

LA POLITIQUE DE LA PRÉCARITÉ INDUSTRIELLE À LA CDC

Il n'y a pas si longtemps, certainement sous l'ère d'autres directeurs, on pouvait dire que la CDC était une maison sérieuse et bienveillante qui luttait contre toutes les formes de précarité. Aujourd'hui nouvelle équipe, nouvelle politique. L'humain a-t-il sa place là-dedans ?

Même s'il faut rester mesuré dans nos propos, il n'en demeure pas moins qu'on peut se demander si la précarité est devenue un mode de management à la CDC ?

POUR LA CGT PLUSIEURS SIGNES SONT RÉVÉLATEURS :

1. Les recrutements

Les nouveaux embauchés le savent bien, le niveau de salaire des recrutements est au plus bas, que ce soient les recrutements sans concours qui positionnent de fait les fonctionnaires au plus bas de l'échelle, ou le recrutement des salariés privés dans les plus basses classifications (AET ou CEA). Une politique de recrutement tirant vers le bas, et générant des différences importantes : on est très loin de travail égal, salaire égal !

2. Les CDP

Le nombre de CDP à la CDC ne cesse d'augmenter : comment la direction peut-elle justifier le recours à ce type de contrat alors qu'il s'agit de couvrir de l'activité permanente. La photo en décembre 2018 dénombrait plus de 350 CDP à l'établissement. Cette direction est toujours en avance de phase sur les désirs d'un gouvernement prompt à supprimer des fonctionnaires et à généraliser la précarité dans la fonction publique. L'accord dit «Prime des gilets jaune» nous laisse entrevoir les choix de cette direction :

- Elle a balayé d'un revers de main l'attribution de cette prime aux CDP (Trop cher !!), alors que la CGT n'a cessé jusqu'au CUPEP de la demander ;
- Elle a exclu ou diminué le montant de la prime pour 181 personnes (pour un total de 57000€) en prenant la référence au SMIC 2018 au lieu de celui de 2019 là aussi malgré l'intervention répétée de la CGT.

3. Les intérimaires

Le recours à l'intérim à la CDC est de plus en plus important, notamment à la DRS (plus de 71 ETP par an), grande championne toute catégorie (cf. tableau). Alors même que cette Direction supprime des emplois, elle n'hésite pas à contourner la loi qui interdit à une administration le recours à l'intérim en cas de suppressions de postes⁽¹⁾. De plus, la CDC ne respecte pas les conditions d'emploi de ces intérimaires : temps partiel imposé, temps de travail différent de celui de leur service⁽²⁾, conditions de renouvellement hors des clous⁽³⁾, tant sur les modalités de renouvellement que sur l'enchaînement successif des contrats d'intérim et de CDP. Notre direction s'assoit sur les textes applicables pour un établissement public et sans vergogne : n'avons-nous pas entendu de hauts cadres dire «*mais tous les intérimaires ne sont pas précaires !!!*» ou encore «*je ne connais pas un intérimaire qui irait contester son contrat !!*». Un peu de respect et de dignité s'il vous plaît. Un intérimaire n'est pas un sous-employé de la CDC. La CGT est intervenue de nombreuses fois auprès de la direction pour faire régulariser les situations. **Elle a obtenu l'arrêt du temps partiel imposé.**

La direction persiste dans le non-respect du droit.

Le combat continu !

Intérimaires n'hésitez pas à nous contacter.

NON À LA PRÉCARITÉ ORGANISÉE À LA CDC !!

INTERIM EXTERNE	2018		2017		2016	
	nb total de jours ouvrés	ETP	nb total de jours ouvrés	ETP	nb total de jours ouvrés	ETP
DRS	14796	71,1	14689	70,6	12694	61,0
DCB	1393	6,7	3519	16,9	2298	11,0
DRH	518	2,5	609	2,9	449	2,2
DPH	329	1,6		0,0		0,0
DEOF	304	1,5	355	1,7	148	0,7
S centraux	238	1,1	54	0,3	66	0,3
GDA DFE	163	0,8		0,0		0,0
SGG	139	0,7	97	0,5	114	0,5
DRT	124	0,6	124	0,6	8	0,0
DFSP	69	0,3	175	0,8	198	1,0
DIDL	66	0,3	175	0,8	198	1,0
DFE		0,0	296	1,4	324	1,6
TOTAL	18139	87	19918	96	16299	78

Nombre de jours communiqué par la direction pour donner suite à une question des élus CGT de la DPP

(1) Extraits de la Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique. Concernant la définition juridique des cas de recours :

- «Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel et ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de la personne publique.»
- «L'article L1251-9 du code du travail précise que la personne utilisatrice ne peut pas recourir à un travailleur intérimaire pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, en lien avec des postes qui ont été supprimés, dans les six mois qui suivent ces suppressions. Les suppressions d'emploi s'apprécient au niveau de la collectivité publique ou du service qui recourt à l'entreprise de travail temporaire. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois.»

(2) Article L1251-62 du code du travail «Si la personne morale de droit public continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à la personne morale de droit public par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.»

(3) Article L1251-61 «Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.»

(4) Article L1251-21 «Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait : à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.»