

## La cours d'appel d'Aix condamne la SAMOP !

Depuis plusieurs années, malgré les interventions des Délégués du Personnel et de l'inspection du travail, l'entreprise SAMOP a refusé d'appliquer la convention collective.

Aujourd'hui, 4 jugements sont tombés !

Après une longue période conflictuelle, la CFDT a enfin obtenu gain de cause devant le tribunal d'appel à Aix en Provence.

Les jugements ont donné gain de cause aux salariés qui réclamaient un salaire minimum conventionnel et l'application de la prime de vacances non respectés ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

4 autres dossiers sont en cours devant les tribunaux et d'autres sont à venir.

## UN QUESTIONNAIRE FLASH A SOPHIA

La CFDT participe activement au projet Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT). A ce titre, elle s'est vue confier les dossiers sur le Logement et les Déplacements, ainsi que le Télétravail en liaison avec le Club des DRH.

Nous avons donc décidé de proposer aux salariés de Sophia un Questionnaire Flash sur ces trois sujets pendant la première semaine de juin. Celui-ci sera mis en ligne et un stand mis en place pendant la pause déjeuner à Garbejaire.

Nous ciblerons également quelques entreprises afin de contacter le plus grand nombre de salariés.

Les résultats de ce questionnaire serviront de support à la GPECT ainsi que d'argumentaire pour les négociations de nos délégués syndicaux dans les entreprises de Sophia Antipolis.

Si vous êtes intéressés par ce questionnaire, vous pouvez prendre contact avec Catherine Torcat (coordonnées ci-dessous).

### PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

Maison des syndicats

2 rue de la bastide vieille Garbejaire

06560 VALBONNE Tél: 06 73 17 83 35

Email: cathy.torcat@cfdt-f3c-azur.fr



## Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

AVRIL 2013



Édito

### SECURISATION DE L'EMPLOI

LA CFDT a signé en janvier 2013 l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi et a ainsi obtenu de nouveaux droits pour les salariés. Cet accord permettra le recul de la précarité et renforcera les droits existants, il mettra en place des mesures pour anticiper les évolutions économiques et maintenir l'emploi.

### VOS NOUVEAUX DROITS :

- L'accès à une complémentaire santé pour tous les salariés.
- Le temps partiel imposé devra être supérieur à 24 heures par semaine dès la fin de l'année, et les heures complémentaires mieux rémunérées ( de 10 à 25 % de plus qu'actuellement) et dès la première heure.
  - Les CDD de moins de trois mois seront taxés pour éviter les abus des employeurs et favoriser les contrats durables.
  - Un chômeur qui reprend un emploi pourra garder ses droits à l'assurance chômage non utilisés.
  - Un compte personnel de formation sera ouvert pour chaque salarié et le suivra tout au long de sa carrière, même s'il change d'entreprise.
  - Les représentants des salariés auront accès en continu à toutes les informations économiques de leur entreprise, et auront un droit de vote au Conseils d'Administration.
  - Les accords de maintien dans l'emploi seront encadrés par les organisations syndicales et les efforts des salariés récompensés.
  - Les plans de licenciement devront être négociés par les organisations syndicales à la majorité ou contrôlés par l'Administration.

### CGI (EX LOGICA) dégraisse à son tour...

CGI (32000 salariés dont 200 en France à Paris) a racheté LOGICA (40000 salariés dont 9000 en France et 140 à Sophia) le 20 août 2012. CGI a rapidement fait connaître son intention de réduire les effectifs dans toute l'Europe dont 337 en France.

Pour éviter un Plan de Sauvegarde de l'Emploi sous forme de Plan de Départ Volontaire unilatéral, les organisations syndicales ont négocié un accord. Les deux organisations syndicales majoritaires ont finalement signé, dont la section F3C-CFDT, après en avoir longuement discuté avec l'ensemble de ses adhérents. Cependant la F3C-CFDT ne cautionne pas la décision unilatérale de la direction générale de CGI d'imposer ce plan de départ volontaire. Pour la F3C-CFDT, ce plan est la conséquence d'un dogme appliqué sans discernement qui contraint toutes les entités de CGI à se conformer à des ratios qui auraient fait le succès passé de CGI.

