérim, il n'est pas exigé de lettre ou de motif de licenciement puisque le terme est précisé dans le contrat.

Ces contrats peuvent être renouvelés (18 mois maxi pour le CDD) et le salarié doit être prévenu en cas de non renouvellement. Ces deux contrats peuvent être transformés en contrat à durée indéterminée.

Chômage et précarité des jeunes...

Le gouvernement justifie ce type de contrat pour les jeunes en argumentant sur le fait que :
ceux-ci mettent entre 8 et 11 ans pour obtenir un emploi stable ;
le chômage des jeunes est de 23 .

Le rapport du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) montre une autre réalité :

40 % des jeunes ont un CDI comme premier emploi ;

71 % des jeunes sont en CDI après 3 ans ;

40 % des jeunes embauchés en CDD ont un CDI l'année suivante.

Quant au taux de chômage, " l'un des plus élevé d'Europe ", le gouvernement omet de préciser que ce taux recouvre aussi la situation des jeunes en âge de travailler mais qui sont toujours en formation initiale !

Le CPE n'augmentera pas le nombre d'emplois disponibles ! C'est le caractère précaire de ceux-ci qui progressera.

Quant au taux de chômage, " l'un des plus élevé d'Europe ", le gouvernement omet de préciser que ce taux recouvre aussi la situation des jeunes en âge de travailler mais qui sont toujours en formation initiale !

Le CPE n'augmentera pas le nombre d'emplois disponibles ! C'est le caractère précaire de ceux-ci qui progressera.