|  |
| --- |
|  Pourquoi la CGTR /SEMITEL est contre l’accord signé le 27/11/2014 |

AVANT  31/12/2014 : Procédure qui consiste pour l’entreprise a avançait les indemnités journalière et à se faire rembourser par la CGSS.

APRES 01/01/2015 : protocole d’accord signé le 27/11/2014 par le président Directeur Général, le Directeur Général, et les Syndicats présent CFDT, CFE-CGC, SAFPTR. En présence de FO.

*Art : 19 Maintien de salaire.*

En fin d’Article 19 :

Pour les arrêts de travail en continu dépassant 30 jours et dans la limite maximal de 90 jours la SEMITEL versera une indemnisation versée par l’assureur, en complément des indemnités journalières par la CGSS de manière à atteindre la rémunération totale correspondant à une présence normale du salarié au travail, à l’exception des primes et majorations prévues pour une activité normale du salarié. **Si le salarié a déjà bénéficié d’une ou plusieurs périodes d’indemnisation pour la maladie par l’employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisées.**

*Article 26- Reclassement du salarié.*

Durant cette période, l’employeur n’a pas à verser de rémunération

A compter de la deuxième visite médicale jusqu’à ce qu’une solution de reclassement soit proposé au salarié.

L’impossibilité de reclassement à l’issue du délai d’un mois conduira l’employeur à licencier le salarié.

**C’est-à-dire un mois sans salaire.**

Conséquences :

SEMITEL ne versera plus la totalité des salaires.

Le salarié devra se retourner vers l’assurance et la CGSS.

Diminué par la maladie le salarié devra assurer lui-même les démarches.

*Article-17- bonus annuel*

Remise en cause du droit de grève : dans les critères d’absence sanctionné il est prévue de sanctionné le droit de grève.

**La grève est un droit constitutionnel**