



# Contrat de chantier, CDD, Interim Nous répondons

## CDI

### Une négociation dans la branche menée au pas de charge

Dans un calendrier de négociations déjà bien rempli autour de l'évolution de l'ensemble des garanties collectives de la métallurgie, l'UIMM a sauté sur l'occasion offerte par les ordonnances et a unilatéralement décidé d'ouvrir une négociation pour étoffer la boîte à outils de la précarité à disposition des employeurs, poursuivant par là même son projet de « rupture sociétale ». Alors que tous les syndicats ont indiqué ne pas être demandeurs d'une telle négociation, l'UIMM a finalement obtenu la signature par la CFDT, CGC et FO de deux accords pour :

- mettre en œuvre le contrat de chantier
- dépasser le cadre légal établi pour les Contrats à Durée Déterminée (CDD) et l'interim.

Tout au long des six réunions, la CGT a sans cesse affirmé qu'elle ne céderait pas à la revendication patronale de pouvoir disposer d'un contrat précaire supplémentaire avec le contrat de chantier. De plus, la CGT a aussi réaffirmé sa volonté constante de réduire la place de l'emploi précaire (CDD et surtout interim), aujourd'hui trop abusivement utilisé dans les entreprises de la branche.

### Les outils de la précarité

**Ces accords sont applicables dès aujourd'hui et peuvent s'imposer directement, sans négociation dans les entreprises.** Les employeurs peuvent donc désormais recourir au contrat de chantier :

- Contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération
- Le licenciement intervient à la réalisation du chantier et ouvre droit à une indemnité en fonction de la durée du contrat : 8% de la rémunération brute versée la première année, +6% au titre de la deuxième année et 4% au-delà
- Le licenciement anticipé est également possible en cas de non réalisation ou de cessation anticipée du chantier...
- Le contrat est ouvert à toutes les entreprises quelles que soient leurs activités
- Il est applicable à toutes les catégories de salariés
- Un quota de contrats de chantier pouvant aller jusqu'à 10% de l'effectif dans les entreprises de 50 à 999 salariés et 5% de l'effectif à partir de 1.000 salariés.

Bref, ce contrat permet à l'employeur de disposer quand il veut de la main d'œuvre nécessaire à sa production, sans avoir à supporter le risque, l'incertitude du lendemain qui pèse désormais uniquement sur le dos des salariés.

Quant à l'interim et aux CDD, c'est jackpot pour les patrons qui vont pouvoir user et abuser de la précarité sans souci des juges. En effet, le second accord leur permet, après 18 mois d'interim ou CDD, de conclure un nouveau contrat avec le même salarié, avec seulement 21 jours de carence (3 semaines) entre les deux. Dans le Code du travail, ce délai est de 6 mois et déjà, il est insuffisant pour réellement dissuader les recours abusifs aux CDD et à l'interim.

**Ces deux accords sont loin de répondre au besoin pressant d'attractivité des métiers de la métallurgie et de développement de nos industries.**

### La bataille se joue dès maintenant dans l'entreprise !

De quoi avons-nous besoin dans nos entreprises : d'emplois pérennes occupés durablement par des salariés qui peuvent se projeter dans leur avenir professionnel et personnel ? Ou alors, de salariés « kleenex » dont le contrat de travail peut être rompu du jour au lendemain et dont les savoirs et savoir-faire sont perdus pour l'entreprise ? Ou bien encore, de salariés qui vivent constamment avec l'épée de Damoclès de la précarité au-dessus de la tête ?

Plus que jamais, **la métallurgie a besoin d'emplois stables et bien rémunérés, pour améliorer la vie de tous les salariés**, nous devons nous mobiliser dans nos entreprises pour que l'emploi en CDI soit la norme dans la métallurgie face aux contrats précaires, contrat de chantier, CDD et interim.

Ne laissons pas hypothéquer l'efficacité et la stabilité de nos outils de production, de nos services de R&D. Ne laissons pas la précarité atteindre nos garanties collectives et nos droits. Partout, **définissons atelier par atelier, labo par labo, bureau par bureau le nombre d'embauches nécessaires pour bien travailler. Partout intervenons pour obtenir ces embauches en CDI !**