

Vos élus pensent que votre entreprise va droit dans le mur ? S'ils veulent lancer une expertise pour connaître la situation réelle de votre entreprise ils devront la financer avec le budget de fonctionnement.

Les questions de santé, sécurité et conditions de travail reléguées au second plan

Alors que les conditions de travail se durcissent, que le nombre d'inaptitudes au travail augmentent, que les cas de « Burn out » explosent, le gouvernement a fait le choix de diluer les questions de santé au travail dans la nouvelle instance.

Avec la mise en place de nouvelles règles de financement des expertises, les élus devront faire des choix budgétaires entre les questions Economiques et les problèmes de Santé, Sécurité et Condition de Travail.

La formation des élus sur les questions de Santé, Sécurité et Condition de Travail va disparaître. Le temps réellement consacré aux problématiques de santé sécurité et conditions de travail dans l'instance va baisser. Vos élus auront beaucoup de mal à assumer la charge de travail liée à l'élargissement de leur champ de compétences. La réduction du nombre d'élus ne permettra plus un travail au plus proche de vos réalités de terrain.

PERMANENCE CFDT
SOPHIA ANTIPOLIS
Catherine TORCAT
2 rue de la bastide vieille Garbejaïre
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 2018



LA CFDT VOUS
SOUHAITE UNE
BONNE ANNÉE 2018

CES ORDONNANCES QUI METTENT A MAL LA SANTE

Depuis la publication des « Ordonnances » le 22 septembre 2017 vous entendez les syndicats contester cette énième réforme du code du travail sans vraiment comprendre pourquoi.

Vous savez que les indemnités que vous pouvez espérer aux prud'hommes vont baisser. Malheureusement ce point n'est que la partie visible de l'iceberg. Ce qui est en jeu c'est la capacité que vous, salariés, aurez de vous défendre et vous faire entendre.

Avec la création du Comité Social et Economique (CSE) et la disparition des DP et du CHSCT, c'est la proximité avec vos élus qui disparaît. D'autant que le nombre de représentants du personnel va très fortement diminuer. Les salariés des « petits » sites n'auront tout simplement plus de représentants du personnel.

Les moyens dont disposent vos élus vont aussi très fortement baisser.

Une OPA ? La vente de l'entreprise ? L'arrivée de nouveaux outils de production ? La mise en place d'un nouveau mode d'organisation ? L'utilisation de nouveaux produits ?

SUITE PAGE 4

....SUITE DE LA PAGE 1

Si vos élus veulent se faire aider par un expert ils devront le payer sur le budget de fonctionnement (0,2% de la masse salariale*)...



LES NOUVEAUX GUIDES DES SALARIÉS 2018

Disponibles à la maison des syndicats à Valbonne Garbejaire. Tous vos droits dans un petit manuel, vous ne pourrez pas vous en passer.

BAISSE DES APL ET SOLIDARITE

Le 9 décembre a été organisée une mobilisation nationale avec différentes initiatives contre la baisse de l'APL de 5 euros et de la réduction des loyers de 60 euros. La CFDT considère ces annonces faites sans aucune concertation comme inadmissibles, car elles touchent la population la plus modeste et la plus fragile de notre pays.

Dès le mois d'août elle a affirmé par un communiqué de presse son opposition à cette décision injuste. Elle l'a rappelée de nouveau en octobre par un nouveau communiqué de presse. Depuis septembre, la CFDT a participé aux réunions du collectif « Vice l'APL » et a appelé aux rassemblements du 14 octobre. Le gouvernement n'ayant pas réussi à trouver un accord avec les bailleurs sociaux, la CFDT a appelé l'ensemble de ses structures à participer aux différentes initiatives du 9 décembre.

La CFDT expérimente un service de logement intergénérationnel, « Partage du toit ». Les hébergeurs et les locataires devront être adhérents à la CFDT ou descendants d'adhérents. Pour la CFDT, c'est un nouveau service destiné à développer la solidarité intergénérationnelle.

Cinq villes bénéficieront de cette expérimentation (Grenoble, Lille, Lyon, Nantes, Rennes) qui sera intégrée au service Réponse à la Carte.

Ne pas confondre indemnités légales et indemnités prud'homales de licenciement

.....NOUVEAU.....

RETROUVEZ LES ECHOS DE SOPHIA SUR LE WEB

www.cfdt-f3c-azur.fr



ment

L'**indemnité légale de licenciement** est due par l'employeur, à tout.e salarié.e en contrat à durée indéterminée (CDI), licencié.e pour motif économique ou personnel (sauf faute grave ou lourde). Elle est calculée **en fonction du salaire brut et de l'ancienneté**.

SYNTEC : Pour prétendre à l'indemnité légale de licenciement, il faut avoir au moins deux ans d'ancienneté.

SYNTEC ETAM :

- Ancienneté entre deux ans et vingt ans : 0,25 de mois par année de présence,
- A partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

SYNTEC CADRES :

- Ancienneté entre deux ans et vingt ans : un tiers de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de douze mois. Le mois de rémunération = le douzième de la rémunération des douze derniers mois.

Les indemnités prud'homales de licenciement (ou dommages-intérêts) sont dues en cas de licenciement abusif. A la différence de l'indemnité légale, les dommages-intérêts nécessitent une contestation du licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, et le paiement est ordonné par le juge à l'employeur.



Ils permettent d'indemniser le préjudice subi lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.

-----Elections à Orange

Les résultats sont satisfaisants: Avec un taux de participation de 72,39% au premier tour, la CFDT s'impose à la première place avec un score de 35,31% pour le Conseil d'Administration et 24,6% aux élections DP-CE.

UES Orange
tout savoir sur
les Elections CE/DP

