Guide pratique

de la Mutuelle,
de la Prévoyance,
de la fiche de paye et du compteur

Créé par le syndicat SUD CAMARIS

Sommaire :

1° La Mutuelle GENERATION

2° La Prévoyance AG2r

3° La Fiche de paye

4° Le Compteur

5° Le Compte Epargne Temps

6° Les annexes :

* Les garanties de la mutuelle

* Les garanties de la prévoyance

* Les documents explicatifs de la fiche de paye (2 documents)

* Bon d’adhésion à Sud Telecom 62

La mutuelle : GENERATION

Génération

Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés (sauf ceux qui en ont déjà une). Un particulier qui emploie un salarié à domicile n'est pas concerné. Certains salariés en contrat court peuvent être dispensés d'adhérer à la mutuelle collective et bénéficier d'un versement santé délivré par l'employeur.

GENERATION : Créée en décembre 1996 avec l'ambition de devenir un acteur référent du marché de l'assurance de personnes, Génération est une société du groupe Adélaïde, un groupe européen, familial et indépendant, spécialisé dans le conseil, l'intermédiation, la distribution et les services en assurances.

Nous sommes spécialisés dans la **gestion de contrats Santé et Prévoyance d'entreprises** et intervenons pour l'ensemble des acteurs de personnes : compagnies d'assurance, institutions de prévoyance, mutuelles, courtiers …

Les engagements de ***GENERATION*** :

- Aider à faire un choix éclairé
- Accompagner dans les moments exceptionnels
- Offrir un large choix de solutions pour échanger
- Donner accès à une gestion claire et précise
- Aider à préserver notre capital santé

Le réseau ITELIS : Réseau de professionnels santé en lien avec la mutuelle qui permet d'avoir de meilleurs remboursements.

Pour accéder à la liste des professionnels de santé agréés par un réseau de soin (notamment les opticiens agréés par ITELIS), il faut se munir de son numéro d'adhérent et se connecter au site Internet de la plateforme. La liste complète n'est pas divulguée par les assureurs.

Définition :

ITELIS est une plateforme de santé qui constitue un réseau de professionnels, où 1600 opticiens appartiennent au réseau Itelis.

Comment faire :

Pour accéder à la liste de ces professionnels, il faut être adhérent à l'une des complémentaires santé qui travaillent avec Itelis.

- **Par Internet** : il suffit de se connecter au site internet de votre complémentaire et entrer vos identifiant et votre mot de passe pour accéder à la liste
- **Par téléphone** : il suffit d'appeler le numéro de service client fourni lors de la souscription du contrat, ou inscrit sur votre carte de tiers payant.

Génération Accueil

Du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30 sans interruption

Ce service est également accessible aux personnes sourdes et malentendantes via l'application ***ACCEO***.

La téléconsultation médicale :

Qu'est-ce que la téléconsultation ?

La téléconsultation est une consultation entre un professionnel médical « téléconsultant » et un patient, qui peut ou non être accompagné par un professionnel de santé, par l'intermédiaire des technologies de l'information et de la communication

Cf : Les Annexes en fin de livret concernant les garanties de la Mutuelle

LA PREVOYANCE AG2R

AG2R LA MONDIALE

Qu'est-ce que la Prévoyance Collective ?

Salarié d'une entreprise, la prévoyance collective vous protège et préserve votre famille en cas d'accident de la vie entraînant une invalidité de travail ou le décès. Ses garanties complètent l'indemnisation des régimes obligatoires dans des conditions avantageuses**.**

Qui sommes-nous ?

AG2R LA MONDIALE, le spécialiste de la protection sociale et patrimoniale. Ils répondent à tous les besoins fondamentaux de ses assurés chaque jour et tout au long de la vie, directement ou par l'intermédiaire de leur employeur.

Nos engagements **:**

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE est un acteur engagé depuis de nombreuses années.

Notre engagement sociétal irrigue l'ensemble de nos métiers et de nos activités, et inspire nos décisions en matière d'investissement responsable, d'innovation, de ressources humaines et de politique environnementale. Notre soutien de la diversité culturelle dans les territoires et notre engagement sportif s'inscrivent dans notre histoire.

