

CUI/ CAE : nos droits réels

Par markangel

bonjour

CUI/ CAE : vous en avez un alors vous devez la fermer !

Voilà la substance du discours de ma hiérarchie, si moi ou/ et mes collègues, osons la moindre critique sur son organisation : "vous avez de la chance d'être dans ce dispositif ! y en a plein qui attendent votre place ! et si vous ne faites pas ce qu'on vous dit, vous en subirez les conséquences !!!"

Et là, en plus, on a le droit à des "on a fonctionné sans vous et on fonctionnera sans vous après !" et des "il ne faut pas se leurrer, vous serez perdant ! L'employeur gagne toujours !"

Et j'en oublie parce que depuis une bonne semaine, depuis mardi dernier, on a le droit tous les jours à ce genre de répliques à la fois humiliantes, moralisatrice et culpabilisantes.

Le problème ? il est simple : la hiérarchie veut changer nos horaires. Alors contractuellement, elle a le droit, parce qu'elle nous prévient dans un délai légal de 7 jours et que c'est pour le bien du service. Sauf que voilà, les femmes avec enfants ont le droit de faire le planning à la carte, mais pas les autres ! et là c'est discriminatoire !

En plus, dans la lettre que la hiérarchie va nous envoyer pour officialiser ces changements, elle n'indique pas les horaires? du coup, se pose la question de « et s'il nous arrive un accident? serons-nous couverts ???? »

Alors, à se faire répéter tous les jours qu'on devrait être heureux d'être recrutés, qu'on a de la chance et que pour ça, on doit se taire et dire oui à tout, on finit par se demander si on ne nous prendrait pas juste pour des subventions du Conseil Général !!!!

Qu'en pensez-vous ? quel est le risque ?

merci de vos réponses

Eric

Par moisse

Bonjour,

J'en pense que vous faites fausse route et beaucoup d'illusions sur le monde du travail.

D'abord il est vrai que les cimetières sont remplis de gens "irremplaçables". Pas seulement pour les contrats aidés, mais pour tout le monde c'est pareil.

L'entreprise n'est pas un lieu démocratique, et tout le monde ne jouit pas des mêmes droits d'expression ou de décision.

Ceci dit, votre idée sur la discrimination relative aux mères de famille est fautive. L'employeur peut effectivement mettre en place un tel critère sans discrimination, celle-ci consistant à refuser ce droit à une mère, mais l'accorder à une autre.

Enfin la couverture en cas d'accident du travail ne dépend ni de l'horaire ni du lieu de survenance, mais du lien de subordination.

Si vous êtes aux ordres de l'employeur, donc non libre de vaquer à vos occupations, un accident sera toujours qualifié en accident du travail, même un coup de poing donné par un collègue/chef/passant.

Par markangel

Bonjour,

je pense que vous confondez un peu les choses. La discrimination sexuelle existe ! n'est-ce pas ? rien à voir avec le fait d'une discrimination entre mères ! mais entre collègues de bureau.

Quant à la couverture en cas d'accident dépend du lien de subordination ???? vous avez lu ça où ?

En plus vous vous contredisez dans notre dernière phrase : dans la mesure où il n'y a pas d'horaires, comment savoir si on est, au moment de l'accident, sous l'ordre de l'employeur ? donc il s'agit bien d'horaire !

Par moisse

Bonjour,

Je ne confonds rien du tout.

La discrimination sexuelle n'est pas illicite.

Pour preuve les petits vieux n'ont pas le droit de pénétrer dans les toilettes des petites filles.

Pour ce qui est du lien de subordination, avant d'agresser les gens, vous devriez avoir soin de peser vos propos.

C'est pourquoi je laisse à d'autres le soin de se faire traiter de la sorte.