



Un CDD, deux CDD.... ...oui, mais et après ? En «Total» transparence

Depuis quelques années il est plaisant de croiser dans nos établissements des jeunes gens dans des tranches d'âge que nous n'avions plus l'habitude de fréquenter dans notre entreprise.

Mais qui sont-ils donc ?

Il s'agit en fait pour la plupart de CDD conclu dans le cadre de la politique de formation de TOTAL :

- contrats de formation professionnelle en alternance (la personne concernée suit une formation dans un organisme agréé et en parallèle travaille en entreprise un certain nombre de jours par semaine ou certains mois de l'année pour les apprentis), avec obtention d'un diplôme en sortie,
- contrats de qualification (formation à 100% dans l'entreprise avec pour objectif une (ré)insertion professionnelle),
- contrats de thèse "CIFRE"

C'est certes une obligation légale d'accueillir, pas uniquement des jeunes gens d'ailleurs, dans ce cadre, et Total est au-dessus du quota légal. C'est bien... Oui mais...

C'est surtout une opportunité pour les personnes concernées de pouvoir se former tout en ayant un pied dans la vie professionnelle et c'est aussi un moyen d'insertion dans la vie professionnelle pour des personnes handicapées. Là, la CGT dit bingo !

En outre, ces salariés bénéficient d'une rémunération fonction de leur niveau de diplôme. La CGT redit Bingo !

La pratique est donc à encourager, tout le monde devrait s'y retrouver ...Oui mais....

Cependant,

- le montant de la rémunération reste modeste : c'est une aubaine pour Total qui trouve une main d'œuvre bon marché. Certains de ces salariés se retrouvent parfois en situation financièrement délicate, ce dont témoignent les assistantes sociales.

La CGT est inquiète ! Elle se bat pour obtenir, à minima, la prise en charge systématique des frais de déplacement et d'hébergement imposés pour le passage de certains examens.

- les salariés sous contrat CIFRE qui font, dans le cadre de leur CDD, une thèse ne sont pas considérés comme des cadres alors qu'ils ont au minimum un niveau Master II (BAC+5ans). **Anormal ! dit la CGT** qui se bat depuis plusieurs années pour la reconnaissance de leur statut de cadre !

- les salariés en CDD sont souvent assez couramment utilisés pour combler un manque de personnel sur des postes organiques. Total a trouvé, par ce biais, un moyen de combler le manque de personnel créé par le départ en retraite, dans les métiers de support en particulier (assistance secrétariat, gestion comptabilité, informatique...). En conséquence, ils se retrouvent parfois soumis à des contraintes et des pressions disproportionnées par rapport à ce qu'ils sont sensés vivre dans nos locaux et incompatibles avec la charge de travail liée à leurs études.

La CGT le dénonce.

Et après la fin du CDD ?

A quelques rares exceptions ces salariés, dûment formés, ayant une connaissance de l'entreprise, se retrouvent sur le marché du travail alors qu'ils devraient constituer un vivier pour le recrutement.

Les thésards ont, quant à eux, travaillé sur des sujets de recherche pointus et stratégiques pour l'entreprise mais ils sont très rarement recrutés à l'issue de leur thèse ; on leur a pourtant fait passer les entretiens et les tests avant de les prendre en thèse...

Et les tuteurs dans tout ça ?

Autre aspect : tout contrat de ce type nécessite l'identification d'un tuteur en charge de l'accompagnement de ce salarié.

Ces tuteurs sont généralement des personnes motivées et enthousiastes qui s'investissent dans la formation professionnelle de ces personnes et qui les fréquentent de quelques mois à 3 ans. Les tuteurs se retrouvent confrontés au départ de ces salariés qu'ils ont pu apprécier et qui ont atteint un bon degré d'autonomie grâce à eux.

Cerise sur le gâteau, si le salarié est néanmoins embauché mais plus de 3 mois après la fin de son contrat en CDD, son ancienneté n'est pas reconnue.

On a l'impression d'être dans une relation perdant, perdant, perdant : le salarié en CDD, son tuteur et l'entreprise !

Nous ne pouvons pas oublier de mentionner les "vrai-faux CDI de chantier", l'Intérim à répétition, etc.: ce sont de vrais moyens qu'utilise Total pour pourvoir également au manque de personnel. La CGT s'est déjà exprimée sur ce sujetmais nous y reviendrons dans une prochaine expression.

La CGT demande :

- une augmentation du nombre d'embauches en CDI des CDD,
- le statut cadre pour les contrats CIFRE,
- le respect du statut particulier de ces CDD afin qu'ils puissent faire leur formation en toute sérénité,
- la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par le passage des examens,
- l'intégration de l'ancienneté acquise lors de leur CDD si embauche ultérieure en CDI (directe ou indirecte),
- l'extension aux filières techniques du cœur des métiers des contrats en alternance afin d'accroître son vivier en vue de recrutements en CDI,
- le respect et la reconnaissance du travail accompli par les tuteurs.

Elections CE/DP : Votez et faites Voter CGT



la cgt, le syndicat de référence



Centre Scientifique & Technique Jean Féger - F017 - Av. Larribau - 64018 PAU Cedex

Tour Coupole - 2 place Jean Millier - 04D10 - La Défense 6 - 92078 PARIS La Défense Cedex

Pole Etude Recherche Lacq (PERL) - Pole Economique 2 - BP47 - 64170 LACQ

☎ 05.59.83.60.43/68.21 ☎ 05.59.83.58.11

☎ 01.47.44.45.01/20.53 ☎ 01.47.44.27.17

☎ 05.59.67.38.09 ☎ 05.59.67.37.95

CONTACT courriel : ✉ amont-holding.cgt-ues@total.com

Imprimé par nos soins - Ne pas jeter sur la voie publique