Nous contacter :

Par téléphone :

Le numéro de téléphone dédié aux entreprises est le

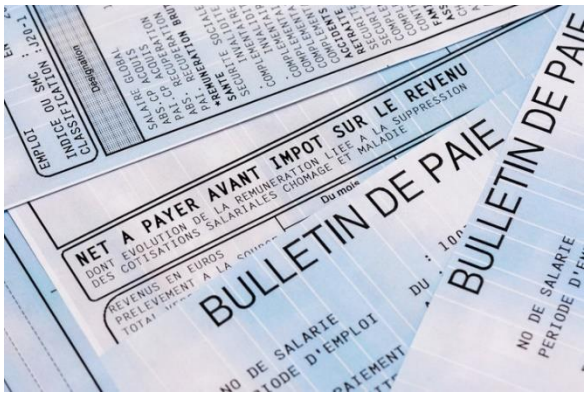
✆ 0 972 67 22 22

(Numéro non surtaxé, du lundi au vendredi, de 8h30 à 18h30)
Remarque : vous êtes un particulier ? Merci de nous contacter au 0 969 32 2000

Par mail : **prevoyance@ag2rlamondiale.fr**

Cf : Les Annexes en fin de livret concernant les garanties de la Prévoyance

LA FICHE DE PAYE



L'employeur doit remettre une fiche de paie (ou bulletin de salaire) au salarié. Le document doit comporter diverses mentions obligatoires.

Le salarié dispose de **3 ans** après la remise de sa fiche de paie pour <u>contester</u> son montant ou son exactitude.

Un bulletin de salaire, ou **fiche de paie**, est un document fourni par l'employeur attestant du salaire versé au salarié, il détaille le salaire net versé et la partie socialisée du salaire via les cotisations diverses (retraite, maladie, prévoyance, chômage, formation, CSG, etc.), et **il est à conserver toute sa vie**.

- *<u>1re rubrique</u>* : **la santé** qui comprend la sécurité sociale, et la complémentaire santé, telle que la mutuelle.

- *<u>2e rubrique</u>* : la participation de l'employeur aux accidents, on l'appelle **accident du travail et maladies professionnelles**. Ne comportant qu'une seule ligne contrairement aux autres familles, cette rubrique n'apporte pas plus de détails (comme les familles 4, 5 et 6).

- *<u>3e rubrique</u>* : **la retraite** et son financement. Elle comprend : le régime de base, le régime complémentaire Agirc-Arrco (cadre et non cadre cotisent de la même manière depuis le 1er janvier 2019 : fusion des régimes Agirc et Arrco en un régime unique Agirc-Arrco).

- **4e rubrique** : **famille**, en d'autres termes les prestations familiales.

Le prélèvement à la source :

Ajout d'une ligne « Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source ». Depuis le 1er janvier 2019, le bulletin de paie doit indiquer :

- *L'assiette*, le taux et le montant de la retenue à la source opérée ;
- *La somme* qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

Cf : Les Annexes en fin de livret concernant les notes explicatives pour déchiffrer la fiche de paye

LE COMPTEUR

La modulation du temps de travail est un dispositif créé afin d'adapter le rythme de travail des salariés aux pics d'activité de l'entreprise. Ce dispositif vise à éviter les licenciements ou le chômage partiel en cas de basse activité, ainsi qu'à éviter les **heures** supplémentaires lors des périodes de haute activité.

Pour Camaris nous sommes sur une base de 35/hebdomadaire, l'entreprise planifiera le salarié 1 607h à l'année.

Le paiement du compteur se fait en 2 fois (30/06 et 31/12)

Un paiement exceptionnel peut être accordé en dehors des périodes précisées ci-dessus. Cette faculté ne peut être exercée qu'une fois par an pour chaque collaborateur. Pour bénéficier de ce paiement exceptionnel, le collaborateur devra formuler sa demande écrite en précisant les raisons justifiants le paiement exceptionnel de son compteur débit / crédit positif. Il appartiendra au service des Ressources Humaines de statuer sur cette demande et d'accorder ou non ce paiement exceptionnel.

La décision des Ressources Humaines sera uniquement fondée sur les éléments objectifs formalisés dans le courrier de demande du collaborateur.

Il est précisé qu'aucun autre justificatif ne pourra être demandé aux collaborateurs.

COMPTE EPARGNE TEMPS

Afin d'améliorer l'articulation vie professionnelle / vie personnelle tout en permettant d'optimiser le pouvoir d'achat des collaborateurs. Camaris s'engage à mettre en place par accord d'entreprise pour tous les salariés, un compte Epargne Temps au 1er janvier 2018 et cela pour une durée indéterminée.

D'ores et déjà les parties sont convenues que le compte pourra être alimenté à compter du 1er janvier 2018 conformément au cadre réglementaire et conventionnel notamment par :

- La prime mensuelle de performance,

- Les sommes issues de la réserve spéciale de participation,

- Les heures positives du compteur en fin de cycle de modulation,

- Les congés payés.

