

Rupture Conventionnelle Collective : remerciements de groupe !

Télétravail:

Le droit au télétravail renforcé: l'employeur doit motiver son refus suite à une demande de votre part.

Conformément au souhait de la CFDT depuis 2008 nous voulons le préciser dans un accord d'entreprise, malgré de récentes propositions de la direction sur le fond lors de la NAO2017, la négociation achoppe sur la forme alors que tous reconnaissent un *gain de qualité de vie, moins de stress, moins de risque d'accident de trajet, et une meilleure performance*, restent les aspects matériels, horaires, sécurité et frais... à valider.

ACCORD IK VELO:

La CFDT souhaitait un accord IK Vélo plus ambitieux... Voici quelques unes des revendications qui n'ont pas été retenues :

- indemniser plusieurs allers-retours par jour travaillé (pour les personnes qui rentrent manger chez elles le midi)
- un plafond d'indemnité plus élevé (actuellement de 35€/mois, soit une limite de 7km/jour indemnisés pour un mois complet d'activité)

Le chiffre du jour

Le stress coûte 2 à 3% du produit intérieur brut d'après le Bureau International du Travail

NOUS AVIONS => La rupture conventionnelle constituant le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable, selon une mesure individuelle. Ouverte au salarié employé en CDI dans le secteur privé, qu'il soit protégé ou non. Le dispositif ne s'applique pas aux salariés en CDD ou en contrat temporaire. La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir « d'un commun accord » des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle donne droit à l'assurance-chômage.

DEMAIN, la réforme introduira donc la possibilité, par signature d'un accord d'entreprise validé par l'administration du travail, de procéder à cette rupture de manière collective, en lieu et place du plan de départ volontaire.

NOUS AURONS ► Avec ce-dit accord validé par l'administration, des entreprises pouvant conclure des ruptures amiables en nombre, sur le modèle des ruptures individuelles. L'accord fixe le nombre de départs envisagés, l'indemnité proposée, les conditions à remplir et les critères pour départager les volontaires. Donc plus de négociation entre salarié et employeur au cas par cas puisque c'est en masse. En outre, pour la réembauche avant 1 an, plus de contrainte.

Solidarité Émancipation
Indépendance Autonomie
Démocratie

RÉSUMONS ► dicit Muriel Pénicaud Ministre du travail « La négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration, **il s'agit de transposer la rupture conventionnelle**, mise en place après une négociation interprofessionnelle en 2008, **au niveau collectif**. ».

TRÈS BIEN Madame la Ministre, qu'en-est-il ► des plans de départs volontaires remplacés par la rupture conventionnelle collective, qui n'ouvrira pas de droits spécifiques aux salariés comme des indemnités plus avantageuses et le bénéfice à une convention de reclassement personnalisé ; ce qui était plus sécurisant pour le salarié, dirons-nous.

Nous, CFDT redoutons l'émergence de **plans sociaux maquillés en rupture conventionnelle collective**.

Une dure réalité professionnelle menace la pérennité des acquis en France durement obtenus durant ces dernières années. Être employé ne signifie pas être négligé tel le mouton en chemin pour se faire tondre de ce qu'il a, ou de ce qu'il lui reste.

Permanence CFDT:

Afin de répondre à vos questions ou vous accompagner dans vos projets professionnels (formation etc...) la CFDT organise des journées de permanences téléphonique (au 01.72.29.04.35) ou physique au Local CFDT de Boulogne-Billancourt :

- le 08/11
- le 14/11 (après-midi)
- le 16/11
- le 22/11 (après-midi)
- le 24/11
- le 29/11 (après-midi)
- le 30/11

ALORS QUE DEVONS-NOUS FAIRE? ► rester sagement à son bureau et prétendre à la résignation de la dure loi Macron-Patron. Eh bien non, soyons vigilants et actifs ensemble car pour l'heure cette rentrée 2017 n'a présagé rien de bon pour les salariés et ce quelle que soit la taille de la société. **La France est un État de droits et notre liberté nous appartient**, celle de nous défendre contre cette réforme, à la hauteur d'un raz de marée dont le gouvernement se prendrait de front le retour de vague... Face aux réalités du terrain professionnel.

Nécessité fait-elle loi ou encore la fin justifie-t-elle les moyens ? Notre modèle social Français doit-il s'harmoniser par le bas avec celui de nos collègues Européens pour rester compétitif à l'international ?

Force est de constater que les projets de l'exécutif ne vont pas dans le sens espéré **vers davantage de justice sociale**. Alors mobilisez-vous avec nous, en rejoignant la CFDT qui s'indigne contre cette nouvelle forme de suprématie au sein du code du travail.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES PARENTS D'ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS.

Dans l'article L3141-9, il est écrit : « *Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.* »

Cet article a été récemment étendu aux pères :

En conséquence, ce texte s'applique à tout salarié ayant des enfants de moins de quinze ans :

- Embauché en cours d'année,
- Ou ayant pris un congé sabbatique,
- Ou de retour de longue maladie.

La CFDT a demandé à la Direction l'**application automatique de cet article** (sans demande explicite de l'intéressé(e)... Un système permettant d'automatiser le processus est à l'étude.

En attendant n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT Astek (cfdtastek@gmail.com) pour plus de précisions !

PRÉNOM ET NOM:

ADRESSE:

TÉLÉPHONE:

COURRIEL PERSO:

SOCIÉTÉ:

BULLETIN À RETOURNER À :

CFDT BETOR PUB
SECTIONS CFDT - ASTEK
7-9, RUE EURYALE DEHAYNIN 75019 PARIS

☐ Je souhaite avoir des informations de la CFDT.

☐ Je souhaite devenir adhérent à la CFDT et participer activement à la défense de mes droits de salariés.

OU PAR MAIL :
CFDTASTEK@GMAIL.COM