

## LES NOUVEAUX GUIDES DES SALAIRES 2014

Disponibles à la maison des syndicats  
à Valbonne Garbejaire.



### EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour faire progresser l'égalité professionnelle dans l'entreprise, il est avant tout nécessaire de pouvoir mesurer les écarts de situation entre les hommes et les femmes. C'est l'objectif du rapport annuel obligatoire, qui doit permettre **d'identifier les inégalités** et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.. C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes- femmes.

L'article L 2323-57 du Code du Travail, modifié par le décret du 22 août 2008 fait évoluer le rapport, et l'analyse est désormais faite suivant 3 axes :

Premier axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération.

Deuxième axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes.

Troisième axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour atteindre trois objectifs : mixité des emplois, mesure des effets de l'organisation du travail, articulation vie professionnelle/vie privée.

Les équipes CFDT sont souvent à l'initiative de l'ouverture des négociations annuelles sur le sujet. Le combat est long et difficile car nous devons abattre les murs des préjugés comportementaux et organisationnels; On peut citer notamment : le poids des stéréotypes liés à l'ambition et la compétitivité, la valorisation par l'entreprise de la disponibilité et de la mobilité, (les femmes le seraient moins), le poids de la cooptation, les hommes embauchent plutôt des hommes, même inconsciemment, les discontinuités de carrière induites par la maternité et le temps partiel, l'inégale répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes

Nous sommes toujours obligé de conclure que l'égalité ce n'est pas pour aujourd'hui, peut être pour demain ? Il y a encore un long chemin à parcourir



**PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS**

**Catherine TORCAT**

**2 rue de la bastide vieille Garbejaire**

**06560 VALBONNE Tél: 06 44 73 55 41**



## Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés



JANVIER 2014

Édito

### DIALOGUE SOCIAL : LE PATRONAT VA DEVOIR S'Y METTRE .....

Le bilan que l'on peut tirer des entretiens avec les salariés doit nous alerter. Le Patronat, en particulier dans les Alpes Maritimes, croit avoir toute impunité pour embaucher, diriger, harceler licencier (dans cet ordre) . On a affaire, malheureusement pour beaucoup, à des patrons de mauvaise foi, et c'est un euphémisme, pour ne pas évoquer des patrons voyous.

On parle de **SOUFFRANCE AU TRAVAIL**, mais ne faudrait-il pas parler plutôt de **MALTRAITANCE AU TRAVAIL** ?

Parler de Souffrance au Travail , c'est impliquer directement le salarié, mais parler de Maltraitance au Travail, ne serait-ce pas culpabiliser enfin les dirigeants ?

Harcèlement moral, sexuel et syndical, tous les types de maltraitance existent et même co-existent. Un peu d'humanité, un peu de compréhension, un peu de considération et de gratitude, les salariés n'en demandent pas beaucoup plus pour retrouver une motivation à aller travailler. Sans compter qu'un nombre important de salariés sont en congé de maladie pour dépression liée au travail, et que cela a un coût important pour l'entreprise et la Société en général. Sans compter les Troubles Musculo Squelettiques, et pire, les suicides qui sont en augmentation constante, particulièrement à la Poste.

Le rôle des CHSCT et des Délégués Syndicaux est primordial, et les élus doivent apporter beaucoup d'attention aux conditions du dialogue social, lorsqu'il existe.

Sinon, ils doivent l'imposer et s'attacher à ce que les Directions respectent le Code du Travail. Le syndicat CFDT se propose d'accompagner au plus près les salariés et les élus avec l'aide du réseau AGIR SUR LE TRAVAIL.

La CFDT et ses militants resteront vigilants pour que les droits du travailleur soient respectés et que leur dignité soit intacte.

## QUELQUES CHIFFRES...

**SMIC:** 9,53 € brut/Heure;1445,38 € brut pour 35 heures;1652.50 € brut pour 39 heures

**Plafond de la Sécurité Sociale:** 37 548 € / an

**Allocations Familiales :** 128,57€/ 2 enfants ; 293,30 €/ 3 enfants; 458,02€/ 4 enfants

**Allocation Adulte Handicapé:** 790,18 €/ mois

ou complément de ressources: 179,31€/mois

**Retraites Complémentaires:**

Point ARRCO:1,2543 € AGIRC:0,4352 € IRCANTEC: 0,47460 €

## SECURISATION DE L EMPLOI : De nouveaux droits

L'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 va impacter le rôle et les missions des élus dans les IRP et va provoquer de nouvelles négociations pour les délégués syndicaux; Le champ d'application est vaste: complémentaires santé, accords de maintien dans l'emploi, nouvelle représentativité aux Conseils d'Administration...

-Côté complémentaire santé, la couverture généralisée sera obligatoire d'ici le

1 janvier 2016 pour tous (environ 400 000 salariés n'ont pas encore de mutuelle).

L'employeur devra participer au minimum à la moitié du financement de cette couverture. En ce qui concerne la prévoyance couvrant les risques invalidité, incapacité et décès, la loi prévoit l'ouverture de négociations de branches avant le 1 janvier 2016.

-Le périmètre d'intervention des Représentants du Personnel est étendu:

De nouveaux droits d'Information et de Consultation du CE sur les enjeux stratégiques de l'entreprise, consultation annuelle sur l'utilisation du CICE,

Information/consultation en cas de plan social, présence de salariés au sein du Conseil d'Administration avec voix délibérative.

Recours étendu à l'expertise et accès pour les IRP à une base de données unique sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Le dialogue social est UN DROIT, profitez en....



.....NOUVEAU.....



web

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....



## QUID DES OPEN SPACE ???

Lors de la réduction du temps de travail, les entreprises ont voulu gagner de la productivité. Les ouvriers et les employés ont vu leur charge de travail s'intensifier et les cadences de travail s'accroître. Pour les cadres qui n'ont pas de productivité directe, une des solutions a été de densifier leur espace de travail et de regrouper les sites d'une même entreprise.

Dans un contexte de plus de crise financière et de flambée des prix de l'immobilier, l'environnement de travail s'est donc réduit d'où un gain sur les charges de l'entreprise.

La révolution numérique a facilité grandement cette évolution et permis une diminution de l'espace de rangement et de stock de papier, des locaux moins grands, des bureaux nomades, du télétravail....

Les entreprises se satisferaient de 60 % des salariés en open space, mais en réalité, en France, seulement 16 à 17% du secteur tertiaire est concerné.

Il existe deux sortes d'open space :

A l'américaine, grand espace avec beaucoup de bureaux alignés, méthode peu adoptée en France.

A l'allemande, de type « paysager », avec des plantes vertes en guise de séparation, peu dense au début. Mais les plantes ont tendance à laisser la place à de nouveaux espaces de travail, sabotant par là l'intention première de bon environnement.



Le nomadisme des salariés se généralise de plus en plus. Un bureau anonyme ou appelé « page blanche » (plateau, fauteuil, accès wi-fi) est disponible pour plusieurs salariés qui s'y installeront au rythme de leurs besoins et de leur présence dans l'entreprise. Tant pis pour les salariés en inter contrat des sociétés de service qui doivent être présents dans l'entreprise et n'ayant pas de mission, ne disposeront pas de bureau et quelquefois même pas de chaise.

L'évolution de l'environnement du travail ne risque-il pas de provoquer des Risques Psychosociaux dans cette société où la communication et l'individualisation sont les maîtres mots mais où le collectif et l'ancrage social peine à se mettre en place ?