

Où veut nous emmener la Direction ?

Flexibilité ? **ou** **Travail à la carte**

Voilà le seul discours que la direction a rétorqué pendant les séances

Ce que la Direction a commencé à dire :

- Passer le contingent des heures supplémentaires à 300 h obligatoires
- Possibilité de faire 100 h en plus au volontariat
- Porter à 12 h la durée maximale quotidienne du travail
- Que nos clients automobiles valident les commandes 3 Jours avant l'expédition
(Comme si on vendait des fraises ... de qui se moque-t-on ?)
- Qu'il faut donner des argumentaires à nos clients, comme quoi l'amélioration de la flexibilité de l'outil de production a été menée dans l'entreprise avec des modulations hautes et basses (on a des salariés flexibles corps et âme)
- Que le coût des heures supplémentaires est aujourd'hui cher (Nuit, weekend ...)

Donc concrètement qu'est-ce qu'ils veulent ?

- ➔ Nous obliger à venir en heures supplémentaires quand ils le veulent avec des délais de prévenance la veille pour le lendemain comme cela a été signé avec l'accord de chômage partiel longue durée !
- ➔ D'avoir des périodes de semaines de 6 Jours pouvant durer plusieurs mois selon la demande client.
- ➔ Et ensuite rester à la maison devant le téléphone et attendre le prochain coup de feu !

C'est ce qu'on appelle l'annualisation du temps de travail !

La CGT est opposée à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps de vie.

Dans cette période de crise, d'incertitude, au regard de la situation sanitaire, pour la CGT il n'est pas normal de remettre en cause tous les accords qui ont fait l'entreprise.

Nous demandons l'arrêt des négociations comme cela a été décidé au niveau national pour notre convention collective de la métallurgie.

Quand on sait que ça impactera l'ensemble des salarié(e)s et que la plupart sont en télétravail et ne peuvent avoir des infos sur ces négociations, c'est petit et démontre une fois de plus le manque de respect de nos directions envers leurs collaborateurs !!

➔ Nous avons déjà des horaires difficiles, des salaires les plus bas du département, avec un coût de la vie le plus élevé de la région.

➔ La Direction fait fausse route depuis de très nombreux mois, les démissions de toutes les catégories professionnelles en sont la preuve et la première conséquence visible.

SALAIRE / POUVOIR D'ACHAT

SALAIRE / POUVOIR D'ACHAT

SALAIRE / POUVOIR D'ACHAT

- ➔ Chacun aura pu constater sur le salaire de décembre la baisse du net à déclarer
- ➔ Chacun aura pu constater le 0 % d'augmentation collective
- ➔ Chacun aura pu constater des primes de plus en plus faibles
- ➔ Chacun aura pu constater que le chômage partiel n'est pas complété, contrairement à ceux qui disent que grâce à nous ...

(Nous n'avons jamais autant perdu et l'entreprise n'a fait aucun effort, il est plus facile de payer des amendes de plus de 300 Millions pour entente sur les prix que de maintenir le salaire de ses salariés qui ne sont pas en télétravail, comme cela se fait dans de très très nombreuses entreprises)

- ➔ Chacun aura pu constater que les salariés de Nuits avec des contrats 4 nuits (tant contestés) ainsi que les weekends, ont été les premiers à trinquer
- ➔ Chacun aura pu constater aussi la baisse de la dotation du CSE moins 300 000 Euros en provisionnel cette année, impactant aussi indirectement notre pouvoir d'achat

Pour la CGT, il aurait été opportun que les organisations syndicales, voire le Comité social d'entreprise, négocient avec l'employeur une neutralisation de cette période d'activité partielle, justifiant un maintien du montant initialement prévu au regard de la masse salariale. En l'absence d'une négociation sur le sujet, la diminution des budgets est extrêmement importante et prive le CSE des moyens nécessaires pour fonctionner correctement.

Si la direction aime utiliser le CSE comme vitrine sociale, aucun effort n'aura été consenti, il est plus facile d'envoyer un SMS à chaque salarié pour les cartes cadeaux de cette fin d'année 2020 que d'y participer financièrement.

Il n'y a donc rien à attendre de ces gens-là, c'est seulement en agissant collectivement que l'on peut gagner sur nos revendications !

Dans la période plusieurs exemples doivent nous faire réfléchir, comme celui qui se trouve proche de chez nous :

Les travailleurs de Stäubli ont agi, les ouvriers avaient démarré un mouvement de protestation le 16 novembre dernier et réclamaient 20 points d'augmentation de salaire. Le mouvement a compté au plus fort de la grève jusqu'à 400 grévistes.

Un accord a été trouvé : une prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) de 1400€ sans condition et l'étalement des jours de grève sur une période de 6 mois. Les primes sont en net et les intérimaires pourront aussi en bénéficier.

S'il l'augmentation des salaires réclamée n'a pas été obtenue, syndicats et direction semblent avoir prévu d'en faire le sujet principal des Négociations Annuelles Obligatoires en février 2021.

L'AVENIR CE N'EST PAS LE RECUL SOCIAL !

