

CONNAISSEZ-VOUS LE DOCUMENT UNIQUE ?

L'évaluation des risques est une obligation qui trouve son fondement dans l'article 6 de la directive cadre 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Ce mécanisme, impose à l'employeur de déployer une démarche d'évaluation des risques par unité de travail et de consigner les résultats de son évaluation dans un document unique (R. 4121-1 du Code du travail) accessible notamment aux travailleurs et aux membres du CHSCT (art. R.4121- 4 du Code du travail).

AGIR SUR LE TRAVAIL

Un groupe de la CFDT F3C se réunit régulièrement afin de trouver des axes et des pistes pour améliorer les conditions de travail des salariés. Connaissance de la législation, échange d'expériences, rencontres avec des experts du travail, expérimentations, enquêtes,... tout ce qui peut vous aider dans votre vie quotidienne au travail est étudié. Un Militant Ressource Agir sur le travail est nommé dans chaque région (coordonnées ci-dessous) et reste à la disposition des sections syndicales et des adhérents CFDT pour les aider dans leurs démarches.

Des enquêtes sont lancées par la CFDT sur son site:
[www.cfdt.fr/ barometre-cfdt-sur-le-travail](http://www.cfdt.fr/barometre-cfdt-sur-le-travail)



LA CFDT CHANGE DE LEADER

La passation de François Chérèque à Laurent Berger s'est faite dans la douceur, l'intelligence et l'unanimité. François Chérèque avait préparé depuis quelques temps sa succession et le travail en commun des deux hommes a été porteur de sérénité au sein de la CFDT.

Laurent Berger, ancien leader CFDT de Moulinex, a de par son expérience du terrain, la fibre de militant de base et la rigueur politique d'un leader pour le plus grand syndicat français. Sur sa feuille de route pour 2013, le suivi de la conférence sociale de juillet 2012 et la constitutionnalisation du dialogue social.

PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

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



Les Echos De Sophia

JANVIER 2013

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

Édito

**LA CFDT COMMUNICATION CONSEIL CULTURE VOUS
PRESENTE TOUS SES MEILLEURS VŒUX DE SANTE
PROSPERITE ET BONHEUR...**

C'est également l'anniversaire de la première année d'existence de ce journal. La CFDT souhaitait créer un lien entre les salariés des plus grosses entreprises de Sophia Antipolis. C'est allé au-delà de ses espérances, puisque ce journal est distribué à plus de cinq mille exemplaires sur la technopole de Sophia Antipolis, en mail ou sous forme papier. Il nous est même remonté que des PDG de multi nationales jetaient un coup d'œil curieux sur notre bulletin, de crainte qu'on ne parle d'eux d'une façon non élogieuse, peut-être?

Ce journal n'a pas la prétention de dénoncer tous les abus ou les mauvais comportements de certaines entreprises, il est aussi un moyen d'information pour savoir ce qui se passe tout près. Preuve en sont les articles sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale de Sophia Antipolis, à laquelle la CFDT participe activement et très régulièrement.

Nous concevons notre rôle comme un accompagnement des salariés vers un meilleur bien-être au travail, dans le respect des lois du Code du Travail, et donc, si les salariés sont respectés et satisfaits de travailler, vers une prospérité des entreprises qui les emploient. ...

SANTE, PROSPERITE, BONHEUR.....

C. Torcat, Déléguée Territoriale CFDT Sophia ANTIPOLIS

2012 a été une année économique faste pour Amadeus avec l'embauche de 300 personnes dont 200 issues de société de services.

Par contre les relations sociales se sont tendues :

La Direction a tout fait pour casser toute forme d'unité: entre les organisations syndicales elles- même, entre les OS et le personnel, et à l'intérieur de la CFDT. Elle propose des avantages individuels aux autres syndicats.

La CFDT (majoritaire) s'est opposée à un accord d'entreprise NAO basé sur l'iniquité entre le personnel. La CGT et la CFE-CGC ont signé cet accord. Les récompenses n'ont pas tardé. En agissant ainsi, la Direction entretient un climat de suspicion dans l'ensemble de l'entreprise et à l'intérieur des syndicats, ces mêmes signataires recevant des avantages personnels en échange de leur accord. Des signes inquiétants en sont la preuve déjà sur le fonctionnement du CE et du CHSCT.

Par contre, la CFDT a réussi à aboutir sur un accord concernant l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Des adhérents CFDT ont déposé un dossier juridique quant à l'application de la loi sur le calcul des indemnités de congés payés. Nous appelons les salariés intéressés par cette démarche à nous rejoindre.

