

Jusqu'où iront nos employeurs pour ne pas embaucher en CDI ?

Protocole d'accord relatif au dispositif dérogatoire à l'article 17 CCN dans le cadre de la mission « contact tracing »

LA CGT N'Y EST PAS FAVORABLE. POURQUOI ?

Pour la CGT, il faut préalablement des embauches pérennes pour assurer les activités pérennes. Si de nouvelles missions, comme le tracing et la vaccination, sont confiées par l'État à l'assurance maladie, ce doit être suivi d'une attribution de moyens supplémentaires. Or, un avenant à la COG prévoit la restitution de 1 200 CDI avant la fin de la période contractuelle (dont 300 avant fin 2021) et le financement de 5 800 CDD jusqu'au 30 septembre 2021 seulement.

Sans le prolongement de ce financement, 18 mois consécutifs en CDD, c'est illusoire !

Pire encore !

En donnant la possibilité de renouveler un CDD jusqu'à 4 fois, le protocole dérogatoire « contact-tracing » introduit une pratique de flexibilité du travail aux antipodes de la vocation initiale de l'article 17.

Bonjour les petits contrats qui peuvent non seulement être de courte durée mais également ponctués de périodes d'interruption à la main de l'employeur (« pas besoin de vous cet été, revenez au prochain pic ! »)

L'employeur dit vouloir soulager les services RH. Pourtant, avec son projet TRAM, c'est la CNAM qui a mutualisé les services paie et, par la même, réduit les effectifs des services RH dans chaque organisme local.

Les CDD contact tracing bénéficieraient d'une indemnité de fin de contrat de 12% alors que les autres seulement le minimum légal de 10 %. Soulignons que ce supplément rallongerait par la même occasion le délai de carence pour percevoir leurs allocations chômage.

Pour la CGT, pas question d'instaurer une discrimination entre CDD.



Jusqu'où iront nos employeurs pour ne pas embaucher en CDI ?

La CGT FAIT VALOIR SON DROIT D'OPPOSITION. POURQUOI ?

Une des premières missions des directions locales est de décliner la COG, COG négociée entre l'État et le directeur de la CNAM seulement. L'embauche en CDI est donc devenue un véritable tabou puisque l'objectif est de réduire les effectifs.

Bien qu'en droit du travail le CDD reste l'exception, que notre CCN sanctuarise et facilite l'accès à la titularisation, les directions locales renouvellent en permanence un volant de CDD pour assurer des activités pérennes de l'organisme. A la Sécu, les CDD représentent en moyenne 5,3 % des effectifs (+31 % en 2019).

La CGT dénonce cet usage abusif de CDD et refuse d'être complice d'un dévoiement de notre CCN et de permettre à l'employeur d'échapper à ses contradictions.

Quant à la promesse faite par l'employeur, d'une priorité d'embauche absolue aux CDD « contact tracing », dans le seul but de trouver un signataire, elle existe déjà dans l'article 17 et n'est, dans les faits, pratiquement jamais honorée.

Extrait de l'article 17 de la Convention Collective Nationale :

« Tout nouvel agent sera titularisé, au plus tard après 6 mois de présence effective dans les services, en une ou plusieurs fois.

Exceptionnellement et pour un travail déterminé, il pourra être procédé à l'embauchage de personnel temporaire pour une durée déterminée et au maximum de 3 mois, qui pourra être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail. En cas de besoin de personnel titulaire, il sera fait appel par priorité absolue, et sous réserve des dispositions de l'article 14, premier alinéa, ci-dessus, à la candidature de ces auxiliaires temporaires».