



Négociation relative aux CDI conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération, aux CDD et à l'Intérim

L'efficacité sociale des entreprises dans un objectif de développement humain durable implique de disposer de salariés qualifiés, capables d'entretenir leur connaissance et leur savoir-faire tout au long de leur vie professionnelle, des salariés citoyens engagés dans leur travail et dans la société.

Cela impose, dans un premier temps, d'interroger le statut du travail salarié. Le contrat de travail lui-même, les conditions de son exercice, sa rémunération, en définissent une caractéristique essentielle.

Regardons aujourd'hui, la situation économique, la zone euro a retrouvé des taux de croissance qu'elle n'avait plus connus depuis 2008. Pour la France, le taux de croissance devrait atteindre les 2%. Le taux de chômage mesuré au sens du Bureau international du travail, un indicateur qui sert de référence internationale, a atteint 8,9 % de la population active en France (hors Mayotte) au quatrième trimestre 2017, a indiqué ce jeudi l'Insee. Soit son plus bas niveau depuis... 2009.

La réponse à cette croissance retrouvée doit permettre de pérenniser nos entreprises et nos emplois. Il est vital pour le pays de maintenir nos savoir-faire et nos compétences. De plus, la problématique souvent relevée dans différentes instances de la métallurgie est une attractivité très faible de nos métiers. C'est d'ailleurs une des motivations de la négociation nationale sur les garanties collectives. Nous devons inverser cette tendance, en proposant des contrats de travail de qualité répondant aux besoins des entreprises de disposer d'une main d'œuvre qualifiée et aux demandeurs d'emplois.

La proposition que vous évoquez aujourd'hui est en opposition avec la réalité économique. Nous devons profiter, au contraire, pour embaucher en contrat à durée indéterminée pour plusieurs raisons :

- Tout d'abord, Le carnet de commandes de nos industries continue à se remplir que ce soit dans l'aéronautique, l'automobile ou la navale. Et cela pour plusieurs années.
- Ensuite, à l'aune de nombreuses évolutions technologiques, nous avons besoin de maintenir et développer nos savoirs. Cette continuité permet la pérennisation de nos entreprises en transmettant les compétences, les savoirs et les savoir-faire en favorisant à long terme des investissements.
- Et pour inverser le manque d'attractivité de notre branche, soyons ambitieux en proposant à notre jeunesse de s'engager pleinement en rejoignant les métiers de la métallurgie. Le CDI nous permettra de les fidéliser.

Pour les citoyens et nos entreprises, le CDI chantier est une mauvaise réponse économique et industrielle. Des dispositifs existent déjà pour répondre à des surcroits d'activité, que ce soit les contrats à durée déterminée ou les contrats d'intérim garantissant certains droits aux entreprises utilisatrices et permettant à ces salariés d'obtenir certains avantages compensant des désagréments liés à ces types de contrat.

La FTM-CGT propose de lutter contre la précarisation des travailleurs et de favoriser l'emploi pérenne conformément aux engagements d'IndustriAll Europe dans la deuxième revendication commune contre le travail précaire. Elle demande aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de refuser la mise en place des CDI chantiers dans la métallurgie. Et de s'inscrire plutôt dans une démarche de mobilisation de l'emploi pérenne dans notre pays.