



NPA
JEUNES
NOUVEAU PARTI
ANTICAPITALISTE

BARRICADES

Bulletin Jeunes Travailleurs - Février 2012

www.npa2009.org // contact-jeunes@npa2009.org // npa.jeunes.free.fr

ANNONCES TÉLÉVISÉES DE SARKOZY ORGANISONS DÈS MAINTENANT LA RÉSISTANCE !

Sarkozy a annoncé dimanche 29 janvier une série de mesures qui entreront en application dans les prochains mois. Décryptage.

Des sanctions pour plus d'apprentissage

Dès le mois de février, Sarkozy fera voter un texte demandant aux entreprises de plus de 250 salariés d'avoir au moins 5% de jeunes en alternance dans leurs effectifs, sous peine de sanctions redoublées. Il s'agit de faire passer un message idéologique : l'apprentissage, c'est à dire la formation dans l'entreprise sous la coupe du patronat, est la solution pour développer l'emploi et faire baisser le chômage.

Cette mesure vient s'ajouter à la réactivation du dispositif « zéro charges », pour les jeunes de moins de 26 ans, dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Ce plan, mis en place en 2009, avait été supprimé en juin 2010 et rétabli en mars 2011. Il s'agit d'un cadeau supplémentaire au patronat, à ajouter aux milliards d'exonérations de cotisations sociales accordées depuis une vingtaine d'années.



Ce que défend le NPA

- ⇒ Pas un salaire d'apprenti sous le SMIC !
- ⇒ Conversion de tous les contrats d'apprentissage en CDI !
- ⇒ Egalité avec les collègues : à travail égal, salaire et statut égaux !
- ⇒ Nationalisation des CFA, sous financement 100% public !

La mise en place de la « TVA sociale »

La mesure prendrait effet le 1er octobre prochain. Le dispositif consiste à augmenter le taux de TVA pour financer la protection sociale, pour

compenser la baisse de cotisations patronales. Concrètement, il propose d'exonérer les patrons de 13 milliards de cotisations (sur les salaires les plus faibles) – celles finançant les allocations familiales – et de compenser ce manque à gagner par une hausse de 1,6 points de TVA (qui passera de 19,6% à 21,2%) et une hausse de 2 points de la CSG sur les revenus financiers (pour faire passer la pilule).

L'effet global ne fait guère de doute : les prix vont augmenter ! Et si les salariés ne sont pas en capacité d'obtenir des hausses de salaires (et on voit mal comment ils pourraient les obtenir vu l'état du rapport de force) qui compensent cette hausse de prix, alors les capitalistes seront gagnants et les travailleurs perdants.

Enfin, cela va vers la fiscalisation de la Sécu, qui fragilise son financement : un impôt peut être réaffecté du jour au lendemain contrairement à la cotisation. La Sécu ne doit pas être gérée par l'Etat, elle doit être gérée par les travailleurs comme à l'origine !



Ce que défend le NPA

- ⇒ Non à la TVA antisociale ! Refus des exonérations de cotisations !
- ⇒ Pour plus de cotisations : le salaire minimum à 1600 euros net.
- ⇒ Augmentation des salaires de 300 euros pour toutes et tous.
- 1% d'augmentation de tous les salaires apporte 3 milliards de cotisations.

Accords de compétitivité négociés entre entreprise par entreprise

Enfin, l'attaque la plus grave est sans nul doute de permettre aux patrons, au niveau de leur entreprise, de conclure dès le mois de février des accords de « compétitivité » sur le temps de travail et sur les salaires avec leurs salariés si une majorité de ceux-ci l'acceptent.

Actuellement, de tels accords nécessitent la signature d'un avenant au contrat individuel, signé par chaque salarié, pour entrer en vigueur. S'il refuse de signer, le salarié peut être certes licencié pour raison économique, mais il peut avoir recours aux prud'hommes et le procédé n'est donc « sécurisé » pour le patronat.

La modification du contrat de travail sans l'accord du salarié constituerait une régression historique et une abolition de fait de la durée légale du temps de travail, qui serait négociée entreprise par entreprise (c'est-à-dire là où le rapport de

force est le plus défavorable aux travailleurs).

Avec de tels accords, le patronat pourra imposer plus facilement le « travailler plus » pour « gagner autant, voire moins » (en allongeant la durée du travail sans hausse des salaires). Vu le contexte de crise, le patronat ne va se priver de faire du chantage de l'emploi si les travailleurs refusent les baisses de salaires et/ou l'allongement de la durée du travail.

Ce que défend le NPA



- ⇒ **De vrais emplois et du travail pour tous-tes.**
- ⇒ **Réduction du temps de travail à 32h et embauches proportionnelles.**
- ⇒ **Interdiction des licenciements, nous ne sommes pas des variables d'ajustement !**

NOUS POUVONS EMPÊCHER LES LICENCIEMENTS !

SeaFrance, Pétroplus, Lejaby... derrière cette actualité des licenciements qui défile en accéléré, des milliers d'ouvriers et ouvrières et leurs familles sont jetés dans la tourmente.

3 000 licenciements par jour

Et ce ne sont pas des exceptions : on arrive au triste record de 3 000 licenciements par jour. Partout, les capitalistes virent des salarié·e·s et imposent aux autres de tout accepter s'ils ne veulent pas subir le même sort. Et rappelons-nous des Continental Clairoix qui avaient accepté des baisses de salaires pour finalement subir en 2009 la fermeture.

Ne nous laissons pas faire !

A présent c'est au tour de Peugeot SA. Est-ce que PSA va mal ? Non, ses profits n'ont jamais été aussi élevés, comme les 110 000 € / mois de son PDG. Mais pour en faire encore plus et gagner sur ses concurrents, PSA est prêt à tout. A Aulnay-sous-Bois, 200 emplois sont menacés. Les 3 000 ouvriers sont évidemment en colère, et appellent à une manifestation. Nous devons aller les soutenir ! Les patrons n'ont pas à décider du sort des travailleurs ! Nous pouvons résister ensemble aux licenciements, à PSA comme ailleurs !

**Manifestation
samedi 18 février**

**Aulnay-sous-Bois
Centre ville**

**Contre la fermeture
de l'usine PSA !**



APPRENTI·E, TU AS DES DROITS !

SÉCURITÉ SOCIALE

En cas d'accident du travail survenu au CFA, dans l'entreprise ou bien sur le trajet entre le domicile et les lieux d'apprentissage, les apprentis ont droit à des indemnités journalières.

En cas d'arrêt maladie, des indemnités sont versées à partir du 4^e jour d'arrêt.

SALAIRE MINIMUM

	Moins de 18 ans	De 18 ans à 20 ans	21 ans et plus
1 ^e année	25 % SMIC = 349,59 €	41 % SMIC = 573,33 €	53 % SMIC = 741,14 €
2 ^e année	37 % SMIC = 517,40 €	49 % SMIC = 685,20 €	61 % SMIC = 853,01 €
3 ^e année	53 % SMIC = 741,14 €	65 % SMIC = 908,94 €	78 % SMIC = 1090,73 €

L'augmentation du taux de rémunération à 18 et 21 ans a lieu le premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.

Certaines conventions collectives prévoient des taux plus élevés et le versement d'indemnités particulières (ex. BTP).

TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

Le temps de travail quotidien est limité à :

- 8 h par jour dans la limite de 35 h par semaine pour les mineurs (seul l'inspecteur du travail peut autoriser un dépassement dans la limite de 5 h par semaine)
- 10 h par jour dans la limite de 35 h par semaine pour les autres.

L'employeur n'a pas le droit de demander à un apprenti de travailler la nuit, c'est-à-dire :

- entre 20 h et 6 h du matin pour les moins de 16 ans
- entre 22 h et 6 h pour les autres.

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations (ex. boulangerie).

