



N/réf : LLF/LLF/18020

AUTOROUTES : **PLUS D'ARGENT POUR LES** **ACTIONNAIRES,** **PLUS DE PRECARITE POUR LES SALARIES !**

L'encre des ordonnances MACRON est à peine sèche que la chambre sociale nous convie déjà à négocier une nouvelle possibilité pour embaucher des salariés ... via le **CDI DE CHANTIER !!!**

Quésako ???

Selon les patrons, le CDI de chantier est un CDI ... **OUF !** La main sur le cœur, les patrons nous jurent donc que le CDI reste la règle ...

Selon les patrons, le CDI de chantier est un contrat à durée indéterminée ... qui prend fin à la fin du chantier pour lequel le salarié a été embauché ??? **CHERCHEZ L'ERREUR** 🤔

Selon les patrons, le CDI est un nouvel outil qui va révolutionner l'employabilité des salariés du secteur des autoroutes ...

Selon les patrons, le CDI de chantier n'impactera pas le secteur viabilité ...

Pour autant, ils sont restés très vagues, autant sur la définition d'un chantier ou d'une opération (élargissement de voies, PIA, plan de relance ?) que sur les activités concernées ... **c'est rassurant !**

Dans un secteur où le dégraissage d'effectifs par tous les biais possibles (rupture conventionnelle, ...) est monnaie courante, on a du mal à croire que ce nouvel outil permettra des embauches massives et sécurisera le parcours des salariés. Car les patrons affirment que le salarié embauché en CDI de chantier bénéficiera des mêmes droits en formation, rémunération, etc, que le salarié en CDI classique !!!

A se demander comment ils ont pu faire fonctionner leurs boîtes jusque lors ...

A l'heure du tour de table pour connaître les positions des organisations syndicales sur le sujet, seules **FO** et la CGT ont clairement marqué leur opposition à toutes velléités de **PRECARISER** les contrats des salariés !

Les autres organisations syndicales hésitent entre une avancée prudente, une volonté de définir clairement les notions de chantier ou d'opération, réfléchissent à voix haute en se disant que le CDI de chantier « c'est mieux que le CDD » ... Aujourd'hui, il neige ... il faut donc éviter les positions glissantes !

FO rétorque, le CDI de chantier n'a qu'une vocation :

**« PRECARISER LES SALARIES, CONTENIR LA MASSE SALARIALE
ET RASSURER LES ACTIONNAIRES
POUR FO, C'EST NON ! »**

Paris, le 6 février 2018

46, rue des petites écuries 75010 Paris

contact@feets-fo.fr | www.feets-fo.fr | Tél: 01 44 83 86 20 | Fax: 01 48 24 38 32



RACONTE-MOI LES ORDONNANCES MACRON-PÉNICAUD...

Une mini-série en tracts, humoristiques ou pas, qui explique concrètement et en détail comment les ordonnances travail vont carrément détruire nos droits et pourquoi il peut être opportun de se mobiliser.

EPISODE 2 : CDD ET CDI DE CHANTIER, FOSSOYEURS DU CDI.



Sans les ordonnances Macron-Pénicaud

Un CDD, ou contrat à durée déterminée est comme son nom l'indique un contrat dont la date de fin est connue dès le début. Il ne peut excéder **18 mois**, renouvellement compris. Un CDD peut être **renouvelé 2 fois** (une seule fois avant la loi Rebsamen de 2015). On peut donc par exemple enchaîner 3 CDD de 6 mois. Au terme du CDD l'employeur doit respecter un **délai de carence, égal à un tiers de la durée du CDD**. Logique, parce que ce que nous n'avons pas précisé c'est que le CDD est prévu dans des cas bien particuliers, comme le remplacement d'un salarié en congé maladie, une surcharge ponctuelle d'activité, etc. En gros, pour le fonctionnement courant de l'entreprise, la norme, c'est le CDI.

N.B: enchaîner plus de 3 CDD au-delà des 18 mois, ça existe mais c'est illégal. En général, les employeurs changent l'intitulé du poste pour contourner la loi.

