

LES NOUVEAUX GUIDES DES SALAIRES 2014

Disponibles à la maison des syndicats
à Valbonne Garbejaire.



GPEC TERRITORIALE DE SOPHIA ANTIPOLIS...

CA CONTINUE...

Petit rappel: Un Comité Technique et un Comité de Pilotage travaillent ensemble sur ce projet de GPECT. Ils sont composés de représentants du Conseil Régional, de la Direccte, de Pôle Emploi (les financeurs du projet), de la Maison de l'Emploi (le porteur-coordonateur), de la CCI, de la CASA, des Organisations syndicales, des dirigeants de clubs de Sophia, de l'université de NICE SA, l'AGEFOS, des OPCA etc...

Trois projets d'action ont été retenus:

- Mise en place d'une formation Administrateur de données/
Cloud Computing, piloté par le FAFIEC et Telecom Valley
- Elaboration d'un kit technique sur la mobilité professionnelle et sur la formation et amélioration du site internet de la MDE, piloté par la **CFDT** et l'Université de Nice
- Elaboration des méthodes d'accompagnement terrain (information et sensibilisation des entreprises), piloté par l'AGEFOS et OPCALIA.

Les entreprises seront contactées afin de participer activement à la GPECT; Les chefs d'entreprise auront les moyens de d'anticiper et de gérer les adaptations rendues nécessaires par les avancées technologiques. Les salariés verront les propositions de formation et de mobilité professionnelle élargies et plus accessibles.

Chacun pourra ainsi s'adapter au développement de l'économie numérique grâce à l'encadrement, les conseils et les facilités proposées par la MDE.

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



web



Connexion



Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés



OCTOBRE 2013

Édito

RETRAITES: UNE REFORME EQUILIBREE

S'investir dans la concertation porte ses fruits. Un ensemble de mesures de justice sociale a été obtenu grâce à l'opiniâtreté de la CFDT. Quand aux mesures de financement, la CFDT a insisté auprès du gouvernement afin que l'effort soit limité et partagé par tous.

Les FEMMES: la réforme améliore leurs droits à la retraite. Prise en compte complète du congé de maternité pour les carrières longues, majoration dès le premier enfant (à partir de 2020), validation d'un trimestre dès 150 heures SMIC...

Les JEUNES: Validation intégrale des périodes d'apprentissage ou d'alternance, et validation d'un trimestre dès 50 jours de stage; Aide au rachat des années d'études....

Le COMPTE PENIBILITE PERSONNALISE: des critères plus pertinents, gain d'une année pour 10 ans d'exposition à un facteur de risque, ou pour 5 années si plusieurs facteurs simultanés. Pour les travailleurs proches de la retraite, gain d'un trimestre dès 5 trimestres d'exposition.

Et des cotisations spécifiques pour les entreprises qui soumettent leurs employés à des facteurs de risques professionnels.

Toutes les revendications de la CFDT n'ont pas abouti mais au final, la réforme va réduire les inégalités et protéger les travailleurs les plus fragiles (jeunes, travailleurs précaires, femmes, handicapés, travailleurs soumis à des conditions pénibles...). La CFDT restera vigilante quant à l'application de la réforme, et continuera à s'opposer à certaines propositions telles que l'allongement progressif de la durée de cotisation, ou l'augmentation des cotisations patronales et salariales...

QUESTIONNAIRE FLASH DE JUIN 2013

Notre questionnaire sur les thèmes du Logement, des Déplacements et du Télétravail a rencontré un énorme succès. De nombreux salariés ont répondu à ces questions, étroitement liées et reflet des problématiques quotidiennes des Sophiopolitains.

Vous pouvez consulter les résultats sur le site de la CFDT F3C Côte d'Azur www.cfdt-f3c-azur.fr.

Cette étude nous permettra d'avancer notre réflexion dans le projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dont la CFDT est partie prenante. Ces sujets tiennent particulièrement à cœur à notre syndicat, car elles relèvent directement des conditions de travail et du mieux-être des salariés.



LES GRILLES DE CLASSIFICATION

Les lois Auroux prévoient l'obligation d'examiner les grilles de classification tous les 5 ans au niveau des branches. Pour chaque salarié, la grille de classification a pour objectif de lier ses compétences avec un emploi de la grille, de progresser d'un métier à l'autre et d'évoluer d'un niveau de qualification et de responsabilité à l'autre.

