

CONTRACTUELS CDP : LES EVOLUTIONS DE LA DIRECTION !

LA CGT AGIT

Suite à nos interventions, dont le tract ci-dessous diffusé au moment de la dernière convention des cadres au Louvre en 2018, la DRH accepte enfin de régulariser les personnes en emplois précaires.

Or, moins de 70 personnes ont été retenu par la DRH alors que l'on sait que le nombre des contractuels de droit public à durée limitée a progressé de 50 postes en 2017 atteignant un nombre record de 300 !

Un des critères retenu est une ancienneté de (2-3) ans. Bonjour la notion de surcroît d'activité !

N'hésitez pas à contacter la CGT (cgtcdc@caissedesdepots.fr ou vos collègues syndiqués) pour nous signaler votre situation.

CAR CE N'EST QU'UN DÉBUT, CONTINUONS LE COMBAT...

LA « POUDRE AUX YEUX » DE LA DRH

Hormis les surcroûts d'activité, les personnels recrutés en CDP viennent remplacer des personnes absentes pour raisons diverses ou lorsqu'un poste est en attente de recrutement. Lorsque le poste est ouvert au recrutement, la priorité est donnée à la mobilité interne.

Si les compétences ne sont pas trouvées en interne, le poste est alors ouvert en externe (public ou privé). Le profil de la personne en CDP est alors examiné et peut donner lieu à un recrutement pérenne.

Réponse de la direction aux délégués du personnel CGT le 6 septembre 2018

LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PRÉCAIRE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

Le nombre des contractuels de droit public à durée limitée progresse de 50 postes en 2017. Leur nombre aura donc plus que doublé (x2,5) entre 2013 et 2017.

LA RÉALITÉ VÉCUE DANS LES SERVICES

La DRH feint d'ignorer ce que vivent ces personnels au quotidien...

Chacun d'entre nous est capable de citer le cas d'un CDP affecté temporairement sur un emploi permanent qui ne relève ni d'un surcroît d'activité, ni du remplacement d'un agent, et qui n'est même pas ouvert au recrutement !

Même les directions métiers ont du mal à comprendre la politique RH de la CDC, lorsqu'on leur refuse un recrutement en CDI alors que le poste à occuper est inscrit dans la liste des emplois du décret de 98 ou qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant à cet emploi.

Alors que le surcroît d'activité est réel dans les services en raison de la baisse des effectifs, l'invoquer à tout va est complètement bidon...

UN COMPORTEMENT MALSAIN ET UNE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES MALHONNÊTE

La DRH ne veut pas reconnaître la pérennité des postes occupés par des CDP courts - même dans sa propre direction ! - renouvelés pendant des années pour le motif fallacieux de « surcroît d'activité » et des CDP longs sur des emplois permanents, tout simplement pour éviter de recruter !

C'est tellement plus facile de manager des contrats temporaires que de gérer l'emploi permanent... Pour la DRH, « être mieux au travail permet de produire mieux ». Mais quid pour les agents plongés dans l'incertitude d'un avenir qu'on ne leur promet que temporaire ?

GESTION DE LA DRH : DEUX POIDS, DEUX MESURES ?

Selon le degré de noblesse des directions, les correspondants RH semblent avoir des coudées plus ou moins franches et la DRH s'empresse alors à ne pas respecter l'égalité et la justice de traitement des situations individuelles.

Ceci est particulièrement flagrant dans certaines filières où les CDP ont été transformés en CDI sur emplois du décret, alors que d'autres, moins cotées ou moins en cour auprès de la DRH. Cette pérennisation est systématiquement refusée sur des emplois similaires.

Dans ce contexte, on voit d'un côté la direction qui recrute promptement copains et copines cadres dirigeants, au mieux inutiles et coûteux, au pire nuisibles et incompetents, et d'un autre côté la DRH qui ménage ses dépenses budgétaires en précarisant le personnel et en créant des tensions sur la rémunération des agents de la CDC, par comparaison à celle des emplois temporaires.

QUEL GÂCHIS !

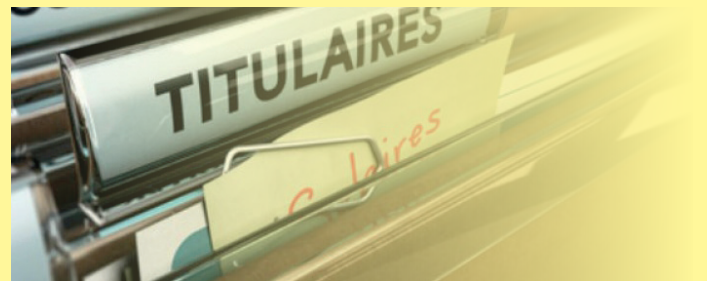
Il n'y a que la DRH pour ignorer la souffrance vécue par ces personnels kleenex qui ne savent même pas, la veille de la fin de leur contrat, s'ils seront prolongés. Pourtant, le travail et leur poste n'auront pas disparu après leur départ. Ils seront remplacés par de nouveaux CDP alors qu'ils ont acquis de l'expérience, qu'ils sont motivés et même souvent disposent du soutien de leur hiérarchie pour poursuivre leur mission.

Quelle bêtise !

En même temps, il n'y a que la DRH pour ignorer que certains supérieurs hiérarchiques directs pressurent les personnels précaires, instaurant un climat social délétère, en leur faisant miroiter une hypothétique embauche ou un renouvellement de leur contrat.

Et que dire des agents titulaires qui s'interrogent sur la charge de travail qu'ils vont devoir assurer s'ils ne disposent pas d'un renfort permanent ? Devront-ils former de nouveau un CDP, piloter un apprenti ou un stagiaire, dégrader leurs conditions de travail, voire pire, finiront-ils par mal faire leur travail au mépris de la conscience professionnelle qui les anime ?

LA RÉPONSE DE LA CGT, AVEC VOUS



Les agents de la CDC, fonctionnaires, privés ou statutaires, continuent pourtant d'assurer un service public de qualité malgré les réorganisations incessantes et la précarisation de son personnel dans une ambiance de « start-up EP » pas forcément propice à son utilité sociale de long terme.

Les beaux discours sur l'éthique et le sociétal, le dialogue social réduit à dessein par les représentants de la direction au bavardage de salon, cela suffit !

La réalité du terrain nous montre la malhonnêteté et la duplicité de la Direction.

Nous appelons les personnels, dans chaque direction, service ou unité, pour qui la valeur humaine n'est pas négociable, à nous rejoindre et à peser ensemble pour faire progresser les droits de tous.

Seule l'action collective peut contraindre la direction et sa DRH à prendre la mesure de la situation dans vos services et votre quotidien. Il est grand temps de mettre fin aux emplois précaires de la CDC, et l'accord-cadre, seul, n'y réussira pas.