

Contrat Première Embauche :

Contexte, analyse et argumentaire

Même si la jeunesse est très loin d'être homogène, la spécificité des jeunes est de cumuler tous les dysfonctionnements que connaît le salariat, ainsi que ceux touchant le reste de la société.

Contexte :

Une précarité importante et croissante des jeunes

Une dégradation de l'emploi en quantité et en qualité

Près d'un jeune de moins de 25 ans sur quatre (21,8% en janvier 2005, INSEE) est au chômage. Un jeune sur deux aura connu une période de chômage dans les trois années suivant sa sortie du système scolaire (étude CEREQ génération 2001). Tous les ans, 28,3% des jeunes ayant eu un travail en 2003 ont connu le chômage (INSEE 2005)

Même si le taux d'accès à l'enseignement supérieur y est plus élevé, ce haut niveau de chômage explique un taux d'activité des jeunes en France bien inférieur à la moyenne européenne: 30,4 % en France contre 36,7 % dans l'UE à 25 (Eurostat).

Trois ans après leur sortie du système scolaire, 45 % des jeunes sont en CDD et 19 % en intérim : près de deux jeunes sur trois connaissent donc une précarité durable lors de leur entrée sur le marché du travail (étude CEREQ génération 2001). Seuls 36 % des jeunes sont en CDI au bout de ces trois années.

Sur le plan salarial, on constate une stagnation du salaire moyen des jeunes, ce qui veut dire une baisse pour les moins qualifiés puisque le nombre de jeunes salariés accédant au statut de cadre augmente (étude CEREQ génération 2001).

Le phénomène de déclassement salarial concerne près d'un jeune sur cinq et près d'une jeune salariée sur quatre ! (étude CEREQ génération 2001) Est considéré comme un déclassement le fait d'occuper un emploi moins rémunéré que la moitié des jeunes diplômés d'un niveau immédiatement inférieur.

Des jeunes de plus en plus qualifiés

Et pourtant, les jeunes sont de mieux en mieux formés : 60 % sortent du système scolaire avec au minimum le baccalauréat. Près de 40 % d'entre eux ont accès à l'enseignement supérieur. Toutefois, 130 000 jeunes quittent le système éducatif sans diplôme chaque année.

Autre aspect, les périodes de stages en entreprise se sont multipliées, particulièrement dans l'enseignement supérieur, conformément aux souhaits des employeurs et des étudiant-e-s. Une minorité d'employeurs, le plus souvent des grandes entreprises, abuse des stages, que ce soit en nombre et par cumul dans le temps, en faisant remplir à des stagiaires des tâches qui relèvent d'un emploi permanent. Ce qui aboutit à un nombre conséquent d'emplois ayant vocation à être permanents mais qui sont occupés par des stagiaires. La question de la prise en compte par les entreprises de ces périodes de stages en tant qu'expérience professionnelle reste problématique.

