

SUBIR UNE SUPPRESSION DE POSTE OU ÊTRE ACTEUR DE SA MOBILITE ?

Le 3 Février 2014



Les réorganisations incessantes que nous vivons donnent lieu à de nombreuses suppressions de postes.

➤ Combien d'entre nous se sont entendus annoncer par un manager pas très à l'aise :
« Euh... je suis vraiment très satisfait du travail que tu as accompli, mais tu as conscience que c'est la fin des gros projets... il faut qu'on se réorganise pour passer en mode « série », et répondre aux exigences d'efficacité du groupe, donc ton poste disparaît. Mais ne t'inquiètes pas, avec ton bagage tu vas facilement retrouver un poste : Vas vite voir sur Job Posting, et contacte ton HRBP ».

Dans ce cas-là, le code du travail est très précis :

RESPECT DU CONTRAT :

L'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu au salarié (Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-21.396). Il doit payer le salaire correspondant et fournir les moyens nécessaires à l'exécution du contrat. Il ne peut pas modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail. Ces principes de base sont assortis de deux corollaires incontournables, l'obligation de loyauté et l'obligation d'adaptation au poste de travail.

Pour un salarié en CDI, c'est à l'entreprise qui l'emploie de proposer au salarié des postes correspondants à sa formation, son expérience et ses aptitudes. **Ce n'est en aucun cas au salarié d'aller à la recherche d'un nouveau poste, comme dans le cas d'une mobilité volontaire.**

Le code du travail:



<http://www.legifrance.gouv.fr/>



La convention UIMM:



<http://www.uimm.fr/>

➤ De même, si votre poste a été supprimé en votre congé maternité ou parental, l'article L.1225-25 du code du travail précise que :

« à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente », à savoir un emploi de même niveau, avec la même rémunération, de même nature, dans le même lieu géographique et dans le même service.

REJOIGNEZ L'UGICT

- **Il en va de même, pour les managers se retrouvant en position dite « d'acting » qui remplacent leur hiérarchique pendant plusieurs mois.**

Là aussi, l'article 25 de la Convention Collective des Cadres de la Métallurgie est précis : Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait, pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois, l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera à partir du quatrième mois, et pour les trois mois écoulés d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux trois quarts de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

- **Qu'en sera-t-il des évaluations et de la répartition des augmentations individuelles dans ces nouvelles organisations?**

Combien vont s'entendre dire qu'il n'est pas possible de les augmenter car le nouveau responsable ne peut pas évaluer leur travail ?

Cet argument n'est pas recevable, et justifie notre requête d'une augmentation générale des salaires pour tous sans individualisation: signalez-nous ce type d'agissement afin d'élargir notre argumentation.

- **Les réorganisations incessantes font peser sur nous la menace de perdre son emploi, ou de retrouver un emploi moins intéressant que le précédent en cas de mobilité « forcée ».**

Ces situations imposées génèrent de l'anxiété, du stress et de la souffrance qui contribuent à dégrader notre santé mentale.

Le code du travail est formel (L4121-1): les entreprises ont l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés qu'elles emploient et de mettre en œuvre une prévention des risques professionnels (y compris risques psycho-sociaux) au sein de leurs établissements.

Si vous êtes en situation de souffrance ou de surmenage, n'hésitez pas à alerter vos représentants du personnel pour qu'ils puissent vous aider à remédier à cette situation en menant des actions individuelles ou collectives auprès de la Direction.

On nous demande d'être flexibles, adaptables, proactifs, souples, plein de bonne volonté, mais nous avons des droits. N'acceptons pas n'importe quoi.

Le code du travail, la convention de la métallurgie, sont les bases légales qui encadrent notre travail aux quotidiens. La loi est la même pour tous et doit être respectée et appliquée dans toutes les situations.

Le code du travail n'a pas moins de valeur que le code de la route... mais il n'y a pas de radars pour franchissement des règles au travail, alors si vous vivez ces situations, faites appel au conseil de votre syndicat CGT, qui peut aussi intervenir et vous accompagner.

Les syndicats UGICT-CGT vous appellent à manifester le 6 Février.

SOYONS NOMBREUX A REVENDIQUER

Rendez-vous à 10h00 gare des Brotteaux – place Jules Ferry

REJOIGNEZ L'UGICT