

## REUNION DES DELEGUES SYNDICAUX CFDT DE LA PLAQUE DE SOPHIA ANTIPOLIS

Les délégués syndicaux et quelques militants CFDT se sont réunis ce mois de Mars pour étudier les propositions sur la GPEC Territoriale, expérience menée par un Comité de pilotage composé de l'Inspection du Travail, le Pôle Emploi, la CASA, le Conseil Régional, les Organisations syndicales, la CCI, l'AGEFOS, le SYMISA, l'UIMM, CMA06...

La CFDT F3C a à cœur le suivi de ce projet, et est **la seule organisation syndicale** à participer activement à cette étude. Selon Le cabinet d'expertise SECAFI qui va enquêter sur la plaque de Sophia Antipolis, 10 000 emplois vont se créer sur Sophia dans les 10 ans à venir, et encore 10 000 emplois supplémentaires d'ici 2030. Si cette projection se vérifie, et nous le souhaitons vivement, il faudra revoir l'infra structure routière, le plan de logements, les aménagements structurels des villes...

Le but de ce Comité est aussi de surveiller et d'aider à la reconversion d'entreprises, à la gestion des emplois qui doivent rester à Sophia, à l'évolution des compétences des salariés.

### LE SAVIEZ-VOUS ???

#### QUELQUES CHIFFRES DE REFERENCE...

**SMIC: 9,22 € brut /heure, 1398,37 € brut/mois pour 35h hebdo**

**Plafond Sécurité Sociale : 3031 €/mois**

**Alloc. Fam.:** 2 enfants : 127,05 €, 3 enfants: 289,82 €,  
4 enfants : 452,60 €

**Alloc. Adultes Handicapés : 759,98 € /mois**

**Retraites Complémentaires :** point ARCO (non cadres) : 1,2414 €  
point AGIRC (cadres) 0,4330 €  
point Ircantec : 0,45887 €

### PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

Maison des syndicats - 2 rue de la bastide vieille  
Garbejaire 06560 VALBONNE-06 44 73 55 41



## LES ÉCHOS DE SOPHIA

\* AVRIL 2012 \*

### LA CFDT DE SOPHIA ANTIPOLIS A VOS CÔTES



### EDITO

A l'initiative de la C.F.D.T., les Syndicats négocient, depuis 3 ans, pour que l'Entreprise se mette en conformité avec la loi, c'est à dire : supprimer les écarts de rémunérations et de carrière entre les hommes et les femmes.

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est une des missions essentielles de l'Union Européenne, la non-discrimination est un principe fondamental de sa construction, puisqu'elle figure déjà à l'article 2 du traité communautaire. De la même façon, l'article 3, paragraphe 2, du traité impose aux Etats membres de chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions.

En France, Les obligations légales des entreprises sur ce sujet n'ont cessé de se renforcer ces dernières années avec en particulier la Loi du 9 mai 2001 (Loi Genisson) instaurant une obligation de communiquer sur la situation de l'emploi en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise et de négocier dans les entreprises et les branches puis la Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, complétée par un Décret du 22 août 2008.

Et chez Amadeus ????

Chez Amadeus, l'égalité réelle sera peut-être pour demain, grâce aux efforts de l'équipe CFDT ! Le résultat des négociations est un projet d'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes au sein d'Amadeus SAS.

Les points principaux de cet accord sur 3 ans :

Renforcement du recrutement des femmes, Neutralisation totale de l'impact de la maternité sur les rémunérations et les évolutions de carrière, Observance d'un ratio de promotion identique entre les hommes et les femmes cadres, Réduction de l'écart du taux de féminisation des postes de management de 1,9 point, Création d'un comité de carrière spécifique aux femmes, Partenariat avec un réseau de femmes externe à l'entreprise, Réduction de l'écart des rémunérations de 0,9 point, Répartition du budget de bonus annuel équivalente entre les hommes et les femmes... avec un réseau de femmes externe à l'entreprise, Réduction de l'écart des rémunérations de 0,9 point, Répartition du budget de bonus annuel équivalente entre les hommes et les femmes...

**Rosine Gomez, DS CFDT AMADEUS, Responsable Pôle Conseil Sophia Antipolis**

## Une victoire de la CFDT à KPMG

Un accord sur l'égalité professionnelle vient d'être signé entre KPMG et 3 organisations syndicales. La CFDT est à l'origine de ces négociations et a été force de propositions tout au long des réunions. Les dernières négociations musclées ont permis d'obtenir des engagements qui vont au-delà de l'accord : sensibilisation de la hiérarchie pour faire évoluer les mentalités, formation des nouveaux cadres sur l'égalité professionnelle, enquête sur les catégories touchées par les inégalités de rémunération, le télétravail, la parentalité. Les salariés de Sophia pourront bénéficier de cet accord grâce à la CFDT qui restera vigilante quant à l'application de celui-ci.