Analyse du CPE : Le CDI en ligne de mire

	CPE	CNE	CDD	CDI
Public	Moins de 26 ans Entreprise de + de 20 salarié-e-s	Entreprise de moins de 20 salarié-e-s Pas de limite d'âge	Limité à certains cas du code du travail	Tout public
Licenciement	le licenciement peut être signifié par recommandé sans s'appuyer sur un quelconque motif	le licenciement peut être signifié par recommandé sans s'appuyer sur un quelconque motif	<i>La rupture d'un CDD <u>avant son terme</u> ne peut se faire <u>que sur la base d'une faute grave!</u></i>	le licenciement doit être motivé, que ce soit pour des motifs économiques touchant à l'entreprise, ou bien des motifs touchant au salarié (faute grave...)
Indemnités	8 % du brut et si après 4 mois : allocation versée par l'Etat pendant deux mois de 460 €	8% du brut au salarié (et 2 % à l'UNEDIC) + 492 € si licenciement entre le 4 ^{ème} et le 6 ^{ème} mois	aucune indemnité <u>mais</u> une prime de précarité de 10% du brut	10 premières années d'ancienneté: 1/10 ^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 10 ans : 1 /15 ^{ème} de mois supplémentaire par année (minimum du code du travail, conventions collectives parfois plus avantageuses)
Période d'essai	une période d'essai rebaptisée « période de consolidation » de deux ans	une période d'essai de deux ans	20% de la durée du contrat	période d'essai de trois mois, renouvelable une fois
Préavis * <small>* celui-ci n'est pas dû en cas d'inaptitude constatée par la Médecine du Travail car le préavis est lié au temps travaillé par le salarié</small>	Si moins d'un mois : Aucun délai Si plus d'un mois : 15 jours si moins de 6 mois 1 mois si plus de 6 mois d'ancienneté	Entre 1 mois et six mois d'ancienneté : 1 semaine Au-delà de six mois: un mois	aucun délai de préavis	Non cadres (selon ancienneté) : moins de 6 mois : au pro rata, entre 6 mois et deux ans : 1 mois plus de deux ans : 2 mois Cadres : trois mois (minimum du code du travail, conventions collectives parfois plus avantageuses)
ASSEDIC	la durée de cotisation permettant de bénéficier des ASSEDIC est réduite à 4 mois	la durée de cotisation permettant de bénéficier des ASSEDIC est de 6 mois	<i>Idem CDI</i>	filière A : 6 mois travaillés dans les 22 précédents la perte d'emploi ; ouvre droit à 7 mois d'indemnisation. filière A+ : 12 mois travaillés dans les 20 précédents ; droit à 12 mois d'indemnisation. filière B : 14 mois dans les 24 pour une durée d'indemnisation de 23 mois. filière C : Ouverte aux salariés de plus de 50 ans, ouvre droit à 36 mois d'indemnisation pour les salariés justifiant 27 mois de travail dans les 36 mois

Au total, on constate donc que le CPE prévoit :

- **le licenciement peut être signifié sans s'appuyer sur un quelconque motif : on mesure l'étendue de l'arbitraire ainsi offerte aux employeurs !**
- **une période d'essai pudiquement rebaptisée « période de consolidation » de deux ans !**
- **quasiment aucun délai de préavis durant cette période: la porte du jour au lendemain !**

Seule la durée de cotisation permettant de bénéficier des ASSEDIC est réduite à 4 mois : c'est le seul point « moins négatif » par rapport au CNE, ainsi que la validation des périodes de stages dans la période deux ans.

Ce nouveau contrat vient s'ajouter au mille feuille des dispositifs destinés aux jeunes : contrat jeune, CIVIS.... Il vient encore ajouter à la confusion et contribue encore à mettre à mal la prédominance du CDI.

Il est bien évident que ce nouveau dispositif, s'il venait à être appliqué, mordrait sur le peu de jeunes encore recrutés en CDI et ne viendrait que très marginalement remplacer des CDD et l'intérim.

Il semble évident que c'est le CDI, quel que soit l'âge et la taille de l'entreprise, qui est en ligne de mire puisque certains ministres (Sarkozy, Copé) et le MEDEF prônent déjà le CPE pour tous, quel que soit l'âge !

Alors que 80 % des licenciements se font sans plan social, ni reclassement, que l'OCDE classe les salariés français parmi ceux les moins protégés, le gouvernement veut encore réduire les droits des salariés !

Il ne faut pas s'y tromper : nous sommes bien devant une attaque en règle, planifiée, du CDI et du droit du travail dans son ensemble.

Même si le CDI ne constitue pas le remède infaillible contre toute rupture professionnelle ou même précarité, le CDI reste socialement un repère qui garantit un niveau d'insertion plus satisfaisant, pour la bonne et simple raison qu'il permet de louer un appartement et une relative stabilité de revenus.

Argumentaire : Le droit à l'avenir refusé aux jeunes

A l'instar de ce qu'avait tenté de faire Edouard BALLADUR en 1994 avec le CIP dit « SMIC Jeunes », le Gouvernement actuel veut réserver un traitement spécial aux jeunes qui, loin de les stabiliser sur le plan professionnel, accroît leur précarité.

