

.....CONGES DE PATERNITE

Le congé paternité permet aux pères de s'absenter 11 jours, voire 18 jours en cas de naissances multiples (Code du travail, art. L. 1225-35).



La demande doit être présentée au moins un mois avant la date prévu pour le départ en congé paternité. Elle est faite par écrit et doit préciser la date du départ du salarié, ainsi que la durée de cette absence. Dès lors que ces conditions sont respectées, le congé ne peut pas être refusé.

Depuis le 1er janvier 2013, le congé paternité n'est plus réservé au seul père de l'enfant. A cette date, le congé paternité est devenu le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Il est ouvert :

- au père de l'enfant , au conjoint de la mère de l'enfant, à la personne vivant maritalement avec elle ou celle liée avec elle par un PACS, y compris dans le cadre d'un couple homosexuel.

Le saviez-vous ?

La Sécurité sociale comporte 4 sections:

- Maladie, Maternité, Invalidité: prise en charge des dépenses de santé. Elle est gérée principalement par trois régimes: régime général (CNAMTS), régime agricole (MSA), régime social des indépendants (RSI).

- Accidents du travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP): assure les risques professionnels et indemnise les victimes d'AT et les salariés souffrant de MP.

-Vieillesse: gère les retraites des salariés du privé, le minimum vieillesse et les pensions de veuvage. Pilotée par la CNAV.

- Famille: gère les prestations familiales, aide au logement, aide à la garde d'enfants...Pilotée par la CNAF au niveau national et la CAF au niveau local.

PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

Maison des syndicats

2 rue de la bastide vieille Garbejaire

06560 VALBONNE Tél: 06 44 73 55 41

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



web



Commission



Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

JUILLET 2013



UNE ENQUETE FLASH A SOPHIA ANTIPOLIS
LOGEMENT-DEPLACEMENT-TELETRAVAIL

La CFDT a été à la rencontre des salariés de Sophia Antipolis pendant toute la semaine du 3 au 7 juin 2013 pour les interroger sur leurs déplacements, leurs logements et sur le télétravail, tous ces thèmes étant fortement liés.

Ce questionnaire sera un support pour les dossiers thématiques confiés à la CFDT lors des réunions des Commissions Gestions Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale, réunions pilotées par la Direccte (Inspection du Travail), la Région, la Maison de l'Emploi, la CASA, Pôle Emploi...

Ce questionnaire est toujours d'actualité, vous aurez tout l'été pour vous connecter, soit en flashant le QR Code ci dessous, soit en vous rendant sur le site de la CFDT Côte d'Azur : www.cfdt-f3c-azur.fr.

Les résultats et analyses seront disponibles à la rentrée de septembre sur ce même site.

La CFDT souhaite participer activement à l'amélioration des conditions de transports et de déplacements, et souhaite que ses Délégués syndicaux locaux puissent s'appuyer sur cette enquête afin de négocier des plans de déplacement, des aides au logement et le télétravail dans leurs entreprises.



web

Bonnes Vacances
rdv en Septembre

Rencontre du leader de la CFDT, Laurent Berger et des salariés d'ATOS

La rencontre entre salariés, militants CFDT et salariés d'ATOS s'est passée dans un esprit d'échanges .

Laurent Berger a apporté son soutien aux équipes d'entreprise et les salariés ont pu soulever les problématiques rencontrées quotidiennement : conditions de travail, souffrances au travail, open space, nomadisme, risques psychosociaux, recherche d'économie, restructurations, perte de la dimension humaine, stratégie floue de l'entreprise, accord GPEC non appliqué ...

KPMG: Des changements en cours et à venir

Réorganisation chez ITS : K-ABATAWAD

Le nom choisi pour cette réorganisation a tout d'un cri de guerre! Qui seront les fantassins sacrifiés sur l'autel des profits? Alors que les élus CFDT sont régulièrement sollicités pour assister des salariés lors d'entretiens préalables, des bruits circulent sur la suppression de 50 % des effectifs d'UTS avec des ramifications en Province. Les pressions pour pousser les gens dehors risquent d'aller crescendo. L'insuffisance professionnelle ou de résultat, la faute grave...tout est bon pour justifier une décision de licenciement !

Manager, c'est diminuer le stress... en maintenant la pression.



.....NOUVEAU.....

RETROUVEZ LES ECHOS DE SOPHIA SUR LE WEB

www.cfdt-f3c-azur.fr

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



LORSQUE LA VIE PROFESSIONNELLE EMPIETE SUR LA VIE PRIVEE

Dans ma société de services (je ne la cite pas, certains la reconnaîtront, d'autres diront : tiens c'est pareil chez nous), nous sommes confrontés à des outils, des formations, des événements qui de plus en plus dépassent notre vie professionnelle insidieusement.

Quelques exemples :

- 1) Chaque salarié a eu le choix de prendre un Smartphone et abonnement semi-professionnel. Le Smartphone est gratuit. Le salarié paie les 2/3 de l'abonnement, l'employeur paie le 1/3 restant. Le numéro est dans un répertoire consultable jour et nuit, week-end compris. Et tous les e-mails professionnels arrivent sur ce téléphone. Un piège.
- 2) Les outils pour enregistrer son temps de travail chaque semaine, ses notes de frais, ses congés sont tous des outils web, que l'on « peut » remplir chez soi. On envoie les justificatifs à partir de son scanner privé, avec son ordinateur privé. Belle économie pour l'employeur.
- 3) Nous avons la chance de recevoir nos tickets restaurant chez nous, mais le recommandé pratiquement ne peut être retiré que le samedi matin (et c'est bien sur notre vie privée).
- 4) Une nouveauté : la formation-événement. Nous sommes invités à un événement qui se finira autour d'un cocktail en soirée. En fait il s'agit d'une formation professionnelle déguisée, inscrite dans le plan de formation. Elle n'est pas obligatoire, mais très recommandée, vu le nombre de mails de relance.
- 5) Les « 5 à 7 » techniques : des petites formations techniques entre 12h et 14h, ou entre 18h et 20h.
- 6) Les entretiens professionnels, les sondages ou enquêtes en dehors du temps de travail...

Attention chaque outil, chaque événement est pris un par un, on entend sa hiérarchie qui te dit « Oui, mais ce n'est qu'une fois de temps en temps », quand l'employeur a oublié, ou fait semblant d'oublier l'addition !

