



Le MEDEF poursuit son offensive pour détricoter les conventions collectives de la Métallurgie.

Le syndicat patronal du MEDEF (UIMM) poursuit son offensive pour mettre en cause les acquis des conventions dans la métallurgie. Depuis 2016, des réunions nationales avec la CGT, CFDT, CGC et FO se sont déroulées dans ce sens, au prétexte de « simplification ». Il veut passer en force en tendant d'imposer pour la fin de cette année leurs projets.

Tous les sujets sont concernés notamment le temps de travail, la classification, les salaires et prime, la santé, l'organisation du travail...

Personne ne sera à l'abri, du simple manutentionnaire au cadre, la précarité aux yeux du MEDEF doit être la norme. Et à ce jour de ces négociations totalement opaques aucun signal positif de résistance n'est exprimé par la plus part syndicats - QUELQUES EXEMPLES DE CE TRAQUENARD :

UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ADAPTÉE AUX SEULS BESOINS DES ENTREPRISES

La reconnaissance des diplômes ne sera plus la norme.

Les évolutions de carrières ne seront dépendantes que des seuls postes proposés par les patrons.

Certains pourraient y voir une reconnaissance de leur travail, sauf que cette logique déjà expérimentée dans quelques boîtes de l'Industrie, conduit à éviter toute évolution de carrière, une fois un salarié sur un poste. Cela d'autant plus que les employeurs savent trouver tous les arguments dans des entretiens individualisés pour justifier une décote par rapport leurs promesses initiales sur ces fiches de postes.

Dans le même temps les augmentations générales de salaires sont abandonnées, et les seules évolutions de carrières seront dépendantes de la seule volonté de l'employeur et de ses restructurations successives, portes ouvertes à des réductions de salaire, si le poste disparaît...

Remplacement des montants de certaines primes fixées par conventions collectives territoriales, par des primes nationales (=> prime de panier au ras des pâquerettes).

Pareillement remise en cause des minimums...

UNE NOUVELLE REMISE EN CAUSE DE NOS HORAIRES DE TRAVAIL

Pour les cadres au forfait, la base annuelle définie par le code du travail est 218 jours par an. Mais les employeurs de l'UIMM pourront « proposer » à leurs cadres de renoncer à des jours de congé, jusqu'à pouvoir travailler 235 jours par an..... Quand on sait que ce même syndicat patronal traîne des pieds pour permettre la déconnexion, on comprend que quand on est cadre, il faut être corvéable à merci 24h sur 24.

Mais pour les autres salariés l'avenir n'est pas plus rose : le plafond de 220h par an pourrait passer selon les années à 450 max, modulé selon les seuls besoins des employeurs. Et en cas d'absence d'accord sur les négociations d'entreprises libre aux patrons d'imposer du travail le dimanche via « une équipe de suppléance ».

Quant à la journée de travail de 10h max, en cas de surcroît d'activité, ce serait 12h.

Et donc le nombre d'heures effectives sur 12 semaines passerait de 42h à 46h, pour certains travaux, et en particulier en cas de surcharge d'activités !

LES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉS ENCORE PLUS RABOTÉS.

Mise en place d'un jour de carence à la charge du salarié en cas d'arrêts de travail rapprochés.

Possibilité de licencier un salarié en arrêt maladie, moyennant une simple majoration des indemnités.

Remise en cause des avantages acquis pour des jours de congés à l'ancienneté.

Ce ne sont que des exemples, issues des informations exfiltrées de ces négociations très hautement confidentiels, pour lesquelles les salariés sont délibérément tenus à l'écart par la plupart des négociateurs.

Seule l'union de tous les travailleurs nous fera gagner contre la casse des conventions collectives par le MEDEF!