



LES NOUVEAUX GUIDES DES SALARIES 2017

Disponibles à la maison des syndicats à Valbonne Garbejaire.

Tous vos droits dans un petit manuel, vous



Vos droits après une rupture de contrat de travail (licenciement ou rupture conventionnelle)



La portabilité des droits permet aux salariés de conserver leur couverture santé et prévoyance après leur départ de l'entreprise. Ceci s'applique à tous les salariés à condition que le contrat de travail ait été rompu (sauf pour faute lourde) et que le salarié soit indemnisé par l'assurance chômage, et ceci pendant un an maximum.

Les droits à la formation, anciennement DIF, ont été remplacés par le Compte Personnel D'Activité. Le salarié garde ses droits à la formation pendant deux ans après la rupture de son contrat de travail.

En cas de changement d'entreprise, la Convention Collective ou l'Accord de Branche peut permettre au salarié le maintien de l'ancienneté totale ou partielle selon son secteur d'activité ou son expertise professionnelle.

Le Compte Epargne Temps (CET) doit être liquidé sauf si un accord permet son transfert vers la nouvelle entreprise.

Sous certaines conditions, le CET peut aussi être transféré vers la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les salariés en CDD, en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, sont concernés par ces droits.

PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

2 rue de la bastide vieille Garbejaire
06560 VALBONNE Tél: 06 44 73 55 41
cathy.torcat@cfdt-f3c-azur.fr
Email: cathy.torcat@cfdt-f3c-azur.fr



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Les Echos De Sophia

La CFDT De Sophia Antipolis à Vos Côtés

AVRIL 2017



LES OBLIGATIONS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi du 17 août 2015 impose que la base de données économiques et sociales (BDES) comporte désormais une rubrique relative à l'égalité professionnelle. Cette rubrique sert de support aux consultations annuelles et aux négociations obligatoires.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les élu.e.s du Comité d'entreprise (CE) sont amenés à se prononcer sur la politique "égalité femmes -hommes" menée par l'entreprise.

L'ensemble des informations obligatoirement transmises au CE au titre de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise y figure (article L. 2323-8 du Code du travail).

L'employeur est en outre tenu de transmettre dans la BDES, en vue des négociations obligatoires, les informations suivantes :

- Le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les 9 domaines suivants : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération, articulation vie privée - vie professionnelle.
- L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise.

Pour chacun de ces points, l'employeur doit présenter des données chiffrées visant à permettre aux représentants du personnel de prendre connaissance, pour la société, de la situation réelle des femmes par rapport aux hommes.

Depuis la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la BDES fait référence à la vie familiale en plus de la vie personnelle. La rubrique remplaçant le rapport de situation comparée devra comprendre des informations concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Cette loi rajoute également des informations sur la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration à faire figurer dans la BDES.

RENCONTRE CITOYENNE ET MILITANTE

Venez à la rencontre de militants CFDT qui créent un jardin maraîcher sous la forme d'un chantier d'insertion « paysan », écologique et solidaire avec à la clé vente de fruits et légumes labellisés BIO.

A la MJC de Garbejaire, le 4 avril 2017 de 12h 30 à 13 h30, vous pourrez dialoguer et

obtenir des détails quant à la concrétisation de ce projet soutenu par la CFDT, et autres sponsors...

ENQUETE CFDT PARLONS TRAVAIL

Du 20 septembre au 31 décembre 2016, plus de 200 000 travailleurs se sont exprimés sur leur rapport au travail grâce à l'enquête *Parlons Travail*.

La CFDT a fait le choix de la proximité pour mieux appréhender le quotidien des salariés. L'ampleur de la participation a fait de cette enquête un immense succès. Les premiers éléments qui se dégagent des résultats de l'enquête confortent la CFDT dans ses positions: la performance des entreprises et des administrations dépend fortement de la qualité de l'engagement des salariés et des agents.

Qualité de l'engagement qui trouve son essence dans ce que vivent concrètement les travailleurs dans leur quotidien. La qualité du travail et de la qualité de vie au travail doivent donc être un axe fort du dialogue social dans les entreprises et les Administrations. **Les transformations du travail en cours et à venir sont majeures. L'ambition de la CFDT n'est pas seulement de constater les mutations à l'œuvre, mais bien de se les approprier pour mieux les comprendre...et agir en**

conséquence. L'enquête reste ouverte et vous pouvez toujours répondre ou consulter les résultats sur www.parlonstravail.fr.



Nos partenaires
VEOLIA Malongo UNIVAL

POUR LA SIGNATURE D'ACCORDS UTILES AUX SALARIÉS



ORANGE: Des titres restaurant pour les télétravailleurs ?

Depuis longtemps, la CFDT revendique l'accès aux titres restaurant pour les travailleurs d'Orange. L'entreprise refuse pour le moment de donner satisfaction à la demande légitime des salariés concernés et des délégués CFDT. Que ce soit en commission de suivi de l'accord sur le télétravail ou en réunion de concertation nationale, les représentants de l'entreprise jouent au ping-pong et renvoient la question sur l'autre instance.

Les arguments CFDT sont là, mais Orange refuse d'admettre l'égalité de traitement entre salariés et l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel de juillet 2005 sur le télétravail: « les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ».

Orange nie que l'accès aux titres restaurant est lié au statut de télétravailleur et non pas au lieu où s'exerce le télétravail. L'article R 3262-7 du Code du Travail soumet l'attribution des titres restaurant à la condition que les repas soient pris dans l'horaire journalier de travail.

Même l'URSSAF affiche sur son site: « Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise...».

L'obligation est entrée en vigueur en 2011 après une décision de la Commission nationale des titres restaurant (CNTR). Si les salariés d'une entreprise bénéficient de tickets-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile et nomades.

Pour la CFDT, ce n'est pas un problème de budget: l'utilisation de la carte multi service pour accéder à la restauration

collective d'Orange et payer les repas

dégage un excédent non négligeable.

C'est autant de disponibilité pour assurer les titres restaurant aux télétravailleurs qui y auraient droit légalement.



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....