

LES NOUVEAUX GUIDES DES SALARIES 2014

Disponibles à la maison des syndicats
à Valbonne Garbejaire.



La Cour de cassation a tranché et a débouté la SAMOP !

Après 10 contentieux pendant lesquelles les salariés ont systématiquement eu gain de cause, la SAMOP préfère toujours les conflits!

4 nouveaux dossiers sont en cours.

Suite à la décision de la cour d'appel de réintégrer l'ancien DP CFDT dans ses fonctions après plusieurs années de "placard", le PDG de la SAMOP a préféré saisir la Cour de Cassation où elle a été déboutée.

Mieux encore la SAMOP a décidé de licencier l'intéressé pour licenciement économique (motif qu'il avait déjà invoqué à 7 reprises et qui avait été refusé à chaque fois par l'inspection du travail).

Les contentieux et surtout les condamnations tombent comme des gouttes de pluie les unes après les autres : régularisation de salaires, conditions de travail pénibles, convention collective non respectée, etc ...

La SAMOP ne respecte toujours pas la convention collective. Plusieurs contentieux sont malheureusement en cours. Le travail de l'ancien DP CFDT porte ses fruits,

La CFDT reste plus que jamais présente pour défendre les salariés de la SAMOP, entreprise où règne un contexte de travail pénible.

Le 48^{ème} Congrès de la CFDT à Marseille

Marseille a reçu début juin 3000 délégués représentant les syndicats de la CFDT, 250 militants bénévoles de la Région PACA (dont plusieurs issus du monde du travail de Sophia Antipolis) se sont mobilisés pour les accueillir. On y a assisté à de nombreux débats, orientant l'action syndicale des années à venir et l'élection des dirigeants de la CFDT pour 4 ans, Laurent BERGER confirmant son rôle de leader.

PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

2 rue de la bastide vieille Garbejaire

06560 VALBONNE Tél: 06 44 73 55 41

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



web



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
CÔTE D'AZUR

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

JUILLET 2014

Édito

S'informer pour agir maintenant

Est-ce une conséquence de la crise ?

Nous constatons une augmentation des dossiers juridiques.

En premier lieu, on pense aux licenciements, mais il faudrait y ajouter tout ce qui concerne le non respect du contrat de travail, des conventions collectives ou du code du Travail. Dans bien des cas, c'est en discutant avec les salariés que nous constatons d'importantes anomalies.

Voilà pourquoi, il est important de s'informer et de nous interpeller.

Grâce à ces démarches sur le secteur de Sophia Antipolis, nous avons pu aider dans leurs démarches de nombreux salariés et faire que les droits soient respectés.

Aujourd'hui, tous les secteurs professionnels sont concerné, et nul ne peut se croire à l'abri. Autrefois, on évoquait les difficultés des salariés au bas de l'échelle, aujourd'hui on constate que cela touche également les cadres et les cadres supérieurs. Il en va pour nous, de la qualité de vie au travail et du respect de la personne.

Pour la CFDT, la compétitivité des entreprises ne doit pas se faire sur le dos des salariés. Au contraire, une autre approche, de la gestion et du management des entreprises est possible. On oublie trop souvent que la première force d'une entreprise, ce sont les salariés et c'est avec eux qu'il faut construire.

Patrick Pasquetti, Conseiller du salarié, défenseur Prud'Homme

Grève nationale chez Akka Technologies le 21 Mars 2013

(agence de Sophia Antipolis et Cannes pour les Alpes Maritimes)

Akka Technologies est une grosse SSII (de l'ordre de 10 000 personnes) constitué de plusieurs entités.

Lors de rachats de petites SII, les contrats de travail n'ont pas été modifiés, les conditions/pratiques de rémunération non plus. C'est à dire que lors de la signature de leur contrat de travail, de nombreux consultants se sont vus réduire leur salaire brut et avoir une "compensation" en net en déclarant des faux frais de mission validés par la hiérarchie.

La Direction expliquait même que c'était mieux, car cela n'était même pas imposable, ce qui n'est plus vrai depuis que le montant est inscrit automatiquement sur les déclarations d'impôts.

L'URSSAF a aussi depuis quelques années infligé des amendes sur la politique de ces frais. Ce qui a sans impliqué que la direction a "harmonisé" la politique des frais par un projet de frais professionnel global pour toute la société, applicable au 01/02/14. Malheureusement personne n'a été consulté et l'information interne a été très minimale.

A noter que pendant les vacances de Noël, les consultants ont reçu un courrier suivi de leur DRH les informant de leur nouvel agence de rattachement (au plus près du lieu de mission, ce qui entraîne plus de frais de mission !!). Or ces faux frais représentent une somme non négligeable pour les employés.

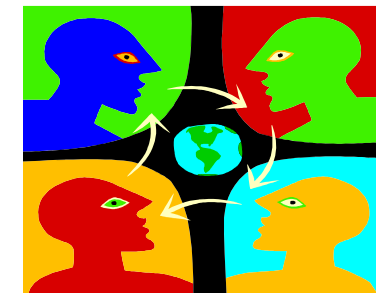
Un accord a été signé mi-Mai 2014 pour l'harmonisation des frais et mettre fin à la pratique du salaire déguisé par les managers locaux.

Pour résumé : l'accord stipule que le forfait « 10 euros » (est réintégré partiellement pour les salariés embauchés **AVANT** le 1er Juin 2010 de la manière suivante : Iticket restaurant de 8.80 euros (3.52 par le salarié, et 5.28 à la charge de l'employeur) et augmentation de 4.72 euros brut (même pas en NET !!) sur le bulletin de salaire par jour travaillé

Rassemblement des élus CHSCT CFDT des Alpes Maritimes

La CFDT organise un rassemblement de ses élus CHSCT dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail en présence d'acteurs de la vie professionnelle, syndicale et juridique.

Cette réunion sera encadrée par le Cabinet SYNDEX qui présentera d'une part le nouveau contexte LSE et les impacts sur les procédures d'info-consultation et les nouveaux droits à l'expertise et d'autre part la BDU les étapes, les objectifs, les principes, le contenu et les points de vigilance.



Actualités syndicales CGI (ex-Logica)

Les dernières négociations d'accord d'entreprise dépendent chez CGI plus de l'actualité légale, du pouvoir de la DRH, des coûts que vont engendrer ces accords (NAO, contrat de génération, protection sociale, emploi de travailleurs handicapés,...) que des syndicats et des salariés eux-mêmes.

La F3C-CFDT privilégie l'avenir des salariés, et refuse de signer un accord, s'il est minimaliste.

Le pilier de la pyramide Client- Actionnaire- Salarié est bien l'actionnaire. L'argent dicte l'accord, plus que la loi. Ainsi le dernier plan d'action sur le contrat de génération, qu'aucun syndicat de CGI n'a signé, ne sera pas un accord chez CGI.

Ce plan d'action minimise le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés, l'embauche de jeunes stagiaires diplômés étant un meilleur vecteur de communication aux yeux de nos dirigeants.

Restons positifs et constructifs : les salariés comprennent de plus en plus nos revendications syndicales quand ils atteignent 35 ans ou 5 ans d'ancienneté :

ils sont alors considérés comme la population âgée des SSII !

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....

