

LES GUIDES DES SALAIRES 2014

Disponibles à la maison des syndicats
à Valbonne Garbejaire.



Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences Territoriale de Sophia Antipolis (GPECT)

Une plaquette d'information regroupant tous les renseignements utiles à la GPECT est désormais disponible à la Maison de l'Emploi de la CASA.

Cet encart sera présenté aux entreprises de Sophia, soit individuellement, soit lors des forums Entreprise. C'est l'aboutissement d'un long travail effectué par des Comités Techniques et de Pilotage, composé de divers organismes tels la Direccte, le Conseil régional, la CASA, Pôle Emploi, les partenaires sociaux, les

OPCA, la CCI, le club des DRH...



REPERES

SMIC:

9.53 € brut /h - 1445.38 € brut /mois (pour 35h)- 1651.86 € brut /mois (39h)

ALLOCATIONS FAMILIALES:

2 enfants: 128.57 € - 3 enfants : 293.30 €- 4 enfants : 458.02 €

CHOMAGE ASSURANCE:

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 11.64 €/ jour + 40.40 % du salaire journalier de référence (SJR) ou 57.40% du SJR.

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



Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

OCTOBRE 2014

Édito

4 ANS DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

La CFDT se bat et s'engage pour les salariés en leur obtenant de nouveaux droits, grâce à la négociation et la concertation.

Sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels et Formation Professionnelle :

Représentation des salariés dans les Conseils d'Administration avec voix délibératoire; Accords de maintien dans l'emploi encadré; Droit à une période de mobilité sécurisée; Plans sociaux soumis à l'accord majoritaire à 50 %; Amélioration du recours à l'activité partielle; Assouplissement des conditions d'accès au CIF-CDD; Accompagnement financier pour les CSP; Temps de travail minimum de 24 h pour les salariés à temps partiel; Information consultation des IRP en matière de la stratégie des entreprises; Compte personnel de formation; Conseil en évolution professionnelle; CIF renforcé; Entretien tous les 2 ans pour faire le point sur les compétences et les besoins de formations du salarié; Etat récapitulatif écrit du parcours professionnel tous les 6 ans.

Santé et Qualité de vie au travail, RPS:

Complémentaire santé pour tous; Portabilité de la couverture santé et prévoyance; Organisation du travail comme sujet de négociation; Egalité professionnelle; accord sur les RPS ...

Assurance Chômage, Retraites, Jeunes :

Suppression du coefficient réducteur pour les saisonniers; Majoration de la cotisation d'assurance chômage pour les contrats courts; droits rechargeables; Création du compte personnel de pénibilité; Amélioration du dispositif carrières longues; prises en compte de tous les trimestres d'apprentissage; droits améliorés pour les handicapés et leurs aidants; Mise en place d'un compte Retraite Unique; Accompagnement renforcé à la recherche d'emploi des jeunes; mesures contre l'illettrisme; Accès au CE pour les stagiaires; Contrat de professionnalisation; suppression de la cotisation assurance pour embauche d'un jeune en CDI (-26 ans); Soutiens financiers et au logement, accord Contrat de généra-

LICENCIEMENTS EN MASSE AU GOLF LE PROVENCAL DE BIOT

Suite à la cession de l'entreprise, 7 salariés sur 11 vont être licenciés sans tambours ni trompettes.

Malgré le non respect de la loi, la Direction ne recule pas à faire pression sur ces salariés au sujet de leur future employabilité dans la région de Sophia Antipolis...



Voilà le comportement d'une société qui continue à faire des profits, pour qui l'aspect humain est complètement négligeable et qui n'hésite pas à utiliser des moyens de pression inacceptables.

ET HOP !!!!

ORACLE

Consultation Stratégique et Emploi

Moment important d'examen des **risques d'emploi** dans l'entreprise, cette consultation, lancée à l'initiative de la CFDT Cadres de la société ORACLE dès 2008, est particulièrement attendue pour permettre à chacun d'apprécier les risques associés à la stratégie ou au contexte marché d'Oracle.

Devenu un pivot du dispositif de GPEC, cette consultation peut amener la direction à dévoiler le déploiement des mesures coercitives de mobilité.

Ce point sera examiné avec attention et reste conditionné à la mise en place des passerelles de mobilité prévues à l'accord.

Point positif, des gisements d'emplois se profilent dans la société avec 33 départs en pré-retraite déjà enregistrés à fin Août, et plusieurs dizaines d'autres encore prévus d'ici la fin d'année.



web

RETROUVEZ LES ECHOS DE SOPHIA SUR LE WEB

www.cfdt-f3c-azur.fr

AINSI QUE TOUS LES LIENS UTILES,



Base de Données Unique (BDU) Accord Capgemini

Dès février 2014, la CFDT demandait l'ouverture d'une négociation pour la constitution d'une BDU au niveau de l'UES de Capgemini.

Après plusieurs séances de négociation, l'accord a été signé début juin 2014 par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, représentant plus de 60 % aux élections professionnelles.

Le texte, avec de nombreuses avancées par rapport au cadre légal, donne aussi le temps, jusque fin 2016, de faire évoluer un outil aujourd'hui encore proche de la base documentaire vers un accès dynamique aux données stratégiques de l'UES.

Dans cet accord dont plus des trois quarts sont une production CFDT, ont été obtenus:

- des droits d'accès élargis aux Coordinations de CHSCT ou Commissions de CE à des informations structurées sur 3 niveaux (UES, établissements et périmètres CHSCT),
- un calendrier de référence pour la consultation des CE sur les orientations stratégiques,
- un hébergement de la BDU en France
- un cadrage précis des périodes de disponibilité de la base,
- une commission de suivi pour accompagner les différentes évolutions conceptuelles et structurelles de l'accord, et donc de la base,
- une information régulée des utilisateurs sur l'actualisation des données
- des données exploitables (formats xls, ppt etc...),
- un financement intégral, sous conditions, de l'expertise liée à la consultation sur les orientations stratégiques...



Cet accord ne constitue pas une base de négociation mais illustre un compromis acceptable .