Le système de qualification attribue aux salariés trois caractéristiques:

- Un statut: Employé, Technicien, Agent de maîtrise ou Cadre
- Un niveau : 1,2,3
- Un coefficient qui détermine directement le salaire de base.

La grille de classification permet de hiérarchiser les emplois et les rémunérations.

Nous constatons cependant qu'avec le recours croissant aux rémunérations individualisées, le lien entre grille et salaire se déconnecte de plus en plus.

Ce phénomène risque de réduire la grille de classification à un simple rôle de détermination des catégories professionnelles. La CFDT tient à ce que les augmentations de salaires soient collectives pour garantir la hiérarchisation des emplois. D'autre part, les mutations économiques et technologiques nous obligent à nous interroger sur la pertinence des classifications existantes, sur le besoin de les réactiver et de les adapter, et sur la non discrimination hommes / femmes qui pourrait en découler.

.....**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....



web



Le télétravail chez Cap Gemini et Sogeti

Le télétravail est une forme de travail qui se pratique à l'extérieur des locaux de l'entreprise (que ce soit au domicile du salarié ou ailleurs), ce qui permet de réduire le temps passé en déplacement (ainsi que les bouchons et la pollution), et de donner plus d'autonomie aux salariés en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Au sein des entreprises, des accords peuvent être négociés. Ils doivent être conformes à l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 19 juillet 2005 sur le télétravail, qui fixe quelques principes : accord des 2 parties, égalité des droits (formations, congés, etc.), respect de la vie privée, obligations de l'employeur en termes de fournitures matérielles, de protection des données, de santé et sécurité, etc.

Au sein de l'U.E.S. Capgemini (Unité Economique et Sociale, représentée à Sophia Antipolis par Capgemini TS, Capgemini OS, Sogeti France et Sogeti High Tech), le télétravail est une vieille revendication de la CFDT, qui a obtenu un accord, signé le 20 juillet 2011 par les principaux syndicats dont la CFDT bien sûr. Cet accord est appliqué, avec plus ou moins d'enthousiasme, selon les entités et selon les managers, depuis l'été 2011.

Concrètement, pour un salarié, le passage au télétravail prend la forme d'un avenant au contrat de travail. L'avenant ainsi que l'accord respectent tout ce qui est fixé par l'ANI. L'accord apporte des précisions sur la mise en place du télétravail chez Capgemini : le télétravail y est basé sur le volontariat (exceptionnellement, la hiérarchie peut le proposer à un salarié, mais un refus ne peut donner lieu à sanction) ; il est ouvert aux salariés en CDI, ainsi qu'en CDD d'au moins 12 mois, à temps plein ou partiel ; il est limité à deux jours par semaine ; certaines fonctions ne peuvent avoir accès au télétravail ; dans le cadre du respect de la vie privée, aucun outil spécifique de contrôle ou de surveillance ne peut être mis en place ; l'installation électrique doit être aux normes (devis remboursable avec prise en charge de travaux si nécessaire) ; l'entreprise doit fournir les outils nécessaires au télétravail (PC portable configuré, accès à distance VPN ou VDI, clé 3G+ si besoin), etc.

Enfin, des commissions paritaires ont été mises en place : une commission de suivi nationale, et une commission de recours par CE.

L'accord arrivant à échéance cet été, une nouvelle négociation a démarré. La direction a opté pour une reconduction tacite de l'accord actuel sans limite de temps, et a pris note des positions des négociateurs dans le but de préparer un avenant à l'accord.

Les revendications de la CFDT (le courrier remis à la direction est disponible sur <http://cfdt2capgemini.org>) portent principalement sur le refus formel d'imposer le télétravail à temps plein pour les salariés en inter-contrat (pour ne pas les isoler), le passage de deux à trois jours de télétravail maximum par semaine, la possibilité de moduler le choix des jours de télétravail selon les semaines.

Dans l'U.E.S. Capgemini, le télétravail a de l'avenir : il semble que la volonté de la Direction du groupe soit d'augmenter de manière significative le nombre de salariés en télétravail. C'est dans son intérêt, avec la réduction des charges immobilières que cela peut entraîner. On ne s'en plaindra pas, car les salariés y trouvent aussi leurs avantages.