



St Maurice, 11/09/2016

VOUS ETES CONCERNES !

Le 12 septembre nous défendons nos droits

Union Locale CGT - 6 pl. Gérard Philipe - 94200 Ivry - 01 46 58 61 13 - ulcgtivry@ulcgtivry.fr - marc.boulkeroua@libertysurf.fr
- Fédération CGT des sociétés d'études, 263 rue de Paris, Montreuil, 93514 case 421 - <http://www.soc-etudes.cgt.fr/>

VOULEZ-VOUS des EXEMPLES ?

Contrats de chantier, la fin de votre CDI ... Le PDG d'une SSII de 300 salariés décide, prétextant les directives de son groupe pourtant rentable, de se débarrasser de 60% de ses salariés en 2 ans (*licenciements économiques, ruptures conventionnelles, démissions...*). En cas de besoin, il est de plus sommé par le groupe de n'embaucher que par les nouveaux « contrats de chantier » (ou « d'opération », ou de « projet ») et de faire en sorte que les « projets » soient définis par tranche maximum de 6 mois.

Mutation changement d'affectation Une entreprise convoque ses 6 employés pour leur proposer de baisser leur salaire et d'annualiser leur temps de travail, car il l'estime « nécessaire ». Si 3 employés l'acceptent, l'accord est appliqué. Les autres ne peuvent pas refuser la modification de leur contrat de travail, sous peine d'être licencié sans aucune possibilité de recours.

Primes, 13^e mois, frais de transport, congés enfants malades, et hop !! ... Une entreprise vient de se créer. Elle cherche à s'installer sur un marché déjà existant. Par accord d'entreprise, pour « *gagner sa bataille commerciale* », le patron parvient à négocier avec ses salariés (non sans qq pressions que l'on imagine...), une dérogation à la convention collective. Ce nouvel accord impose de baisser fortement les primes d'ancienneté, de vacances, de départ à la retraite et pour le travail de nuit ainsi que le remboursement des frais de transport, les congés pour enfants malades et l'allègement du temps de travail des femmes enceintes. Ces économies permettent à l'entreprise de casser ses prix et de gagner des parts de marché. L'ensemble de ces changements ont pu s'imposer indépendamment de la loi et de la convention collective.

Dans une entreprise, tous les représentants ne sont pas fiables (peu de chance d'en trouver à VWIS mais où donc travaillent vos conjoints, vos enfants... ?). Dans une entreprise, considérant le 13^e mois comme un simple « usage » (ce qui est tout à fait légal, c'est un usage !!), le directeur et deux délégués du personnel décident de signer un accord supprimant le 13^e mois pour tous les employés. Sans consulter leurs collègues.

Programmer et provisionner les licenciements indépendamment des dommages causés. Suite à une prise de bec, le patron d'un centre de R&D licencie une salariée sans raison valable et en omettant de la convoquer à un entretien préalable à licenciement. Pour cette ingénieure de 55 ans, payée 5 000 euros bruts par mois, il sait qu'en cas de condamnation en justice, les dommages et intérêts seront compris entre 5 000 et 10 000 €.

Virer sans aucune difficulté : La filiale française d'une multinationale rentable déclenche un plan de licenciement économique de 80 salariés, car elle considère « la concurrence comme

forte » sur le marché français et souhaite délocaliser sa production en Espagne. Une autre évite les obligations liées aux PSE et PDV grâce à la nouvelle « Rupture conventionnelle collective » (pas de motif, pas d'accompagnement, pas de reclassement, pas de priorité à la réembauche...)

Des IRP sous pression : Dans une entreprise de 60 employés, la fusion des instances représentatives du personnel libère du temps et de l'énergie pour le chef d'entreprise. Le temps passé en réunion pour évoquer les problèmes des salariés diminue, comme le nombre de salariés mandatés, et donc protégés contre les licenciements. Le nombre d'expertises extérieures est aussi en chute libre, par exemple lorsqu'un salarié tombe en burn-out.

Négociations reportées aux calendes grecques. Une entreprise décide, par accord collectif, de supprimer les négociations annuelles obligatoires (NAO), imposées par l'État, où sont débattues les questions de rémunérations et d'organisation du temps de travail.

Déroger à la convention collective, rien de plus simple ... Une branche professionnelle négocie une convention collective autorisant les entreprises du secteur à signer des CDD de deux ans, renouvelables quatre fois sans délai de carence.

Mardi 12 septembre à 14h

... de la place de la Bastille à la place d'Italie

REFUSONS les ORDONNANCES MACRON !!

Pour s'y rendre, aucun préavis n'est nécessaire à l'employeur...

Pour regroupement des salariés de VWIS, arrivée sur place : SMS au 06 18 03 45 87

ADHEREZ à la CGT,

... c'est confidentiel,

... c'est solidaire !

... <http://www.soc-etudes.cgt.fr/se-syndiquer>