Une vision rétrograde de la jeunesse anime nombre de décisions gouvernementales : les jeunes sont essentiellement appréhendés comme des auteurs de troubles, que ce soit en matière de sécurité publique (y compris dans leurs loisirs Cf Rennes), ou bien dans leur expression collective (Cf mouvement lycéen en 2005).

Retrait du CPE !

Il est bien évident qu'avec ce type de contrat précaire, il est strictement impossible pour un-e jeune salarié-e de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, de construire son autonomie en tant qu'individu, en tant qu'adulte.

Comment louer un appartement ?

Comment contracter un crédit, même de consommation courante ?

Comment se projeter dans l'avenir ?

Comment concevoir des projets personnels, familiaux, affectifs ?

Comment se projeter comme citoyen dans la Cité ?

Comment se considérer comme un acteur au sein de l'entreprise et non comme une force de travail interchangeable ?

Tout cela est strictement impossible avec un contrat de travail précaire comme celui qui est envisagé !

Le Gouvernement considère-t-il normal que les jeunes restent dépendants de leurs parents jusqu'à près de 30 ans ?

Faut-il considérer comme un privilège insigne de vivre chez papa-maman et les « taper » en fin de mois pour faire face à ses dépenses (études, loisirs, transports) ? Ne peut-on y voir une volonté de mise en insécurité sociale, non seulement des jeunes, mais aussi de l'ensemble du salariat à qui l'on offre comme seul horizon la régression sociale.

Du modèle Danois de flex-sécurité, le gouvernement n'a retenu que la précarité sans la sécurité des parcours professionnelle ; Sécurité conditionnée à un haut niveau de redistribution (et donc de prélèvements sociaux !) et à un accompagnement renforcé des chômeurs.

Une fois de plus, le gouvernement passe en force, sans avoir tenu compte de l'avis des syndicats. Il a voulu l'épreuve de force, il doit en assumer les conséquences.

L'UNSA considère que le CPE est une mesure qui aggrave la précarité des jeunes, compliquant plus encore leur insertion professionnelle et sociale, et porte en elle une remise en cause du CDI. Cette mesure doit donc être retirée.

Une négociation portant sur la question de l'emploi des jeunes doit s'ouvrir !

Ce n'est pas par un nouveau contrat ou bien par des exonérations de « charges » supplémentaires que les solutions se trouvent, ces solutions éculées et empreintes d'idéologie néolibérale ne font que développer des effets d'aubaine pour les entreprises, déstabilisant l'ensemble du système social.

L'obstacle à la création d'emploi ne réside pas dans le code du travail, mais dans le manque de débouchés. Seule une véritable politique de croissance visant à créer des capacités de production supplémentaire pourra permettre de lutter contre le chômage

Aux yeux de l'UNSA, les sujets de cette négociation devraient porter sur les pistes suivantes :

- sortir de l'académisme, facteur d'exclusion et de reproduction des inégalités sociales, et aboutir à une évolution du système éducatif et de formation développant des compétences utiles tout au long de la carrière professionnelle ; Cette évolution induit un changement pédagogique important
- une programmation, en termes de moyens et de priorités, de l'action de l'Etat en matière d'éducation et en particulier dans l'enseignement supérieur
- des relations entre le système de formation et les entreprises mieux définies et encadrées afin de valoriser les entreprises qui jouent le jeu et sanctionner celles qui abusent des stages
- en matière d'apprentissage, l'UNSA renouvelle son opposition à l'apprentissage dès 14 ans. Ce dispositif vient encore aggraver l'exclusion scolaire de dizaines de milliers de jeunes. L'UNSA considère qu'il est souhaitable de réintégrer ces exclus dans le système scolaire, selon des modalités adaptées
- une évaluation des différents dispositifs destinés aux jeunes afin d'en réduire le nombre et le caractère dérogatoire
- la mise en place d'une sécurisation des parcours professionnels à même de limiter les ruptures de carrière, ce qui induit une réforme du service public de l'emploi, l'accès au logement (montant des loyers, caution, garantie...), à des services bancaires (prêts...), à la protection sociale complémentaire, souvent perçu comme périphérique, est grandement conditionné la qualité du contrat de travail.