

LES ARGUMENTAIRES

Février 2006

LE BILLET

Il n'est pas tolérable de laisser, dans notre société, tant de jeunes galérer pour trouver un emploi. On ne peut davantage accepter que des milliers de jeunes quittent le système scolaire sans qualification.

En réponse à cette situation, le gouvernement propose aux moins de 26 ans le Contrat Première embauche qui leur donne moins de droits qu'à leurs aînés et qui les laisse dans l'incertitude du lendemain pendant deux ans. Un CPE qui comme le CNE, permet à l'employeur de rompre le contrat de travail sans obligation d'en justifier les raisons.

Pour la CFDT, ce n'est pas acceptable. Nous exigeons le retrait du CPE.

Les jeunes sont particulièrement touchés par le chômage. A cela des raisons qui leur sont spécifiques, d'autres qui tiennent à la situation générale de l'emploi.

Il faut apporter des réponses aux problèmes qui sont réellement posés.

Ce ne sont pas les contours du contrat de travail qui expliquent **un taux de croissance très faible, une balance commerciale dégradée**. C'est bien sur les conditions d'une meilleure croissance qu'il convient d'agir.

Nous n'ignorons ni les évolutions fortes du fonctionnement des entreprises ni les contraintes de la compétition internationale.

Nous croyons utile de faire évoluer le contrat de travail pour le rendre plus lisible, protégeant mieux les salariés, réduisant les disparités.

Nous croyons que c'est **par la motivation des salariés** dans l'entreprise, en leur proposant de véritables parcours de carrière, que **les entreprises améliorent leurs performances**. **C'est ce qui doit guider l'insertion des jeunes**. C'est, d'ailleurs, ce que dit, à sa manière, le rapport qu'a réalisé à la demande du gouvernement le groupe de travail présidé par le PDG de « Véolia Environnement ».

**CPE :
UN CONTRAT
INACCEPTABLE**

Cfdt
des choix. des actes

www.cfdt.fr

CPE : un contrat inacceptable

...❖ LICENCIEMENT SANS MOTIF

Pendant les deux ans du CPE, l'employeur peut licencier sans être tenu d'en donner le motif. C'est une forme de mépris du salarié plus que jamais soumis au bon vouloir de son patron.

Et si la raison du licenciement est illégale ou contestable, le salarié n'a pas d'autre choix pour faire valoir ses droits que d'engager une action devant les Prud'hommes. Mais beaucoup de salariés méconnaissent leurs droits ou les procédures. De plus par crainte qu'une action juridique n'handicape une future embauche, ils n'y auront pas recours.

...❖ DEUX ANS D'INCERTITUDE

Un contrat qui peut durer quelques jours... ou deux ans et dont l'employeur détient la clé de la durée, c'est empêcher beaucoup de projet personnels. En effet, comment acquérir un logement, souscrire un prêt bancaire... devant une telle incertitude de travail et de revenus ?

...❖ UN TRAITEMENT DISCRIMINANT POUR LES JEUNES

Proposer un contrat de travail précaire spécialement conçu pour les jeunes traduit une drôle de conception des solidarités intergénérationnelles. C'est une discrimination en fonction de l'âge qui va à l'encontre de ce que les jeunes sont en droit d'attendre en matière de cohésion sociale. Or, ils ont droit à la même considération que les autres salariés.

...❖ UN ACCROISSEMENT GÉNÉRAL DE LA PRÉCARITÉ

Pour faire face à divers aléas, les employeurs ont largement recours aux CDD. Beaucoup vont être tentés de remplacer le CDD par le CPE (ou par le CNE), plus souple dans sa durée (indéfinie) et moins coûteux lors de la rupture. Le risque de substitution est très réel.

...❖ AUCUNE GARANTIE DE DÉBOUCHER SUR UN EMPLOI STABLE

Le gouvernement explique l'utilité du CPE comme le moyen de vaincre la réticence des employeurs à embaucher, puisqu'ils peuvent licencier 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.

...❖ UN NOUVEAU CONTRAT QUI TOURNE LE DOS À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Pour être compétitive et gérer positivement leurs évolutions, les entreprises doivent pratiquer une « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Cela consiste notamment à recruter aujourd'hui les compétences nécessaires pour remplacer les prochains départs massifs en retraite, à gérer les embauches pour disposer des qualifications nécessaires, à assurer une pyramide des âges équilibrée. Au contraire, le CPE pousse les employeurs au recrutement au coup par coup, sans vision à moyen terme, sans placer la formation et l'apprentissage dans un parcours professionnel.

EMPLOI DES JEUNES : UNE ANALYSE ERRONÉE

Le gouvernement justifie le recours à un contrat spécifique pour les jeunes en affirmant :

- qu'ils mettent entre 8 et 11 ans pour parvenir à un emploi stable ;
- que le chômage des jeunes est de 23%.

Le rapport du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) démontre qu'en 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.

Le pourcentage de jeunes n'étant pas insérés dans l'emploi est effectivement de 23%. Mais ce taux recouvre également la situation de ceux qui sont en âge de travailler mais sont toujours en formation initiale.

Ce qui fait que le taux de chômage des jeunes est voisin de 9,5%.

Ce que propose la CFDT

...❖ DES MESURES ADAPTÉES AUX SITUATIONS DES JEUNES

La situation des jeunes est extrêmement diverse. Il n'y a rien de commun entre un jeune au chômage depuis plusieurs années après avoir quitté l'école à 16 ans sans qualification et celui qui dispose d'un diplôme d'ingénieur dans une discipline très recherchée. Il faut donc des réponses adaptées aux différentes situations :

- une formation initiale qui permette à chaque jeune d'acquérir un socle de base lui permettant d'accéder à une qualification et de pouvoir continuer à se former tout au long de la vie ;
- une formation qualifiante pour chaque jeune par le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage ;
- un accompagnement des jeunes dans leur insertion dans l'emploi, en leur offrant une voie d'entrée dans la vie active (emploi, formation qualifiante, création d'entreprise, projet associatif, etc...) et dans l'entreprise ;
- un revenu d'autonomie pour chaque jeune de moins de 25 ans, dans le cadre d'un projet d'insertion dans la vie professionnelle.

DES CONSÉQUENCES NÉFASTES SUR LES PERSONNES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

Le renforcement de la précarité qu'entraîne le CNE et le CPE va particulièrement toucher deux publics déjà en grande difficulté : les jeunes et les adultes éloignés de l'emploi.

...❖ Une forte concurrence pour les contrats aidés

Les contrats aidés contenus dans le plan de cohésion sociale concernent des jeunes et des adultes peu ou pas qualifiés qui sont des publics en difficulté éloignés de l'emploi. Leur développement commence à avoir des effets sur les créations d'emplois, mais leur nombre est bien inférieur aux prévisions. Or les employeurs auront bien plus de souplesse dans l'utilisation du CNE et du CPE qu'avec ses contrats aidés qui offrent une meilleure protection.



...❖ L'EMPLOI DES JEUNES FACE AU PROBLÈME GÉNÉRAL DU CHÔMAGE

Les difficultés des jeunes pour accéder à l'emploi tiennent largement au niveau élevé de chômage que connaît notre pays depuis trop longtemps. C'est aussi ce qui explique pour une part les recrutements surqualifiés de jeunes diplômés pour des postes qui n'exigent pas de tels niveaux de qualifications.

Vouloir s'attaquer au chômage des jeunes c'est donc prendre à bras le corps la question générale de l'emploi, des politiques économiques et industrielles nécessaires.

Au niveau général, la CFDT considère indispensable que l'Etat mette en œuvre une politique macro-économique favorable à la croissance et à l'emploi. Une telle politique doit obligatoirement être menée dans le cadre d'une cohérence européenne. Or, nous ne pouvons que constater que ce n'est pas la voie suivie depuis plusieurs années.

Une politique favorable à l'emploi c'est aussi des territoires dynamiques, des politiques industrielles cohérentes, un investissement dans la recherche et développement, etc... Pour être efficaces ces politiques doivent être mises en œuvre dans le cadre européen.

...❖ FAVORISER L'INSERTION DANS LES EMPLOIS DISPONIBLES

Dans plusieurs secteurs professionnels, les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter pour de multiples raisons : mauvaise image, statut social et professionnel peu attractif, contraintes lourdes, etc...

Pour la CFDT, il y a urgence à s'attaquer à cette situation. Il faut, d'une part, améliorer sérieusement l'attractivité des métiers délaissés (transports, hôtellerie-restauration, bâtiment, etc...). Cela devrait être la priorité du dialogue social dans ces secteurs. Il faut, d'autre part, mettre en place des filières de formation et d'intégration professionnelle permettant de faire coïncider les « emplois disponibles » et les attentes des demandeurs d'emploi.

Les premiers cas d'abus

À peine six mois après l'entrée en vigueur du CNE, déjà 10% de contrats signés ont été rompus et les premiers cas de dérive se font jour. Nul doute que des faits semblables se reproduiront avec le CPE dès son adoption définitive.

...❖ 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.

...❖ 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 l'employeur à rompre directement le contrat du salarié alors qu'il aurait pu envisager une sanction moins lourde (comme un blâme ou un avertissement).

...❖ LICENCIÉE AU RETOUR D'UN ARRÊT MALADIE

Au retour d'un congé maladie, Magali, secrétaire embauchée en CNE, a la désagréable surprise d'être accueillie par une lettre de licenciement non motivée. Bien que le motif de ce licenciement soit sans nul doute son arrêt maladie, elle doit assigner son employeur devant les prud'hommes pour connaître le motif qu'il invoque afin de pouvoir le contester. Le CNE a ici permis à l'employeur de rompre le contrat pour un motif discriminatoire (rupture pour maladie) sans avoir à donner la moindre explication.

...❖ 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%.



© Omar Abidi / Photographie du mouvement social / Fotobase, Manifestation du 7 février 2006