Les apprentis peuvent faire des heures supplémentaires, mais seulement sur autorisation de l'inspecteur du travail pour les mineurs (ex. hôtellerie restauration). Ils ont droit aux mêmes majorations de salaire que les autres travailleurs.

Le temps de pause quotidien est au moins de :

- 30 min pour 4 h 30 de travail consécutives pour les mineurs
- 20 min pour 6 h de travail consécutives pour les autres.

Le temps de repos quotidien est au moins de :

- 14 h pour les moins de 16 ans
- 12 h pour les moins de 18 ans
- 11 h consécutives pour les autres.

Le temps de repos hebdomadaire est au moins de :

- 2 jours consécutifs (incluant le dimanche, sauf dérogation) pour les mineurs
- 24 heures consécutives pour les autres.

Tous les apprentis ont droit à :

- 2,5 jours de congés payés par mois de travail, à prendre à partir du 31 mai suivant le début du contrat (soit 5 semaines annuelles)
- + 5 jours de congés payés pour se préparer à l'examen du diplôme visé, à prendre dans le mois précédent l'examen
- + 3 jours de congés payés par an pour se présenter à un autre examen de leur choix.

Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé annuel supplémentaire non payé de 30 jours ouvrables.

Les apprenties ont aussi droit au congé maternité à partir de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement jusqu'à 10 semaines après.

RUPTURE DU CONTRAT

Après la période d'essai, si l'apprenti a moins de 16 ans, celui-ci continue de pouvoir rompre le contrat unilatéralement n'importe quand.

Dans les autres cas, l'employeur ou l'apprenti ne peuvent plus rompre le contrat unilatéralement.

La rupture ne peut plus avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

- l'apprenti obtient son diplôme avant la fin du contrat
- l'apprenti et l'employeur donnent tous les deux clairement leur accord
- le conseil des Prud'hommes constate une faute grave, des manquements répétés de l'apprenti ou de l'employeur à leurs obligations, ou une inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (après examen individuel).

Si c'est de la faute de l'employeur, ce dernier doit verser à l'apprenti une somme égale à tous les salaires qu'il aurait reçus si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai dans l'entreprise dure 2 mois, et n'est en aucun cas renouvelable. Pendant cette période, l'apprenti ou l'employeur a le droit de rompre le contrat sans fournir d'explication. Pour l'apprenti, une rupture de contrat pendant la période d'essai est particulièrement dommageable, car elle ne donne droit à aucune indemnité ou prime de licenciement.

FIN DU CONTRAT

À la fin du contrat, l'employeur doit délivrer un certificat de travail et l'attestation Assedic. Sauf en cas de démission, les apprentis ont alors droit aux allocations chômage pendant leur période de recherche d'emploi.

Si l'employeur fait suivre le contrat d'apprentissage d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, il ne peut pas imposer de nouvelle période d'essai à l'apprenti. De plus, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la rémunération et de l'ancienneté.

Pour arrêter de se faire exploiter, connaître ses droits est loin d'être suffisant ! Dans les faits, il est très difficile pour un·e jeune apprenti·e de s'opposer seul·e face à son patron. Et pourtant, les raisons ne manquent pas : horaires à rallonge non comptabilisés, congés refusés, contrats rompus de façon abusive... La seule solution pour les travailleurs est de faire valoir la force de leur nombre en s'opposant collectivement, par exemple en rejoignant un syndicat.

Ces luttes permettent de résister au quotidien, mais tant que le pouvoir politique reste aux mains des capitalistes, ces victoires restent menacées. C'est pourquoi le NPA appelle à lutter plus largement contre ce système en crise qui ne nous offre aucun avenir !

Unissons-nous contre l'exploitation :

- ▶ **Pas un salaire d'apprenti en dessous du SMIC !**
- ▶ **Conversion de tous les contrats d'apprentissage en CDI !**
- ▶ **Égalité avec les collègues : à travail égal, salaire et statut égaux !**
- ▶ **Nationalisation des CFA, sous financement 100% public !**