### NAO.....AMADEUS AU TRIBUNAL : suite....

#### JUGEMENT en référé RENDU le 20 FÉVRIER 2013 : la CFDT a gagné !

#### Extraits du jugement :

*Déclarons le syndicat CFDT partiellement fondé en ses demandes de communication par la SAS AMADEUS de pièces ou documents dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2013. Disons que l'obligation de l'employeur de lui communiquer les éléments chiffrés, pièces à l'appui, relatifs aux salaires des plus hauts dirigeants, y compris les primes et les modalités d'attribution et de calcul, n'est pas sérieusement contestable au sens de l'alinéa 2 de l'article 809 du code de procédure civile au regard des dispositions d'ordre public de l'article L 2242-10 du code du travail. Ordonnons en conséquence à la SAS AMADEUS de communiquer au syndicat CFDT sans délai ces éléments et documents, sous astreinte de 500€ par jour de retard.... Condamne la SAS AMADEUS à payer au syndicat CFDT une indemnité de 1000€...*

.....NOUVEAU.....

RETROUVEZ LES ECHOS DE SOPHIA SUR LE WEB

[www.cfdt-f3c-azur.fr](http://www.cfdt-f3c-azur.fr)

AINSI QUE TOUS LES LIENS UTILES, POLES D'ACTIVITE ET  
CODE DU TRAVAIL....



### ELECTIONS TPE:

#### LA CFDT ARRIVE EN SECONDE POSITION



La première élection dans les entreprises de moins de 11 salariés s'est déroulée à la fin de l'année 2012. Plus de 4,6 millions de salariés étaient concernés par ce vote.

La CFDT recueille 19,26 % des suffrages exprimés.

#### CAPGEMINI ça déménage...

Le déménagement de Capgemini de Nice vers Sophia-Antipolis était régulièrement abordé depuis de nombreuses années, mais la direction a franchi le Cap. Donc en juin, Sophia-Antipolis comptera une nouvelle société de service (SSII) à Saint Philippe et à côté de sa cousine Sogeti. **Quel changement pour les salariés ?**

Malheureusement, les salariés n'ont pas été associés à cette décision. Si cela avait été un processus national, l'entreprise aurait fait la démarche d'une enquête auprès de ses salariés mais pas au niveau de la région Méditerranéenne.

Les Niçois, travaillant à l'agence, doivent désormais se déplacer sur Sophia-Antipolis et engager des frais et les autres, travaillant déjà chez les clients à Sophia-Antipolis, n'ont plus de compensations financières pour ces déplacements. Dans la majorité des cas la perte est financière. Même si les frais de déplacement ne doivent pas constituer une source d'enrichissement, il faut quand même rappeler qu'à l'embauche les frais sont présentés comme une compensation pour travailler sur Sophia-Antipolis, où se pratiquent des salaires supérieurs.

Le CHSCT n'a été consulté qu'une fois la décision prise parce que cela est une obligation dans le code du travail. Il s'en est suivi des mesures accompagnatrices exceptionnelles, aux dires de la direction pour les six mois de l'année restant : Aides de 4000 € pour les frais d'un rapprochement sur Sophia-Antipolis, et de 1000 € pour passer le permis de conduire, remboursement total de l'abonnement de transport en commun, remboursement dégressif des frais de déplacement. Ces mesures sont exceptionnellement décevantes, car elles sont temporaires et ne concernent pas tous les salariés.

Décevantes, c'est aussi le terme que l'on peut employer pour les augmentations des salaires qui sont tombées en février. Comme les mesures d'accompagnement, ce sont les jeunes les plus ciblés et les autres ne sont pas augmentés, même en cas de bons résultats. L'entreprise veut le renforcement de la base de la pyramide mais sans ce souci des cadres et agents de maîtrise expérimentés.

Le message est donc clair entre la politique salariale et les mesures d'accompagnement: Capgemini n'a pas besoin des anciens. Cela dénote bien du respect des salariés dans les sociétés de services. Cela peut rappeler une phrase d'un dirigeant actuel entendue par un élu du personnel qui l'interrogeait sur son inquiétude dans le départ de plusieurs collaborateurs : « Il n'y a pas de problème si les bons éléments partent, le problème est que ce sont les mauvais qui restent »

*Un salarié de CAPGEMINI*