## Elections 2012 à SOGETI France :

### Des résultats tout chauds..

Le premier tour des élections professionnelles de SOGETI-France (groupe CAPGEMINI) s'est terminé le 29 mars 2012 et, à l'heure où nous mettons sous presse, le dépouillement est en cours et les résultats ne sont pas tous connus.

Localement, nous appartenons au périmètre Méditerranée (ou « business unit » comme disent les chefs, heu... pardon, les « managers ») qui comprend les sites de Sophia-Antipolis, Aix et Montpellier. Ce périmètre est celui des DP, car le CE, lui, est national.

Nous remercions les électeurs pour leur participation (le quorum de 50% des électeurs a été atteint et il n'y aura donc pas de deuxième tour), et leur confiance dans leurs candidats CFDT. Grâce à eux, la CFDT aura 5 élus titulaires et 4 suppléants Délégués du Personnel en Méditerranée, sur 7 sièges !

Pour notre part, nous nous engageons à être digne de ce plébiscite et à respecter nos engagements envers les salariés de Sogeti.

## Elections prévues dans les TPE pour 4 Millions de salariés

En novembre 2012, les salariés des très petites entreprises de moins de 11 salariés pourront voter pour des organisations syndicales qui les représenteront aux Commissions Paritaires et négocieront les accords de branche. Salariés concernés, n'hésitez pas, venez nous rencontrer afin de mieux connaître le déroulement et l'importance de ce vote.



## Salariés sous-traités : l'exemple de SII Sophia



SII Sophia est une société de service de 2 800 salariés (250 sur Sophia) qui vend du conseil en informatique. Les salariés techniques (90% environ) de Sophia sont en mission chez les clients pour une durée indéterminée.

Quand le salarié revient de mission, il se retrouve en inter contrat (statut particulier dans la profession) : sans travail, il pointe le matin à son arrivée, se dirige vers une salle au fond d'un couloir. S'il a la chance de trouver une chaise en bon état, il pourra s'asseoir, et regarder un écran pendant une demie journée, avec pour seule consigne de rester à disposition des commerciaux. En longeant le couloir pour renouer un contact social, il aura remarqué qu'il est dévisagé, qu'on ne lui dit plus bonjour... tout juste si on le reconnaît au coin café pour s'adresser à lui.

A SII Sophia, c'est le quotidien de ces salariés en SOUS CHARGE, qui représentent maintenant un coût pour la société et amputent la marge de l'agence, surveillée de près par la Direction. Les élus CFDT ont souvent interpellé la Direction sur cette gestion délétère, sans réponse véritable et justifiée.

Pour certains salariés, la phase de transition entre deux missions est rapide. Mais d'autres n'ont pas de mission pendant 2 ans. La situation devient ingérable (désarroi, charge mentale, stress, sentiments d'inutilité et de culpabilité etc.). Elle engendre des conflits dans leur vie privée et de longs arrêts de travail coûteux à la collectivité, sous le regard d'une Direction inerte, immobile, qui ne donne aucune directive, ni action sur un plan de formation ou une adaptation des compétences.

La Direction attend juste de « cueillir » le salarié au bon moment pour lui asséner le coup de grâce en lui proposant une rupture conventionnelle, si celui-ci n'a pas démissionné avant. **Face à la montée en puissance de ces situations à risques, les élus CFDT ont eu le courage de faire front à la Direction et de la faire réagir.**

Le CE a mandaté le CHSCT pour une enquête, qui a fait le point sur la situation des inter contrats longue durée en présence du Délégué Syndical Central CFDT, de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, ces derniers dénonçant une gestion préjudiciable pour les salariés.

La Direction de l'agence a dû revoir son organisation du travail. Début janvier 2012, elle a annoncé la création d'un projet interne à l'agence de Sophia où chacun pourra participer, soit dans sa spécialité ou en marge pour découvrir une technologie différente.

Cette nouvelle organisation du travail pour les salariés entre deux missions doit être la norme dans notre métier et la CFDT se préoccupera de sa mise en place et de son maintien dans le temps. **C'est une victoire pour la CFDT, au cœur des préoccupations sur la Santé au travail et le Respect des salariés.**

**Pierre CARLETTI – DSC CFDT – SII France**