Le **CDI de chantier** est un contrat dont la date de fin n'est pas connue à l'avance mais dépend de la fin du chantier ou de la mission. Un CDD à date indéterminée en soit. Il se limite aujourd'hui à certains secteurs, caractérisés par le fonctionnement en projet, typiquement le BTP. A la fin du contrat, le salarié a une **indemnité de licenciement**.



Avec les ordonnances Macron-Pénicaud

A lire avec des lunettes 3D



Côté CDD c'est le grand chambardement. C'est simple, là où pour le moment le CDD dépend de la loi, avec les ordonnances il dépendra du droit conventionnel, autrement dit de la convention collective, encore autrement dit, chaque secteur pourra avoir des règles différentes.

Techniquement, les interlocuteurs sociaux pourront définir la **durée maximum** renouvellement compris ainsi que le nombre de **renouvellement maximum**. On peut très bien imaginer qu'une branche -à la condition que les syndicats soient d'accord bien entendu...- propose des CDD sur 5 ans avec 10 renouvellements possibles (en gros enchaîner 10 CDD de 6 mois pendant 5 ans).

Le délai de carence peut être tout bonnement supprimé.

Le **CDI de chantier** peut être **généralisé** par les branches. Il est ouvert à tous les secteurs, sans restrictions. A la fin du contrat, le salarié **n'a aucune indemnité de licenciement**.

N.B: la déréglementation est confiée à la branche. Outre l'évolution du rôle de la branche qui jusque là adaptait à la hausse le droit du travail, les syndicats devront être solides face à des employeurs alléchés par cette nouvelle possibilité. Surtout, il ne faudra pas qu'apparaisse un clivage générationnel dans la mesure où ce seront majoritairement les jeunes qui seront concernés par ces nouvelles conditions d'embauche.

Au final, sachant que le CDD est potentiellement déréglementé (à la liberté de la branche) et que le CDI de chantier est généralisé, dans quels cas les employeurs vont-ils encore recourir au CDI???

Les ordonnances ne suppriment pas le CDI de la loi, mais elles le suppriment de la pratique...

C'était « raconte-moi les ordonnances Macron-Pénicaud »,
une mini-série en tracts qui réveille!



N/réf : LLF/LLF/18021

AUTOROUTES : **DIVERSITE, EGALITE FEMMES-HOMMES,** **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

A l'ASFA, la chambre patronale des sociétés d'autoroutes, on négocie sur tous les sujets qui intéressent la branche.

Jeudi dernier, le CDI de chantier, ce vendredi l'accord diversité !

Jamais la Branche des autoroutes n'a été aussi active, jamais la Branche des autoroutes n'a autant privilégié les accords de branche face aux accords d'entreprise ...

La volonté macroniste de détricoter la primauté du dialogue social de branche au profit du dialogue social des entreprises s'en trouve donc écorchée ! Mais ce n'est pas pour déplaire à notre organisation syndicale FO qui se bat pour un dialogue renforcé au niveau des branches professionnelles.

La délégation FO s'est donc félicitée de ce revirement profitable aux salariés de l'ensemble des sociétés d'autoroutes et a demandé que l'accord de branche sur la diversité, grave dans le marbre cette volonté nouvelle des patrons !

Devant l'importance et le nombre de sujets qu'il est possible d'aborder lors de cette négociation, nous sommes favorables à la rédaction de plusieurs accords par thème prédéfini.

Egalité femme-homme, diversité, qualité de vie au travail, ...

Le seul préalable étant que nous puissions approfondir les problématiques et apporter des solutions contraignantes vis-à-vis des entreprises pour favoriser et faciliter la vie des salariés au travail.

Il nous semble essentiel que l'aménagement de fin de carrière soit abordé à cette occasion. FO a d'ailleurs rappelé sa revendication de mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Cette première réunion de négociation a permis de présenter les revendications des organisations syndicales et celles de l'organisation patronale sur ces sujets d'importance.

Prochaine réunion de négociation le 22 mars. Un projet de texte(s) sera présenté à cette occasion.

Paris, le 6 février 2018