



## LES ECHOS CGT DES SOCIETES DE SONDAGE

Pendant des dizaines d'années, TNS-Sofres a gagné beaucoup d'argent en employant des centaines d'enquêteurs en face-à-face ou au téléphone. Après son asphyxie planifiée, le sort du plateau téléphone de Malakoff a été réglé de façon radicale lors des fêtes de fin d'année 2013 : Le face-à-face a cependant réussi à sauver sa peau. Pensez donc ! un employeur qui grâce à l'obsèque CDD d'usage est libre d'embaucher en fonction de son carnet de commandes, de la qualité et de la productivité de la main-d'œuvre, voilà de quoi ravir les tenants de l'orthodoxie en économie du travail : une offre, des enquêteurs aux abois, un cadre légal qui laisse libre cours aux calculs individuels... Un rêve pour le patron. Mais ce n'est pas encore assez, ces "petites mains corvéables du sondage " cadrent mal avec l'image up-to-date que veut donner la "société de référence des études marketing et d'opinion", place au digital et au on-line : ce n'est pas cher, ça plaît au client et c'est à la mode (c'est le couturier qui la fait la mode, pas le client).

Alors, on nous refait le coup du plateau téléphone : activité obsolète, coûteuse, peu fiable. Sauf que c'est faux et les chiffres le prouvent : le face à face représente 15% du chiffre d'affaire des sociétés de sondages (chiffre stable depuis des années), les données recueillies sont d'excellente qualité et les enquêteurs ne sont payés ni au mois ni à la semaine ni à la journée . . . mais à la minute de travail effectif . . . et au lance-pierre. Mais qui veut noyer son chien l'accuse de la rage.

Les centaines d'enquêteurs du face-à-face qui vivent sous le seuil de pauvreté ne doivent pas se retrouver à la rue simplement parce que c'est à la mode. La section syndicale CGT de TNS-Sofres et les salariés soucieux de justice sociale défendront pied-à-pied ces travailleurs pauvres.

### QUIZ

**Les comptes rendus des réunions C.E. sont consultables :**

Sur internet

A la porte des toilettes

A l'entrée de chaque

Hommes du rez-de-chaussée

espace de travail

**Les comptes rendus des réunions C.E. sont consultables :**

Par les seuls salariés du siège

Par tous les salariés de TNS-Sofres

**Le dernier compte rendu mensuel consultable date d'il y a :**

Un mois

trois mois

Six mois

**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....

### 13) La possibilité de licencier en cas de cession de l'entreprise.

**Aujourd'hui** Lors d'un rachat, le repreneur de l'entreprise est tenu de garder l'ensemble des salarié-e-s, sauf en cas de difficultés économiques. Déjà, la loi El Khomri a remis en cause ce droit en permettant aux repreneurs des entreprises de plus de 1000 salarié-e-s de ne pas conserver l'ensemble des contrats de travail.

**Demain** Les ordonnances étendent cette disposition à l'ensemble des entreprises. Lors d'une cession, le repreneur pourra décider de ne pas reprendre tous les salarié-e-s (ou d'en reprendre seulement une partie) même s'il n'a pas de difficulté économique. C'est un beau cadeau à la finance et aux fonds d'investissements qui pourront encore plus facilement s'offrir nos entreprises, récupérer toute la valeur, licencier les salarié-e-s, démanteler l'outil de travail...et disparaître aussi vite qu'ils sont apparus.

### 14) Une rupture conventionnelle collective pour se débarrasser de ses salarié-e-s sans payer les licenciements.

**Aujourd'hui** Pour éviter de faire un plan social, les entreprises peuvent mettre en place un plan de départ volontaire. Ce plan est toutefois encadré par de nombreuses règles pour éviter qu'il ne serve à contourner le plan social : l'employeur est tenu de mettre en place un plan de reclassement, de réembaucher prioritairement les salarié-e-s partis avec le plan en cas d'amélioration de la santé de l'entreprise, d'accorder des indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, de mettre en place des mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe...

**Demain** Les ordonnances prévoient qu'il suffira d'un accord d'entreprise pour mettre en place un plan de départ volontaire, appelé par le Gouvernement « Rupture conventionnelle collective ». Fini la priorité de réembauche, les indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, les mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe, les obligations de reclassements... Cette disposition est très grave car elle permet de contourner la réglementation qui encadre les licenciements économiques.

### 15) 13<sup>ème</sup> mois, prime de départ en retraite ou d'ancienneté, c'est fini.

**Aujourd'hui** La quasi-totalité des conventions collectives prévoient des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciements, naissance, départ en retraite ou 13<sup>e</sup> mois. Pour les salariés en fin de carrière, elles peuvent être très élevées, et représenter pour les primes de départ en retraite plusieurs mois voire années de salaire.

Quelques exemples :

La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit 3 jours de congés par an supplémentaires pour les cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté, une indemnité de licenciement pouvant atteindre 18 mois de salaires pour les cadres les plus âgé-e-s-, et une prime de départ en retraite pouvant atteindre 6 mois de salaire.

La convention collective SYNTEC prévoit une prime de vacances, 4 jours de congés supplémentaires par an pour les salarié-e-s ayant plus de 20 ans d'ancienneté, une prime de départ en retraite qui pouvant atteindre 48 mois pour 40 ans d'ancienneté pour les ingés, cadres et agents de maîtrise (1,2 mois par année d'ancienneté).

**Demain** L'ensemble de ces primes sera renvoyé à la négociation d'entreprise, et les employeurs seront libres de les mettre en place...ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salarié-e-s. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.