Le salarié pourra à sa convenance utiliser les droits épargnés pour obtenir soit du repos en temps, soit une rémunération immédiate dans la limite du respect du cadre réglementaire en vigueur. Ces dispositions seront reprises dans un accord spécifique portant sur le compte épargne temps

Retrouver toutes les informations sur le tableau dans le hall

Sur ce tableau vous retrouvez :

- **Les accords,**
- **La convention collective,**
- **Le règlement intérieur,**
- **Les primes,**
- **Les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST),**
- **Les Guides files et les serre-files,**
- **Les tableaux de garanties mutuelle et prévoyance,**
- **Les n° utiles….**

Annexes

L'essentiel sur vos garanties Frais de santé

QUELLES SONT VOS GARANTIES FRAIS DE SANTE ?

Les prestations garanties par votre couverture frais de santé interviennent en complément de celles versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réels.

GARANTIES	Régime collectif obligatoire	
Hospitalisation Y compris maternité		
Honoraires		
. Médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 50% BR	
. Médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 30% BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour		
. Conventionné	100 % TM + 10% BR	
. Non conventionné	100 % TM + 10% BR	
Chambre particulière		
. En hospitalisation médicale ou chirurgicale	1 % PMSS par jour	34,28 €
. En maternité	0,5 % PMSS par jour	17,14 €
Soins Courants Y compris maternité		
Honoraires médicaux		
. Généraliste adhérent à un DPTAM	100 % TM + 20% BR	
. Généraliste non adhérent à un DPTAM	100 % TM	
. Spécialiste adhérent à un DPTAM	100 % TM + 70% BR	
. Spécialiste non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 50% BR	
Honoraires paramédicaux (Auxiliaires médicaux : kiné,...)	100 % TM	
Analyses et examens de laboratoire	100 % TM	
Médicaments :		
Pharmacie prescrite prise en charge par le RO	100 % TM	
Vaccins :		
. Remboursés par le RO	100 % TM	
. Prescrits non remboursés par le RO	6 % PMSS par an et par bénéficiaire (dans la limite des FR)	205,68 €
Matériel médical :		
Appareillage et orthopédie (hors optique, dentaire et aides auditives)	100 % TM + 20% BR	
Radiologie :		
. Adhérent à un DPTAM	100 % TM + 20% BR	
. Non adhérent à un DPTAM	100 % TM	
Actes de spécialités (petite chirurgie)		
. Adhérent à un DPTAM	100 % TM + 20% BR	
. Non adhérent à un DPTAM	100 % TM	
Frais de transport pris en charge par le RO	100 % TM	

GARANTIES	Régime collectif obligatoire
Prévention	
Actes de prévention (voir lexique)	100 % TM
Une consultation diététique pour enfant - 12 ans	1,25 % PMSS dans la vie du contrat 42,99 €
Dépistage de l'hépatite B	100 % TM
Détartrage sus et sous gingival (2 séances max)	100 % TM
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition (≥ 50 ans)	100 % TM
Séances d'activité physique prescrites par le médecin traitant adaptée aux affections longue durée	200 € par an et par bénéficiaire
Connecteurs bluetooth pour stylos à insuline et glucomètre prescrits médicalement	100 € par an et par bénéficiaire
Services	
Assistance	Accordée - 01 72 69 51 60
Téléconsultation médicale	Accordée - 36 33
Hospiway	Accordé
My Easy santé	Accordé
Action sociale	Accordé - par courrier Axa entraide

GARANTIES	Régime collectif obligatoire
Aides auditives	
Prestations jusqu'au 31 décembre 2020	
. Aide auditive	100 % TM + 100% BR
. Accessoires pris en charge par le RO	100 % TM + 100% BR
Prestations à partir du 1er janvier 2021	
Prise en charge d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans et dans la limite de 1 700 euros (y compris RO)	
Equipements 100 % Santé [1]	Prise en charge intégrale dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
Equipements hors 100 % Santé par oreille	100 % TM + 100% BR
Accessoires pris en charge par le RO	100 % TM + 100% BR
Optique	
Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux ans pour les adultes et enfants entre 16 ans et 18 ans (sauf cas de renouvellements anticipés dont évolution définie de la vue, par période d'un an pour les enfants de moins de 16 ans et par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur)	
Equipements 100 % Santé (y compris prestation d'appairage) [1]	Prise en charge intégrale dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
Equipements **hors 100 % Santé** (dont maximum de 100 € pour la monture y compris RO)	
Optique :	
Monture	100 € y compris Sécurité sociale
Verre simple (par verre)	100 €
Verre complexe (par verre)	140 €
Verre très complexe (par verre)	250 €
Prestation d'adaptation (par équipement)	100 % TM
Lentilles (y compris jetables)	
. Prises en charge ou non par le RO	200 € par an et par bénéficiaire *au-delà de ce forfait prise en charge du TM pour les lentilles remboursés par le RO*

