LES ECHOS CGT DES SOCIETES DE SONDAGE

Triste Noël et Détestable Année

Depuis des années, ils travaillaient dans l'ombre et dans les sous-sols de l'entreprise pour le plus grand profit de TNS-Sofres ; tous les vacataires employés sur l'étude OPL-La Poste vont se retrouver au chômage dans le courant de la seconde quinzaine de ce mois de décembre.
Fin 2013, lors de la liquidation du plateau téléphone de Malakoff les vacataires avaient bénéficié (grâce à certains délégués syndicaux qui ne le sont plus. . . Hélas !) de mesures d'accompagnement pour leur entrée dans le monde des demandeurs d'emploi :
Accès à une antenne emploi avec à la clé deux offres valables d'emploi.
Aide à des formations à hauteur de 3000 euros par vacataire, 5000 pour les plus de 50 ans ou aide à la création d'entreprise de 10 à 12 500 euros.
Maintien du régime de prévoyance durant 9 mois et prestations d'une assistante sociale.
Indemnité financière de perte d'emploi : jusqu'à 6 mois de salaire + 0,25 mois par année d'ancienneté.
Cette fois-ci la direction, toujours *"soucieuse du bien-être et du bonheur des salariés*", ne leur a absolument rien octroyé au prétexte que ce n'est pas une obligation légale. Quand les députés macaronistes auront définitivement mis en charpie le Code du Travail, les salariés en CDI se retrouveront très légalement dans la même position que ces malheureux vacataires : Virés du jour au lendemain sans quelque compensation ! ! !

Solution du quiz

- La Loi impose que les tableaux d'affichage syndicaux, DP et CE soient positionnés aux endroits où passent habituellement les salariés. La direction les a donc judicieusement positionnés à la porte des toilettes hommes au fond d'un couloir sombre du rez-de-chaussée. Ils auraient aussi bien pu les mettre dans la chaufferie au 3ème sous-sol.
- Uniquement les employés du siège peuvent lire les comptes rendus des réunions CE. Au prétexte que le Loi ne lui en fait pas obligation, le secrétaire refuse obstinément de les transmettre à tous les autres salariés.
- Fin novembre, le compte rendu le plus récent affiché datait du mois de mai. Après la distribution de notre quiz, des PV de réunions plus récents sont miraculeusement apparus. . . . Merci qui ?

Élections professionnelles

Elles ne sont plus à l'ordre du jour. Il y a 13 mois, un accord scélérat entre certains représentants syndicaux et la direction prolongeait d'un an les mandats de leurs élus DP et CE. L'année est passée. . . Ils sont toujours en place, et les élections reportées sine die.

Section syndicale C.G.T / Jean Jacques Barromes

Tél : 06.84.25.51.95.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

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

16) Finie la prise en charge à 100% des arrêts maladie ou maternité.

Aujourd'hui La loi prévoit que l'indemnisation d'un arrêt maladie représente 50% du salaire, après 3 jours de carence. Pour les congés maternité, c'est 100% du salaire net (les primes ne sont pas prises en compte), dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Cette disposition est améliorée par la majorité des conventions collectives.
Par exemple, la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit le maintien à 100% du salaire en cas d'arrêt maladie ou maternité, sans jours de carence.

Demain Seul sera garanti le minimum légal, c'est-à-dire 50% du salaire après 3 jours de carence et 100% du salaire net pour les arrêts maternité. Le reste dépendra des accords d'entreprise.

17) Jours de congés pour enfant malade, c'est fini.

Aujourd'hui De nombreux accords de branche prévoient des jours d'absence de droit pour les salarié-e-s qui ont des enfants malades.
Par exemple la convention collective des salarié-e-s des missions locales prévoit un droit chaque année à 6 jours d'absence en cas de maladie des enfants avec maintien de la rémunération, celle des banques 3 à 11 jours enfants malades par an.

Demain Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place…ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires et de généraliser les logiques de dumping social et l'inégalité entre les salarié-e-s. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.

18) Des congés exceptionnels pour évènements familiaux revus à la baisse.

Aujourd'hui La loi défini un minimum de jours d'absence en cas d'évènements familiaux:
- Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Ces jours de congés sont en général améliorés par les conventions collectives.

Par exemple, la convention collective des missions locales prévoit 5 jours pour le mariage du salarié ou le PACS (contre 4 dans la loi), 1 jour pour le déménagement (aucun dans la loi), 2 jours pour le mariage d'un enfant (contre 1 dans la loi).

Demain Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres de faire ce qu'ils veulent en rognant sur les acquis des salarié-e-s. Ceci permettra de 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.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr