

Actus
Septembre
2024

Rentrée 2024 Sportive ?



Bilan De Rentrée : Pas de trêve olympique à CGG/Viridien...

Durant cet été, vos élu.e.s ont appris les « départs contraints » de deux salariés de Massy dans le mois qui a suivi la validation de leur période d'essai. Cette méthode incongrue et illogique dévoile le visage d'un management de plus en plus méprisant, qui ne respecte les droits des salariés.

Plusieurs autres informations connues des élu.e.s, montrent l'émergence d'un « management par la peur » en total décalage avec les communications internes et une vision moderne de l'entreprise.

Une fois encore, nous appelons les salariés à faire respecter leurs droits et se faire respecter ; et en cas de litige s'adresser systématiquement à leurs élus.

SALARIE.E.S vous avez des droits ! Faites-les respecter !

Santé et Prévoyance : Urgence

En septembre, les négociations sur le régime Santé Prévoyance commun à CGG/Viridien et Sercel continuent. Au cours des réunions précédentes, les organisations syndicales des deux entreprises ont unanimement refusé une baisse des garanties, l'introduction d'une surcomplémentaire facultative (donc non financée par l'entreprise), et le passage des conjoints à une adhésion totalement facultative (également non financée par l'entreprise), vus comme autant de reculs.

La CGT porte par ailleurs des revendications -écartées par la direction jusqu'à maintenant- visant à faire évoluer le contrat vers plus de solidarité entre salariés pour faire face aux augmentations des dépenses et des cotisations :

- Déplafonnement des cotisations santé afin que la tranche C (part du salaire supérieure à 15546€ mensuels) contribue, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.
- Bascule de la totalité des cotisations sur la part variable en proportion du salaire, en supprimant la part fixe défavorable aux bas salaires

Arrêts maladie : soyez attentifs !

Droits à congés payés

Le 24 avril 2024, après des années de procédures menées notamment par la CGT au niveau national, la France a fini par se mettre officiellement en conformité avec le droit européen : les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident continuent à acquérir des congés payés. Auparavant ce n'était possible qu'en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Par ailleurs, un principe de rétroactivité s'applique : **un salarié peut réclamer les droits à congés payés qui ne lui ont pas été accordés depuis 2009.**

Les conditions définies par le texte de loi sont moins favorables que le régime normal de congés payés, et des limites de report ont été mises en place pour les arrêts longue durée, mais il s'agit néanmoins d'une avancée significative

Qu'en est-il à CGG/Viridien ?

Les entreprises sont bien évidemment censées suivre la loi... Néanmoins, jusqu'à maintenant la direction s'était refusée à répondre à nos demandes de clarification sur ce sujet, alors même que depuis le 13 septembre 2023 il existait une décision de justice qui confirmait la prééminence du droit européen. **Il conviendra donc d'être attentif les premiers temps et à bien surveiller vos compteurs de congés suite à un arrêt maladie.**

Par ailleurs l'application de la rétroactivité n'est pas automatique, il faut en faire la demande explicite : n'hésitez pas à informer vos représentants syndicaux de vos demandes et des réponses qui vous sont apportées.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37482>

Indemnisation des arrêts maladie courte durée

L'indemnisation pendant les arrêts maladie de courte durée (moins de 45 jours) à CGG/Viridien est régie par 1) le régime de base de la sécurité sociale, 2) la convention d'entreprise :

- Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) : à partir du 3^{ème} jour d'arrêt la sécurité sociale verse 50% du salaire brut antérieur, **plafonné à 1,8 fois le SMIC** (donc des IJSS plafonnées à 0,9 fois le SMIC). Des conditions de durée minimum de cotisation s'appliquent toutefois.
- La convention d'entreprise prévoit que la compagnie complète à hauteur de 100% du « salaire garanti », pendant une période qui dépend de l'ancienneté (et du nombre de jours déjà indemnisés par le passé). A partir de 6 mois d'ancienneté cette période peut atteindre 30 jours, et 45 jours à partir de 1 an d'ancienneté.

Problèmes :

- Le texte de la convention ne précise pas si le "salaire garanti" s'entend en brut (ce qui est la logique du salaire garanti, la sécurité sociale se référant au salaire brut) ou en net.
- Le plafonnement des IJSS était autrefois lié à la tranche A des salaires (allant jusqu'à 3864€ actuellement) et non pas à 1,8 fois le SMIC (3180€ actuellement), ce qui conduit à des IJSS inférieures à ce qu'elles étaient pour les salaires qui dépassent ce plafond. Suivant les termes de la convention d'entreprise la compagnie devrait compenser, mais il semble que ce ne soit pas toujours le cas.

Indemnités des arrêts maladie longue durée

A partir de 45 jours d'arrêt, (et jusqu'à 1095 jours) s'ajoute l'accord de prévoyance Vivinter :

- Les IJSS restent les mêmes.
- L'accord de prévoyance prévoit un versement de 35% du salaire brut sur la tranche A (part du salaire inférieure à 3864€) et 85% du salaire brut sur la tranche B (qui va de 3864 à 15546€).
- La convention d'entreprise prévoit toujours que la compagnie complète à hauteur de 100% du salaire, en distinguant trois périodes dont les durées respectives dépendent à nouveau de l'ancienneté du salarié (et du nombre de jours déjà indemnisés par le passé). En simplifiant, et pour une ancienneté de 15 ans (pour plus de détails n'hésitez pas à consulter le texte de la convention sur le site des RH) :
 - les périodes 1 et 2 s'étendent sur 10,5 mois au total, au cours desquels la compagnie complète jusqu'à 100% du "salaire garanti", sans restriction
 - la période 3 ajoute 7,5 mois supplémentaires, au cours desquels la compagnie complète jusqu'à 100%, mais avec la restriction que *"le versement effectué par la compagnie ne peut en aucun cas dépasser la moitié du salaire garanti"*.

En plus des problèmes déjà mentionnés pour les congés de courte durée (qui se posent ici aussi) :

- Sur la période 3, nous avons constaté sur la remontée d'un cas individuel que l'interprétation du service paye semblait être *"le total des indemnités perçues par le salarié ne peut pas dépasser la moitié du salaire garanti"*, ce qui bien sûr n'est pas du tout la même chose et peut être bien moins favorable aux salariés. Nous avons alerté la direction, qui s'est engagée à réétudier ce dossier, mais qui a refusé de répondre à notre demande de clarification sur l'application générale de la règle.
- Le « salaire garanti » est basé sur celui perçu avant l'arrêt maladie, sans revalorisation : pour un arrêt très longue durée, et notamment en période d'inflation, cela peut conduire à une perte de pouvoir d'achat significative, soit une double peine pour les salariés malades. **C'est un point que la CGT veut aborder dans les négociations.**

Compte tenu de toutes ces observations, et de la complexité des règles, **nous vous recommandons d'être particulièrement attentifs à vos feuilles de paye en cas d'arrêt maladie, et particulièrement dans les cas de longue durée.** En cas de doute, ne pas hésiter à contacter vos représentants syndicaux. Et si vous avez des collègues actuellement en arrêt longue durée, n'hésitez pas à les informer.

Prévenir plutôt que guérir !

La communication interne du groupe voudrait faire croire à un « souffle nouveau » dans l'entreprise... Nouvelle activité ! nouveau nom ! Chouette... ? Encore faudrait-il renouveler aussi les méthodes de management et de direction ! A commencer par la DRH de Massy qui devrait fonctionner de manière exemplaire. « **Lead by Example !** »

