

CGT-INRA, SNCS(FSU),SNPREES-FO, SNTRS-CGT

Sections de Nancy

Nous appelons titulaires, non titulaires, doctorants, précaires à participer à la grève interprofessionnelle le mardi 7 mars et à manifester pour **le retrait du**

Contrat Première Embauche et du Contrat Nouvelle Embauche

Parcours individualisé d'Accès aux Carrières de la fonction publique hospitalière, Territoriale et d'Etat

Non aux attaques contre la jeunesse !

Après le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) pour les salariés des entreprises de moins de 20 salariés, le Contrat Première Embauche (CPE) destiné aux moins de 26 ans constitue un pas en avant d'ampleur **dans la destruction du Code du Travail et des droits des salariés et de la jeunesse.**

Le CPE institue en effet une *période d'essai de deux ans, durant laquelle l'employeur peut procéder au licenciement sans avoir à donner une quelconque justification !!!* Bref, des salariés jetables à tout moment avant d'atteindre la limite des 2 ans. Alors que les plans de licenciements se succèdent dans tous les secteurs, à qui fera t-on croire que ce n'est pas l'exigence de rentabilité et de profits à maintenir qui ne sera pas déterminante pour les patrons à faire se succéder les CNE (avec exonération des cotisations sociales et donc aggravation du faux déficit de la Sécurité Sociale) ?

Cette mesure, directement issue des lignes directrices pour l'emploi de l'Union Européenne visant à « augmenter la disponibilité des formes les plus flexibles d'emploi », aboutit à **l'individualisation complète à l'opposé des conventions et garanties collectives. Avec le CPE, le contrat de travail serait ainsi totalement fragilisé.** C'est d'ailleurs encore moins de « garanties » (si l'on ose dire) qu'avec un CDD, au cours lequel un salarié ne peut être licencié sans motif sérieux (faute grave, licenciement économique,...) avec les droits qui en découlent pour s'y opposer et éventuellement attaquer en justice. (cf. tableau au verso).

CPE à étendre à tous les salariés du privé... mais aussi de la Fonction Publique !

Le gouvernement Villepin ne se cache pas de vouloir étendre cette mesure à tous les salariés du privé. Mais, dès lors que ce CPE serait adopté, pourquoi en irait t-il différemment pour les quelques 430 000 non titulaires existants dans la Fonction Publique ? Mais, dans la Fonction Publique, CPE se dit d'ores et déjà « PACTE » ou « *Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat* ». Ce contrat, créé par ordonnances l'été dernier, vise aussi les jeunes de moins de 26 ans. Au lieu d'être recrutés sur postes de titulaires, ces jeunes vont se voir proposer un contrat en alternance, "rémunéré" de 55% à 70% du minimum de traitement fonction publique, contrat qui peut être rompu à tout moment par l'employeur et sans indemnité ! Selon le Ministre, d'ici à 2 ans la majorité des emplois de catégorie C devraient être pourvus par cette voie en lieu et place de recrutements directs de titulaires !

Et dans la Recherche Publique, quel avenir pour les doctorants et post-doctorants ?

Des milliers de CDD en cours de « recrutement » dans la Recherche Publique via l'ANR (3.000 prévus pour fin 2006 et de l'ordre de 5.000 fin 2007), mais aussi au CNRS, à l'INRIA, sans parler des Pôles de Compétitivité et des PRES de la nouvelle loi de la recherche. Au-delà des conséquences inacceptables pour les personnes elles-mêmes, c'est la toute la continuité sur un long terme du travail et des équipes de recherche qui serait mise en cause : c'est la destruction des grands organismes scientifiques (CNRS, INSERM, INRA, INRIA,...).

Toutes ces mesures sont inacceptables, et nous ne les acceptons pas !

Il faut stopper le démantèlement programmé de la recherche publique.

A ce jour, 17 universités sont en grève.

En conséquence nous appelons à faire grève et à manifester le 7 mars pour contribuer à en faire un grand mouvement public-privé de cette grève interprofessionnelle

UNITE SUR LES REVENDICATIONS !

Pour le retrait du CPE, le maintien du seul CDI

Pour la défense de tous les statuts et conventions collectives

Pour la suppression de l'ANR. Pour la défense de la recherche publique (organismes, statuts)

Pour le recrutement exclusif sur postes de titulaires de la fonction publique, contre les CDD ANR et autres (CNRS, INRIA, INRA, etc...).

MANIFESTATION 7 MARS A 14h00, Place Stanislas

Voici une comparaison des droits des salariés en cas de rupture de contrat par l'employeur :
vous jugerez par vous-mêmes ! (art : référence aux articles du Code du Travail).

Avec un CDI	Avec un CDD	Avec un CNE ou un CPE
Période d'essai de 3 mois maximum (art. L122-4 CDT)	Période d'essai d'un mois maximum (Art. L122-3-2 CDT)	Ne compte pas comme période d'essai si embauche ultérieure.
La rupture du contrat ouvre droit à une indemnité de licenciement (art. L122-9)	La rupture du contrat ouvre droit à une indemnité au moins égale à 10 % des rémunérations qui auraient dû être perçues	Aucune indemnité en cas de rupture pendant les deux premières années.
L'employeur doit justifier sa volonté de mettre fin au contrat et en informer le salarié (art. L122-14)	Le contrat ne peut être rompu par l'employeur sauf faute grave (L122-3-7)	L'employeur n'a aucune justification à donner
Le fait pour un salarié d'être syndiqué ne peut être un motif de licenciement (art. L122-45)	Le fait pour un salarié d'être syndiqué ne peut être un motif de licenciement (art. L122-45)	L'absence de toute justification ne pourrait-elle être utilisée pour réprimer par avance toute résistance ?
Recours possible devant le Conseil des Prudhommes pendant une durée de 30 ans si le salarié estime la rupture injustifiée et possibilité d'obtenir des indemnités.	Un syndicat peut exercer en justice toutes les actions propres à défendre le salarié (art. L122-3-16).	Aucun recours possible pendant la période des deux ans. Après cette période, le recours n'est possible que pendant 12 mois (30 ans pour les CDI)