

LES NOUVEAUX GUIDES DES SALAIRES 2015

Disponibles à la maison des syndicats
à Valbonne Garbejaïre.



REPERES

SMIC:

9,61 € brut /h - 1457,52 € brut /mois (pour 35h)- 1665,73 € brut /mois (39h)

ALLOCATIONS FAMILIALES:

2 enfants: 129,35 € - 3 enfants : 295,05 €- 4 enfants: 460,77 €

CHOMAGE :

- Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 11.72 €/ jour + 40.40 % du salaire journalier de référence (SJR) ou 57 % du SJR.

-Allocation temporaire d'attente (ATA): 11,45 €/ jour

- Allocation de solidarité spécifique: 16,25 €/ jour

HANDICAPES:

-Allocation d'adulte handicapé (AAH) sans aucune ressource: 800,45 €/mois

-Complément de ressources: 179,31 €/ mois

RSA: Chiffres indicatifs selon ressources du foyer

-- Allocataire seul: 513,88€ /mois

-Deux personnes : 770, 82 €

-Trois personnes : 924,99 €

RETRAITES COMPLEMENTAIRES:

Point ARCO: 1,2513 € —Point AGIRC: 0,4352 €—

Point IRCANTEC: 0,4746 €

Plafond de la Sécurité sociale: 3170 €/ mois ou 38040 € /an



Les Echos De Sophia

La Cfdt De Sophia Antipolis à Vos Côtés

OCTOBRE 2015



L'INRS au service de la sécurité des salariés

Rendre le travail plus sûr, c'est la mission des 600 chercheurs et techniciens de l'INRS (Institut National de Recherche et Sécurité). Cette association dont le budget est financé par la branche AT-MP de la Sécurité Sociale est gérée paritaire. La Cfdt y joue pleinement son rôle en siégeant au Conseil d'Administration où elle a la responsabilité des axes politiques du déploiement de l'Institut, et où elle est présente comme organisation syndicale majoritaire.

L'INRS peut être saisi par les CARSAT, les entreprises, les CHSCT ou par des salariés en demande d'informations sur les moyens de prévenir les situations difficiles ou dangereuses.

Ses missions sont de 4 ordres: Etudes et Recherche, Assistance, Formation, Information. Les études réalisées à l'INRS couvrent un large spectre qui va des risques connus tel que le bruit, les vibrations ou les inhalations en passant par des problèmes plus « récents » comme le stress, les troubles musculo-squelettiques,

jusqu'à des secteurs très modernes comme celui des nanotechnologies.



PERMANENCE Cfdt SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

2 rue de la bastide vieille Garbejaïre

06560 VALBONNE Tél: 06 44 73 55 41

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



web

LE COIN JURIDIQUE

PRIMES: A quoi ont droit les salariés?

La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié - même de manière minimale - sans l'accord du salarié.

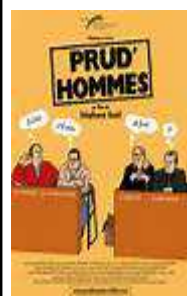


En revanche, comme le rappelle la Cour de Cassation du 9 avril 2015, la diminution d'une prime consécutive à un changement d'horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail. Une prime exceptionnelle n'étant pas, dans ce cas, considérée comme élément contractuel.

CONSEILLERS PRUD'HOMMES: LA REFORME EN 2017

Le nouveau système reposera entièrement sur la représentativité des organisations syndicales et patronales.

Les élections professionnelles, qui servent de mesure d'audience de la représentativité depuis la loi de 2008, permettront de désigner les Conseillers Prud'hommes en fonction du poids réel des Organisations Syndicales dans les entreprises.



Cette évolution rendra caduque l'élection prud'homale, qui était victime d'un taux d'abstention record.

D'ici 2017, les mandats des conseillers actuels seront prorogés de deux ans.



RETROUVEZ LES ECHOS DE SOPHIA SUR LE WEB

www.cfdt-f3c-azur.fr

AINSI QUE TOUS LES LIENS UTILES,



IRP, les principales réformes

Une réforme pour faciliter le dialogue social, pour rendre l'information-consultation plus cohérente et créer un lien entre les deux : c'est un des objectifs de la loi relative au dialogue social et à l'emploi adoptée le 23 /07.

Les institutions représentatives du personnel auront la possibilité d'être regroupées dans une même instance.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le dialogue social ne change pas sauf si les salariés souhaitent regrouper dans une même instance le CE, les DP et le CHSCT ou seulement deux de ces institutions. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider de maintenir le cadre actuel ou de regrouper au sein d'une même instance le CE, les DP et le CHSCT, ou seulement deux de ces institutions. Dans les entreprises à établissements distincts (comme l'UES), les modalités des regroupements pourront varier selon les établissements ou selon les entreprises. Les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une délégation unique du personnel (DUP). Le nombre de représentants sera fixé par décret. Les salariés des très petites entreprises (TPE de moins de 11 salariés) seront représentés à travers des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au sein desquelles siègeront dix représentants salariés issus des TPE (et autant d'employeurs) qui bénéficieront d'un temps de délégation et du statut de salarié protégé. Ils devront traiter de l'emploi, de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), des conditions de travail, de la santé et ils auront une fonction de médiation afin de prévenir les conflits.

Les 17 obligations actuelles d'information-consultation du CE sont regroupées en 3 sections : Orientations stratégiques et leurs conséquences (GPEC, formation professionnelle), Situation économique et financière de l'entreprise (crédit impôt recherche, CICE). Politique sociale, conditions de travail, emploi, Les négociations obligatoires sont regroupées en trois thèmes : Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée,

Egalité professionnelle et la qualité de vie au travail, Gestion des emplois et des parcours professionnels. La loi instaure le droit d'être représenté pour tous les salariés. La fonction de mandatés sera revalorisée et mieux prise en compte pour l'évolution des carrières avec la certification des compétences en reconnaissance des acquis pendant les mandats. La mixité proportionnelle entre hommes et femmes sera obligatoire pour les listes aux élections.