Où veut nous emmener
la Direction ?

Flexibilité ? **ou** **Travail à la carte**

Voilà le seul discours que la direction a rétorqué pendant les séances

Ce que la Direction a commencé à dire :

- Passer le contingent des heures supplémentaires à 300 h obligatoires
- Possibilité de faire 100 h en plus au volontariat
- Porter à 12 h la durée maximale quotidienne du travail
- Que nos clients automobiles valident les commandes 3 Jours avant l'expédition
(Comme si on vendait des fraises ... de qui se moque-t-on ?)
- Qu'il faut donner des argumentaires à nos clients, comme quoi l'amélioration de la flexibilité de l'outil de production a été menée dans l'entreprise avec des modulations hautes et basses (on a des salariés flexibles corps et âme)
- Que le coût des heures supplémentaires est aujourd'hui cher (Nuit, weekend ...)

Donc concrètement qu'est-ce qu'ils veulent ?

- ➔ Nous obliger à venir en heures supplémentaires quand ils le veulent avec des délais de prévenance la veille pour le lendemain comme cela a été signé avec l'accord de chômage partiel longue durée !
- ➔ D'avoir des périodes de semaines de 6 Jours pouvant durer plusieurs mois selon la demande client.
- ➔ Et ensuite rester à la maison devant le téléphone et attendre le prochain coup de feu !

C'est ce qu'on appelle l'annualisation du temps de travail !

La CGT est opposée à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps de vie.

Dans cette période de crise, d'incertitude, au regard de la situation sanitaire, pour la CGT il n'est pas normal de remettre en cause tous les accords qui ont fait l'entreprise.

Nous demandons l'arrêt des négociations comme cela a été décidé au niveau national pour notre convention collective de la métallurgie.

Quand on sait que ça impactera l'ensemble des salarié(e)s et que la plupart sont en télétravail et ne peuvent avoir des infos sur ces négociations, c'est petit et démontre une fois de plus le manque de respect de nos directions envers leurs collaborateurs !!

➔ Nous avons déjà des horaires difficiles, des salaires les plus bas du département, avec un coût de la vie le plus élevé de la région.

➔ La Direction fait fausse route depuis de très nombreux mois, les démissions de toutes les catégories professionnelles en sont la preuve et la première conséquence visible.

SALAIRE / POUVOIR D'ACHAT

SALAIRE / POUVOIR D'ACHAT

SALAIRE / POUVOIR D'ACHAT

- ➔ Chacun aura pu constater sur le salaire de décembre la baisse du net à déclarer
- ➔ Chacun aura pu constater le 0 % d'augmentation collective
- ➔ Chacun aura pu constater des primes de plus en plus faibles
- ➔ Chacun aura pu constater que le chômage partiel n'est pas complété, contrairement à ceux qui disent que grâce à nous ...

(Nous n'avons jamais autant perdu et l'entreprise n'a fait aucun effort, il est plus facile de payer des amendes de plus de 300 Millions pour entente sur les prix que de maintenir le salaire de ses salariés qui ne sont pas en télétravail, comme cela se fait dans de très très nombreuses entreprises)

- ➔ Chacun aura pu constater que les salariés de Nuits avec des contrats 4 nuits (tant contestés) ainsi que les weekends, ont été les premiers à trinquer
- ➔ Chacun aura pu constater aussi la baisse de la dotation du CSE moins 300 000 Euros en provisionnel cette année, impactant aussi indirectement notre pouvoir d'achat

Pour la CGT, il aurait été opportun que les organisations syndicales, voire le Comité social d'entreprise, négocient avec l'employeur une neutralisation de cette période d'activité partielle, justifiant un maintien du montant initialement prévu au regard de la masse salariale. En l'absence d'une négociation sur le sujet, la diminution des budgets est extrêmement importante et prive le CSE des moyens nécessaires pour fonctionner correctement.

Si la direction aime utiliser le CSE comme vitrine sociale, aucun effort n'aura été consenti, il est plus facile d'envoyer un SMS à chaque salarié pour les cartes cadeaux de cette fin d'année 2020 que d'y participer financièrement.

Il n'y a donc rien à attendre de ces gens-là, c'est seulement en agissant collectivement que l'on peut gagner sur nos revendications !

Dans la période plusieurs exemples doivent nous faire réfléchir, comme celui qui se trouve proche de chez nous :

Les travailleurs de Stäubli ont agi, les ouvriers avaient démarré un mouvement de protestation le 16 novembre dernier et réclamaient 20 points d'augmentation de salaire. Le mouvement a compté au plus fort de la grève jusqu'à 400 grévistes.

Un accord a été trouvé : une prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) de 1400€ sans condition et l'étalement des jours de grève sur une période de 6 mois. Les primes sont en net et les intérimaires pourront aussi en bénéficier.

S'il l'augmentation des salaires réclamée n'a pas été obtenue, syndicats et direction semblent avoir prévu d'en faire le sujet principal des Négociations Annuelles Obligatoires en février 2021.

L'AVENIR CE N'EST PAS LE RECUL SOCIAL !