



LES ECHOS CGT DES SOCIETES DE SONDAGE

"Manse horribilis" Avec la perte du contrat "La Poste", une bonne dizaine d'emplois ont été ou seront supprimés dans les mois à venir ; et comme ce sont en majorité des salariés en C.D.D. ou "Tempos" pas besoin de P.S.E. pour les lourder, c'est toujours ça de gagné pour l'actionnaire principal.

La Section Syndicale C.G.T. espère bien que ces salariés précaires ne seront pas jetés avec l'eau du bain et qu'une partie du pactole engrangé grâce au C.I.C.E. servira à les reclasser dans l'entreprise ou bien à leur assurer une indemnité de départ digne des nombreuses années qu'ils ont passées à trimer dans les sous-sols de l'entreprise, sans rechigner à la tâche, pour le plus grand profit de la Sofres.

"Negata democratiae" Des élections professionnelles se tiendront-elles un jour ? Nous n'en savons fichtrement rien ! Pour le moment le coup d'état fomenté par la direction et ses "syndicats" il y a bientôt un an continue de produire ses effets délétères. Peut-être qu'une clause secrète de cet accord inique établit une date mais une chose est certaine : ni la C.G.T., ni la C.F.D.T., ni F.O. ne la connaissent. Tenir les syndicats démocratiques en dehors du débat électoral est un comportement qui n'est pas digne d'une entreprise respectueuse de ses collaborateurs.

"Summa secreto" Il y a des semaines que le panneau d'affichage C.E. est vide d'informations et que plus rien ne filtre sur l'activité de cette institution pourtant censée être au service des salariés et d'ailleurs financée par une ponction de 1% de leur masse salariale. On notera que seuls les "happy-few" qui fréquentaient jadis le couloir menant aux toilettes du rez-de-chaussée pouvaient lire ces documents et que les centaines de salariés enquêteurs de province n'ont plus ces données depuis plusieurs années.

Si des élections ont lieu avant la fin de la décennie et si la C.G.T. obtient des représentants au C.E. , nous prenons l'engagement de tout mettre en œuvre pour que tous les salariés, quel que soit leur statut, reçoivent personnellement les comptes rendus des réunions mensuelles et extraordinaires du C.E. Les institutions représentatives du personnel ne doivent plus être aux mains de petits boutiquiers mesquins, jaloux de leurs prérogatives et prêts à tout pour les garder.

"Da vocem ; tu audies" Voter C.G.T. c'est voter pour la démocratie, la transparence et la défense de TOUS les salariés.

Représentant de la section syndicale : jeanjacques.barromes@gmail.com / tél:06.84.25.51.95



***Pour nous aider dans la négociation,
Adhérez et faites adhérer à la CGT !***

Nom : Prénom :
Entreprise : Fédération :
Téléphone : / / / / / / / / / / Courriel : @

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

REFORME DU CODE DU TRAVAIL :

Malgré l'opacité dont font preuve les pouvoirs publics sur les réformes à venir, des fuites permettent de se faire une idée de ce qui attend les salarié-es. Ainsi, Libération du 7 juin 2017 fait état de documents issus de la Direction Générale du Travail datés du 31 mai. L'administration a donc déjà commencé à travailler sur le contenu des ordonnances à la demande de la ministre du travail, Madame Muriel PENICAUD. C'est d'ailleurs, cette dernière qui porte plainte contre X quant à la divulgation de ces documents. C'est une première. Comme quoi, les pistes évoquées par ces textes ne sont pas ubuesques. Et contrairement à ce qu'a déclaré le premier ministre le 6 juin à savoir qu'il n'a « trompé personne sur le champ des discussions que nous voulons mener », il y a mensonge par omission. Nous assistons à une « révolution libérale » du droit du travail que les salarié-es vont payer cash. Examinons le document :

▲ Licenciement économique facilité

La Loi El Khomri avait déjà rendu plus facile ce type de licenciement. Il est déjà possible si l'entreprise a une baisse de commande sur un trimestre pour les entreprises de moins de 11 salarié-es, sur deux trimestres de 11 à 49 salarié-es, sur trois trimestres de 50 à 299 salarié-es et sur 4 trimestres de 300 salarié-es et plus. Il s'agit d'aller encore plus loin en permettant de négocier dans l'entreprise, le motif de licenciement. L'employeur aura tout le loisir d'inventer tous les critères possibles. Cela pourrait être le non-respect d'objectif, la qualité de travail Il y aurait alors licenciement automatique sans possibilité de recours. De la même manière pourraient être négociées les indemnités légales de licenciement, la durée de la période d'essai, le préavis et les congés familiaux.

▲ Le recours au Contrat à Durée Déterminée

Ce contrat sera négocié au niveau de l'entreprise ... leur motif de recours, leur durée maximale, le nombre de renouvellements, la période de carence, les cas de rupture ...

Rappelons qu'aujourd'hui, c'est la loi qui encadre ce type de contrat.

▲ Primauté de l'accord de branche

Hormis la mutualisation des fonds professionnels, les minima salariaux, la prévoyance, les classifications et l'égalité professionnelle, tout pourrait revenir à la négociation d'entreprise.

▲ Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Il y aurait primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail. Aujourd'hui, les modifications du contrat de travail découlant d'un accord d'entreprise doivent être acceptées, par le salarié, par un avenant. Cela ne sera plus le cas, il y aura application automatique de l'accord d'entreprise.