

la
cgt

métallurgie



Le Code du travail n'est pas malade, pas besoin d'ordonnances !

Face au démantèlement du Code du travail voulu par le MEDEF et le Gouvernement, la CGT formule des propositions innovantes pour un Code du Travail du XXI^e siècle, porteur de garanties collectives de haut niveau pour l'ensemble des salariés. La mobilisation de tous est nécessaire pour les conquérir. Nos propositions revendicatives permettront de relancer l'économie et de réduire le chômage de masse, tout en redistribuant plus équitablement les richesses produites. Ces garanties collectives proposées se retrouvent également dans les revendications élaborées par la FTM-CGT, pour une Convention Collective Nationale Unique, de l'Ouvrier à l'ingénieur/Cadre, négociation actuellement en cours dans la branche. Ces outils sont entre vos mains pour être débattus et être affinés à partir de vos besoins.



Se syndiquer, ne rien lâcher, rester mobilisés pour gagner !

Plus de salariés syndiqués, cela change tout dans le rapport de forces avec le patronat. Avec une CGT forte, le Code du travail ne sera plus bafoué, les salaires et les qualifications seront reconnus, les emplois ne seront plus sacrifiés au profit de mini jobs financés par des subventions, les modes de management seront changés pour respecter les groupes de travail, les individus... Prenez toute votre place dans l'organisation en adhérant à la CGT.

Cette énième loi de casse du Code du travail poursuit le travail de destruction engagé en 2016 dans la loi Travail. **La FTM-CGT appelle tous les salariés de métallurgie à répondre aux appels, à arrêter le travail, à débrayer dans les entreprises puis à participer aux manifestations organisées par la CGT et l'intersyndicale.**

Les conséquences de ces ordonnances et de la négociation en cours dans la branche, pour nous salariés, mais aussi pour toutes celles et ceux qui chercheront du travail dans les années à venir, sont trop graves pour rester spectateurs de ce qui se passe !

Il nous faut être convaincu qu'il n'y pas d'autres alternatives, qu'il faudra lutter :

- Contre les ordonnances Macron.
- Etre présent le **13 octobre** devant l'UIMM pour empêcher la casse des conventions collectives et imposer de nouveaux droits.

LES ORDONNANCES MACRON

Quels changements pour vous ?

Ces ordonnances pourraient impacter les droits individuels notamment :

1- La remise en cause des primes

La quasi-totalité des conventions collectives de branche prévoit des primes diverses : ancienneté, licenciement, panier, départ en retraite, 13^e mois... Elles peuvent représenter plusieurs mois de salaire dans certains cas (retraite, licenciement), mais elles sont surtout un complément de revenu important.

Les ordonnances prévoient que l'ensemble de ces primes serait renvoyé à la négociation d'entreprise et les employeurs libres de les mettre en place... ou pas.

2- La prise en charge des arrêts maladie

La Sécurité Sociale indemnise l'arrêt maladie à hauteur de 50% du salaire, après 3 jours de carence. Cette disposition est améliorée par la majorité des conventions collectives. Dans notre branche, l'accord national de 1970 de mensualisation prévoit le maintien à 100% du salaire en cas d'arrêt maladie, sans jour de carence.

Les ordonnances prévoient que seul serait garanti le minimum légal, c'est-à-dire 50% du salaire après 3 jours de carence. Le reste dépendrait des accords d'entreprise.

3- La fin du CDI

Aujourd'hui, le « CDI de chantier » est limité au secteur du bâtiment et ne s'applique que dans certaines conditions très limitatives.

Demain, les ordonnances permettront à toutes les branches professionnelles de mettre en place des CDI de projet. Dès la fin du projet ou des tâches pour lesquelles le salarié aura été recruté, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail. Ces « faux CDI » sont encore moins protecteurs qu'un CDD (pas de prime de précarité de 10%, de durée maximum ou de limitation du nombre de renouvellements).

4- La période d'essai « illimitée »

La durée de la période d'essai ne peut dépasser 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois, si l'accord de branche et le contrat du salarié le prévoient.

Les ordonnances laissent aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. Les périodes d'essai pourraient donc se renouveler et durer indéfiniment.

5- Les aménagements de poste et de temps de travail pour les femmes enceintes

Dans la loi, la protection des femmes enceintes est assez faible. Elle est très souvent améliorée par les conventions collectives de branche. Par exemple, certaines branches prévoient jusqu'à 45 jours de congé maternité en plus.

Les ordonnances renvoient ces protections à l'accord d'entreprise avec des risques de suppression pure et simple de ces droits essentiels pour les femmes dans les entreprises sans représentant du personnel.

6- Le plafonnement des indemnités prud'hommes et la procédure de licenciement

Les ordonnances prévoient de plafonner ces indemnités en divisant, au minimum par deux, leur montant. De plus, elles remplacent la lettre de licenciement par un formulaire type où l'employeur pourra modifier et préciser le motif de licenciement même après celui-ci et jusque devant le juge. Ces ordonnances offrent donc un véritable « permis de licencier » à l'employeur.