Dans ce climat là, de nouvelles élections auront lieu fin mars 2013.

Pour celles-ci, les élus CFDT ont refusé le vote électronique, qui ne garantit pas tous les critères de démocratie et la sécurité de ce genre de vote n'étant pas acquise et pouvant être détournée.

La CFDT présentera une équipe complète et décidée à défendre tous les salariés dans leur situations collectives et individuelles. Nous exigeons que tous les droits soient respectés.

Nous repartons avec une équipe complète et prête à défendre les salariés et l'application de leurs droits.



LES GUIDES DES SALARIÉS 2013 SONT ARRIVÉS

Venez les chercher à la maison des syndicats
à Valbonne Garbejaire.

Tous vos droits dans un petit manuel, vous ne pourrez pas
vous en passer.



SOGET! France : La cession a cessé !!!

Depuis l'été dernier se tramait dans l'ombre, entre un dirigeant de Sogeti France et le patron d'Alteca, un projet de « cession partielle d'actifs ».

L'annonce officielle a été faite en octobre : Sogeti France voulait céder à Alteca son activité de développement applicatif, dite « ADMS », dans trois Unités à Paris, le Nord et la Méditerranée. Tous les salariés concernés auraient été transférés, au 1er Janvier 2013, vers le repreneur. Ce cas est régi par le Code du travail (L1224-1 et L1234-7, 10 et 12) : les contrats de travail sont maintenus, mais pas les accords d'entreprise, ce qui se serait traduit dans notre cas par une perte d'avantages sociaux : moins de congés d'ancienneté et de remboursements kilométriques, une mutuelle plus chère, aucun accord formation...

Les élus se sont opposés vivement à ce projet. Pour la CFDT, les salariés ne sont pas vendables au prétexte que leurs compétences n'intéressent plus le patron. Un groupe du CAC40 comme Capgemini devrait savoir former ses salariés pour préserver leur emplois, et d'appliquer l'accord GPEC au lieu d'abandonner 228 personnes jugées pas assez rentables et de les brader à une « petite » société de moins de 400 personnes.

La CFDT s'opposait donc à ce projet de plan social déguisé, qui pouvait s'avérer constituer la première étape d'une vente par lots des entités les moins rentables de Sogeti France. Le combat était aussi intersyndical, aucun syndicat n'ayant été convaincu par les « garanties » fournies par les directions respectives de Sogeti et d'Alteca quant à la viabilité des emplois transférés.

Une entreprise pouvant légalement effectuer jusqu'à 9 licenciements individuels par mois sans avoir à recourir à un PSE, Alteca aurait pu se débarrasser rapidement des salariés en inter-contrat ou n'ayant pas le bon profil. Surtout à Sophia, où sur presque 100 salariés au total, l'effectif « ADMS » concerné par la cession n'était que de 9 personnes !

Les élus sont passés à l'action : Des tracts ont été affichés et distribués, la CFDT déclinant un thème cher à la direction de Sogeti : l'innovation... Version innovation sociale, avec le « plan social 2.0 » ! Les élus CE ont voté à l'unanimité une motion contre le projet. Ils ont voté une expertise économique et la constitution d'un dossier juridique (un élu CFDT au CE a été désigné pour travailler sur ce dossier, avec l'avocat mandaté par le CE ainsi que l'avocat mandaté par la CFDT). Dans la foulée, Sogeti France a été assignée au TGI. Une journée de grève a été mise en place (les 3/5 des salariés du site d'Aix En Provence l'ont suivie). Entre-temps, lors des rencontres organisées entre les salariés de Sogeti et les managers d'Alteca, le message est passé : Sogeti cherchait à se débarrasser des inter-contrats, des vieux, des syndicalistes...

Finalement, la décision a été annoncée avant l'audience au tribunal du 7 Décembre : le projet était abandonné ! La direction générale a invoqué « une différence de points de vues sur les modalités de mise en œuvre ». Il est probable que la mobilisation des élus, l'unité syndicale, la grève et l'attitude des salariés massivement hostiles au projet ont dû faire réfléchir le repreneur. Quelles seront les conséquences de cette tentative de licenciements déguisés? Difficile à dire. Le groupe Capgemini voulait que la direction de Sogeti fasse 2 millions d'économies d'ici la fin de l'année 2012. Ce qui est sûr, c'est que c'est raté, vu la débauche de moyens mis en œuvre : pas moins de 8 réunions CE extraordinaires, une direction consacrant l'essentiel de son temps et de son énergie sur ce projet... Sans compter les dégâts commerciaux collatéraux, des clients ayant déjà été mis au courant, officielle-ment ou non, du projet...