

Plan de formation : informations à fournir au CE

La liste des informations à fournir au comité d'entreprise en vue de la double consultation sur le plan de formation a été modifiée. Des précisions ont également été apportées concernant le calendrier des réunions.

Pour établir le plan de formation, l'entreprise est tenue de consulter son CE, ou à défaut les délégués du personnel. Cette consultation du CE prend la forme de deux réunions qui portent sur les plans de formation de l'année précédente, de l'année à venir et désormais sur l'année en cours. En vue de cette consultation, il faut savoir que l'employeur doit remettre au CE au moins 3 semaines avant chaque réunion, une liste de documents prévue par le Code du travail (C. trav., art. D. 2323-5).

Cette liste vient d'être modifiée. Ainsi, les employeurs n'auront plus à communiquer la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue. A la place, il faudra communiquer des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social. A partir du 1er janvier 2015, il faudra aussi informer les représentants du personnel du nombre de salariés bénéficiaires du nouvel entretien professionnel biennal ; d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) des sommes versées à ce titre.

Rappel : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'aura pas bénéficié d'au moins 2 mesures sur 3 parmi : une action de formation, une progression salariale ou professionnelle, ou l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, ni des entretiens professionnels au cours des 6 dernières années, verra son compte personnel de formation abondé dans des conditions définies par décret.

En outre, les informations à fournir sur le DIF vont disparaître au profit de celles à fournir concernant le CPF.

Normalement, les réunions du CE doivent intervenir avant le 1er octobre et le 31 décembre de chaque année (les documents devant être remis au CE 3 semaines avant chaque réunion).

Toutefois, un décret rappelle qu'il est dorénavant possible de déroger à cette règle par un accord d'entreprise.

Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle, Jo du 14 (<http://www.tissot-formation.fr>)



web

PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

2 rue de la bastide vieille Garbejaire
06560 VALBONNE 06 44 73 55 41

cathy.torcat@cfdt-f3c-azur.fr



Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

JANVIER 2015

Édito

La CFDT a fêté en 2014 son cinquantenaire d'existence... Petite rétrospective avant de passer à cette nouvelle année...

Le 5 Novembre 1964, la CFTC devient la CFDT, la Confédération se donne ainsi les moyens de devenir une grande organisation syndicale démocratique et laïque qui ne se laissera jamais dicter ses orientations par personne et qui respectera toujours les convictions de ses adhérents.

La CFDT est membre de la Confédération Européenne des Syndicats dès la création de celle-ci en 1973. Cette même année, elle accompagne les salariés de l'entreprise LIP dans leur combat et brandit ce slogan devenu célèbre «on fabrique, on vend, on se paie ».

En 1978, la CFDT se recentre sur ses missions pour mieux faire face aux mutations de la société: mondialisation, modification de l'appareil productif, restructurations et forte progression du chômage. Elle soutient l'action de Solidarnosc, le premier syndicat libre de l'ex bloc soviétique.

Revendication de la CFDT de longue date, les lois Auroux sont votées en en 1981 (avec la création des CHSCT et la NAO). La RTT fut un identifiant fort de la CFDT des années 1970 à 2000 avec le célèbre slogan «travailler tous, vivre mieux » tout comme le combat pour l'amélioration des conditions de travail.

La CFDT s'est réunie en congrès à Marseille en juin 2014 sous la houlette de son nouveau Secrétaire National, Laurent Berger. La CFDT va continuer son action dans toutes les entreprises, petites, moyennes et grandes, dans toutes les branches, dans toutes les collectivités pour vous rendre l'année 2015 la plus belle possible.

LA CFDT VOUS SOUHAITE UNE BONNE ET HEUREUSE ANNEE 2015



LES NOUVEAUX GUIDES DES SALAIRES 2015

Disponibles
à la maison des
syndicats à Valbonne Garbejaire



PROCHAINES ELECTIONS CHEZ ASTEK SUD EST

L'équipe CFDT du groupe Astek (cfdtastek@gmail.com) appelle ses collègues Azuréens à voter massivement.

Pour les 3 ans à venir, la CFDT va continuer à revendiquer pour que nos collègues d'Astek Sud Est obtiennent les mêmes traitements que les autres collègues du Groupe, notamment sur les astreintes.

La CFDT est la seule organisation du groupe Astek à afficher très clairement sa volonté pour que tous soient traités de manière équitable quels que soient leur société d'appartenance, leur statut, leur sexe, leur nationalité, leurs origines, ...

La CFDT a compris depuis longtemps qu'un collectif au niveau de groupe Astek est la seule voie pour peser sur les

décisions de notre direction. La voie choisie par l'équipe CFDT Astek est donc bien de rester au-dessus de la mêlée des individualités et de faire bloc.

Alors ne restez pas seul, rejoignez le collectif CFDT et dès le 14 janvier, transformez donc l'essai



.....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



Quelle somme négocier en cas de rupture conventionnelle ?

Si on vous propose une rupture conventionnelle ou une transaction (bien que ces deux modes de rupture soient très différents, cet article est valable pour les deux), c'est que votre employeur n'a aucune raison valable de vous licencier. Afin d'éviter de se retrouver en justice, votre employeur tente donc de vous échanger un document signé de votre main, stipulant que vous n'irez pas en justice, contre une somme la plus petite possible.

Cette somme doit absolument être négociée par vous et ne peut être inférieure à la somme que vous toucheriez si vous étiez licencié(e) abusivement.

Cette prime doit cumuler les aspects suivants :

1. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis : 1 mois de salaire pour les non cadres et 3 mois pour les cadres ;
2. L'indemnité de congés payés sur préavis : 10% du montant brut de votre indemnité compensatrice de préavis ;
3. L'indemnité conventionnelle de licenciement : 1/5 mois entre 1 et 2 ans d'ancienneté, puis, à partir de 2 ans d'ancienneté, 1/4 mois par année d'ancienneté pour les non cadres et 1/3 pour les cadres
4. L'indemnité supra-légale : de 2 à 5 ans d'ancienneté, 6 mois de salaire ; de 5 à 10, 12 mois ; de 10 à 20, 15 mois ; au-delà, 20 mois de salaire

Outre cette prime, les congés payés et RTT non pris à la fin du préavis doivent être payés également .

EXEMPLES :

Martha, cadre, 9 ans d'ancienneté, salaire brut mensuel 4.000 euros (toutes primes incluses)

Indemnité compensatrice de préavis : 3 mois ; Indemnité de congés payés sur préavis : 0.3 mois ; Indemnité conventionnelle de licenciement : 1/3 de 9, soit 3 mois ; Indemnité supra-légale : 12 mois

...soit un total de 18.3 mois, soit 73.200 euros.

Martin, non cadre, 4 ans d'ancienneté, salaire brut mensuel 3.200 euros (toutes primes incluses)

Indemnité compensatrice de préavis : 1 mois ; Indemnité de congés payés sur préavis : 0.1 mois ; Indemnité conventionnelle de licenciement : 1/4 de 4, soit 1 mois ; Indemnité supra-légale : 6 mois

...soit un total de 8.1 mois, soit 25.920 euros.

