



SALARIÉES NANTAIS

Pour être plus fort demain

Une seule solution

Créez une section syndicale CGT sur Nantes !

DIALOGUE SOCIAL

ACCORD sur le dialogue social février 2017

Accord défavorable à la représentation des salariés dans les établissements de Boulogne et de Nantes

6 réunions CE par an (au lieu de 12)

Suppression de nombreuses consultations au niveau CE !!

BRAVO A L'UNSA ET LA CGC QUI ONT SIGNÉ



SYNDICATS REPRÉSENTATIFS au niveau national :

- la CGT (30,63 %)
- la CFDT (29,71 %)
- FO (18,28 %)
- la CGC (10,76 %)
- la CFTC (10,62 %)

Non représentatif niveau national : l'UNSA < 5%



ACCORD GPEC avril 2015 (Piqûre de rappel ...)

L'accord de GPEC signé en 2013 par l'UNSA (M. Christian Poichotte) fut contesté majoritairement par la CGT-FO, la CFDT et la CGC. La direction, folle de rage, porta

l'affaire devant les tribunaux à deux reprises, en vain. Puis elle décida d'attendre les nouvelles élections AUBAY de nov 2014 et donc la nouvelle représentativité des syndicats au sein d'AUBAY. Seules les ouilles de la direction ayant votées, elle remis l'accord à la signature en avril 2015 : la CGC trouva subitement l'accord acceptable et le signa avec l'UNSA sans que les autres syndicats puissent s'y opposer. Ainsi, les salarié-e-s se retrouvent responsables à 100% de leur employabilité et en contrepartie la société AUBAY ne s'engage pas !!

L'EMPLOYEUR L'A RÊVÉ ♥♥♥ L'UNSA ET LA CGC L'ONT FAIT

LE PETIT CAUSEUR

MAI 2017 - BULLETIN N°6

Réforme du
code du travail
par ordonnance



Pièges à éviter

Piège n°4

Pointage des intercontrats
au siège

Accord sur le
dialogue social 2017

DIALOGUE SOCIAL

Accord GPEC 2015



Contacts

ipeyrat@hotmail.com
06 67 85 93 64

salima-mourdi@hotmail.fr
06 17 76 07 68

Petits secrets

À votre disposition





ACTUALITÉS

LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL par ordonnance

Alors que la loi Travail est toujours rejetée par 70% des françaises et français, notre nouveau Président de la République va continuer à réformer le code du travail, cette fois par ordonnance et pendant l'été. Il s'agira, de la 5^{ème} réforme fragilisant le code du travail en 5 ans, après la loi dite de sécurisation de l'emploi (avec notamment une réforme des licenciements), la loi Rebsamen sur le dialogue social, la loi Macron et la loi Travail.

Le contenu :

- L'instauration d'un plafonnement des condamnations prud'homales pour les employeurs en cas de licenciement abusif, mesure sur laquelle le gouvernement a justement été obligé de reculer au printemps dernier. Cette disposition revient à légaliser les licenciements abusifs. La protection en matière de licenciements constitue la clé de voûte du code du travail : comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures supplémentaires ou faire usage de sa liberté d'expression dans l'entreprise si on peut être mis dehors du jour au lendemain sans motif ? Cette disposition conduira à museler les salariés qualifiés à responsabilité, qui, dès lors qu'ils remettront en cause une consigne contraire à leur éthique professionnelle ou à l'intérêt général pourront aussitôt être débarqués.
- Le renvoi à l'entreprise de la quasi-totalité des droits définis actuellement par la loi ou les accords de branche, comme les salaires (hormis le salaire minimum), les règles en matière de santé et de sécurité par exemple.
- L'extension du référendum (introduit par la loi Travail pour permettre aux salarié-e-s de valider des accords refusés par une majorité d'organisation syndicales) qui pourrait être déclenché directement par l'employeur.
- La suppression des instances de prévention et de contrôle de la santé et de la sécurité des salarié-e-s. les CHSCT.

PIÈGE = Pointage des intercontrats au siège

En SSII, durant la période d'intercontrat, vous pesez lourd sur votre BU. Alors un responsable mal intentionné peut être tenté de vous pousser à la démission en vous demandant par exemple de venir « pointer » tous les jours au siège ou d'être présent du matin jusqu'au soir sans qu'aucun travail ne vous soit donné et cela pendant des mois, voir des années !

Règles de base : **Ne pas démissionner et tracer la discrimination**

Le scénario du responsable mal intentionné se déroule ainsi :

- Le salarié se retrouve en intercontrat
- Alors que la plupart des salarié-e-s passent leur période d'intercontrat à domicile (*Cf Accord sur le temps de travail*) et se déplacent au siège d'AUBAY sur sollicitation de leur hiérarchie pour préparer un rendez-vous client ou avoir un rendez-vous avec un commercial ou un responsable ; le responsable mal intentionné va demander au salarié de venir « pointer » au siège tous les jours sans qu'aucun commercial ou responsable ne le reçoive lui occasionnant ainsi plus de 3h de transport par jour pour rien !!
- Ainsi tous les jours, le salarié viendra au siège pour signer une feuille à l'accueil attestant de sa venue puis repartira chez lui.
- La formation qu'il demandera lui sera bien sûr refusée.
- Aucune mission ne lui sera proposée.
- Le but étant, vous l'aurez compris, de pousser le salarié à la démission

Tracez la discrimination

- Tracez par mail tous les jours que vous passez au siège comme demandé par Mxx pour signer la feuille à l'accueil et qu'aucun rdv ne vous a été proposé.
- Tracez par mail que vos collègues de votre BU passent leur période d'intercontrat à domicile. Pourquoi pas vous ?
- Chaque fin de semaine, fin de mois, fin d'année, faites un bilan des missions que l'on vous aura proposées.

Contactez vos élu-e-s CGT !!

- Nous vous épaulerons et vous aiderons à vous défendre !