

CCN pour Tous, ou relique de musée ?

La convention collective est un texte négocié entre les organisations syndicales et l'Ucanss, appliquée depuis le 8 février 1957 pour les employés et cadres. C'est elle qui fixe les droits des agents de la sécurité sociale.

Demain, si les ordonnances sont mises en application, les négociations s'effectueront organisme par organisme, établissement par établissement. **La convention collective n'aura plus le caractère protecteur** et unifiant que nous connaissons. C'est la fin programmée des dispositions légales et réglementaires. Nous en arriverons à une multitude de **remise en cause de nos conquits sociaux**.

Demain, si les ordonnances sont mises en application, on ne pourra plus brandir tel ou tel article de la CCN, **un accord d'entreprise suffira pour supprimer le droit. L'employeur pourra même, contre l'avis de syndicats représentant 50 %, recourir au référendum à destination des salariés sur fond de pressions et de chantage à l'emploi.**

Avec un accord d'entreprise et/ou un référendum direct, l'employeur, dans nos organismes, pourra baisser un pan de nos rémunérations, modifier le temps de travail, supprimer les horaires variables, les congés, les RTT, les majorations d'heures supplémentaires...

On pourra passer de 10 à 12 heures de travail par jour et de 44 à 46 heures de travail maximum par semaine avec possibilité d'augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on pourra travailler 44h, voire 46

Les contrats à temps partiels, outre que le plancher législatif de 24h ne sera plus de mise, l'employeur pourra soit l'imposer, soit le supprimer, le choix du salarié n'étant plus là.

Un salarié qui refuserait un changement de son contrat de travail (horaires, conditions de travail, changement de poste, rémunération...) pourrait être licencié pour faute.

Dans le cadre de mutualisation, fusions, externalisations, l'employeur pourrait licencier sans obligation d'offre de reclassement individuelle (juste celle de donner un accès internet en interne sur des offres « d'emplois accessibles »

Nos droits à congés légaux ne seront plus garantis par le droit collectif

Les congés de courte durée pourront être réduits, voire supprimés. Au « presque désidérata » de l'employeur, vous pourrez être amenés à devoir prendre des congés ou du sans solde pour le décès d'un proche, mariage, enfants malades...

Quant aux rémunérations, à jeter aux oubliettes l'obligation des 20% de salariés pour l'obtention de points de compétence, les gratifications annuelles ou primes de vacances pourront disparaître partiellement ou même totalement d'un organisme à un autre. Et la liste est bien loin d'être exhaustive !!!

Avec le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS 2018) qui prévoit une économie de 4,5 Milliards d'euros, qui se déclinera dans les COG par des coupes sombres dans les budgets des frais de personnels et des frais de fonctionnement. Pour les branches ce sera encore des suppressions de postes. Nos Directeurs, auront vite fait d'avoir recours à la suppression de nos droits comme certains congés pour qu'avec moins (de personnel) on fasse plus (de rendement) et donc, atteindre les objectifs de productivité.

Il n'ait de luttes gagnantes que celles qui sont menées.

ENSEMBLE NE LES LAISSONS PAS FAIRE, les ordonnances ne sont pas inscrites dans le marbre, elles ne seront ratifiées par l'Assemblée Nationale que fin Novembre.

BATTONS MASSIVEMENT LE PAVE pour les FAIRE ABROGER !!