



LES ECHOS CGT DES SOCIETES DE SONDAGE

Quand auront lieu les élections DP - CE ?

Des élections auraient dû se tenir il y a plus d'un an, mais un accord scélérat signé en catimini par les organisations sortantes et la direction a prolongé les mandats jusqu'à fin 2017. La direction est en attente des décrets relatifs au fonctionnement, attributions et moyens des DP, CE, CHSCT ce qui risque de porter les élections en janvier 2018.

Pour le moment trois réunions de préparation d'un hypothétique protocole électoral se sont tenues. Lors de la première la direction nous a informés qu'elle avait unilatéralement décidé d'un scrutin sous forme électronique. Lors de la deuxième, les sortants nous ont annoncé qu'ils voulaient restreindre les conditions d'accès au vote et à l'éligibilité telles que définies dans le protocole antérieur. La réunion d'hier mercredi n'a pas beaucoup fait avancer les choses non plus.

La direction et pas qu'elle, voudrait freiner des quatre fers pour attendre la parution des ordonnances de saccage des institutions représentatives du personnel, qu'elle ne s'y prendrait pas autrement.

Pourquoi voter pour les candidats CGT ?

L'entreprise est un lieu où s'exercent des règles juridiques qui protègent tous les salariés (code du travail, règlement intérieur, accords d'entreprise et convention collective). Les représentants CGT ont une solide connaissance de ces règles et assumeront leurs responsabilités avec intégrité pour préserver les intérêts des salariés.

Portez-vous candidats sur la liste C.G.T. pour

- Organiser la solidarité autour des salariés en difficulté ou non.
- Continuer à se mobiliser pour que le salarié soit reconnu comme une richesse et non comme un coût.
- Faire entendre que les salariés ne sont pas en concurrence mais ont des savoir-faire et des savoirs-être complémentaires.
- Préserver l'emploi durable et équitable.
- Tout faire pour que les salariés aient accès, sans aucune restriction, aux comptes rendus des réunions du Comité d'Entreprise, contrairement à ce qui se fait depuis des années.

Section Syndicale C.G.T / Jean Jacques Barromes

Tél : 06.84.25.51.95.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes



Vos droits avant/ après les ordonnances loi travail suite....

5) L'intérim ... en permanence.

Aujourd'hui le recours à l'intérim est encadré par la loi pour empêcher qu'il ne remplace des CDI.

Demain les ordonnances renvoient à la négociation de branche (SYNTEC, métallurgie, restauration, propreté...) la définition de la durée maximum du contrat qui pourra atteindre 5 ans, du nombre de renouvellements possibles et du délai de carence entre 2 emplois intérimaires. C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser l'intérim au détriment des CDI.

6) Des CDD...pendant 5 ans ?

Aujourd'hui la durée maximum d'un CDD est limitée par la loi à 18 mois, avec 2 renouvellements maximum et un délai de carence entre chaque contrat pour empêcher que des salarié-e-s en CDD n'occupent des emplois permanents.

Demain les ordonnances permettront à la négociation de branche (c'est-à-dire dans chaque secteur d'activité (SYNTEC, métallurgie, restauration, propreté...) de maintenir pendant 5 ans des salarié-e-s en CDD, sans limiter le nombre de renouvellements de leurs contrats, ni mettre en place de délai de carence. C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser les CDD au détriment des CDI. Comment accéder au logement ou faire des projets dans ces conditions ?

7) La fin du CDI pour les cadres ?

Aujourd'hui le « CDI de chantier » (un salarié est embauché pour la durée d'un chantier et licencié à la fin de celui-ci) est limité au secteur du bâtiment, et ne s'applique que dans certaines conditions très limitatives.

Demain les ordonnances permettent à toutes les branches professionnelles de mettre en place des CDI de projet, sans aucune condition ni contrepartie pour le ou la salariée. Dès la fin du projet ou des tâches pour lesquelles le salarié aura été recruté, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail. A l'heure où les salariés sont de plus en plus nombreux à travailler en mode projet, ces faux CDI, encore moins protecteurs qu'un CDD (pas de prime de précarité, de durée maximum ou de limitation du nombre de renouvellements) pourront être généralisés. Une mesure qui ciblera particulièrement les jeunes cadres.

8) Une période d'essais sans limite ?

Aujourd'hui la durée de la période d'essai est encadrée par la loi. Elle ne peut dépasser 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois, à condition que ce soit prévu dans l'accord de branche, le contrat du/de la salarié-e.

Demain les ordonnances laisseraient aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. Vous vous souvenez du CPE, le Contrat Première Embauche qui prévoyait 2 ans de période d'essai pour les jeunes de moins de 26 ans, et que le gouvernement avait été obligé de retirer au bout de 4 mois de mobilisation ? Cette fois, la période d'essai sans limite concerne tout le monde, sans limitation d'âge (même si elle affectera d'abord les nouveaux embauchés). On n'arrête pas le progrès !