GARANTIES	Régime collectif obligatoire
Dentaire	
Prestations remboursées par la Sécurité sociale	
Soins et prothèse 100 % Santé [1]	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)
Soins et prothèses "Hors 100 % Santé" [1] :	
. Soins	100 % TM + 25% BR
. Inlays / Onlays	100 % TM + 450% BR (Max de 3 par an et par bénéficiaire) *au-delà de ce forfait prise en charge du TM+25% BR pour les inlays -onlays remboursées par le RO*
. Prothèses [2] :	
○ Sur incisives, canines, prémolaires	100 % TM + 195% BR
○ Sur molaires	100 % TM + 195% BR
○ Inlay Core	100 % TM + 195% BR
○ Couronne sur implant	100 % TM + 110% BR (Max de 3 par an et par bénéficiaire) *au-delà de ce forfait prise en charge du TM+25% BR pour les couronnes sur implants remboursées par le RO*
Orthodontie prise en charge par le RO	100 % TM + 200% BR
Prestations non remboursées par le régime obligatoire	
. Inlays / Onlays	200 € par dent
Implantologie	
○ Pose de l'implant	500 € par implant (Max de 3 par an et par bénéficiaire)
○ Faux moignon implantaire	
○ Bridge de base 3 éléments	

Vos garanties prévoyance

Arrêt de travail

Nature des garanties	Prestations AG2R Réunica Prévoyance
Incapacité temporaire de travail : indemnité journalière	
– En relais des premiers droits au maintien de salaire de la Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (brochure JO n°3301), et en complément des seconds droits	85 % de la 365e partie du SR (1)
– À l'issue d'une franchise continue de 90 jours d'arrêt de travail pour le salarié ne bénéficiant pas des droits au maintien de salaire	85 % de la 365e partie du SR (1)
Invalidité permanente : rente annuelle	
– 1re catégorie	15 % du SR (2)
– 2e catégorie	20 % du SR (2)
– 3e catégorie	30 % du SR (2)
Incapacité permanente professionnelle : rente annuelle	
– Taux d'incapacité égal à 100 %	30 % du SR (2)
– Taux d'incapacité compris entre 66 % et 99 %	20 % du SR (2)
– Taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %	15 % du SR (2)

SR = Salaire de référence.

(1) Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale et sous déduction de l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur au titre de la Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (brochure JO n°3301).

(2) En complément des prestations versées par la Sécurité sociale.

Décès ou invalidité permanente totale et définitive

Nature des garanties	Prestations AG2R Réunica Prévoyance
Capital décès (en fonction de la situation de famille au moment du décès du salarié) [1]	
– Tout salarié, avec ou sans enfant à charge	170 % du SR
– Majoration par enfant à charge	37,50 % du SR
Majoration du capital décès en cas d'accident	
– Majoration du capital	100 % du capital décès
Invalidité permanente totale et définitive	
– Versement par anticipation	100 % du capital décès [2]
Décès postérieur ou simultané du conjoint ou partenaire de PACS	
– Nouveau capital	100 % du capital décès [3]
Rente annuelle d'éducation (en fonction de l'âge de l'enfant à charge) [4]	
– Jusqu'au 16e anniversaire	15 % du SR
– Du 16e au 18 avec maintien jusqu'au 26e anniversaire si poursuite d'études	20 % du SR
Au profit de l'enfant invalide titulaire de la carte d'invalide civil et percevant l'allocation adulte handicapé avant son 21e anniversaire la rente versée ci-dessus devient viagère	
Rente de survie Handicap	
– Au profit de chaque enfant handicapé	655,81 € par mois

Nature des garanties	Prestations AG2R Réunica Prévoyance
Rente annuelle de conjoint	
– Rente viagère	15 % du SR [4]
Allocation frais d'obsèques [5]	
– Décès du salarié	250 % du PMSS
– Décès du conjoint ou d'un enfant à charge du salarié	200 % du PMSS

SR = Salaire de référence.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

(1) En tout état de cause, le capital versé ne peut être inférieur à 400 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès. Ce minimum est réduit à 300 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour les salariés à temps partiel.

(2) Y compris les majorations éventuelles pour enfant à charge et y compris la majoration du capital pour accident lorsque l'invalidité permanente totale et définitive est d'origine accidentelle.

(3) Y compris les majorations éventuelles pour enfant à charge, à l'exclusion de la majoration pour accident.

(4) En tout état de cause, la rente servie ne peut être inférieure à 1500 euros par an.

(5) La prestation est versée à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur présentation de facture, dans la limite des frais réellement engagés.

BIEN COMPRENDRE SA NOUVELLE FICHE DE PAIE

HR Access

Avril 2018

On la reçoit chaque mois. On la parcourt bien souvent rapidement. On vérifie en général le salaire qui sera versé. Et on ignore le plupart du temps des lignes et des petits détails qui y sont inscrits.

La fiche de paie regorge pourtant d'informations sur votre travail et votre situation. Le salaire net que vous percevez n'est obtenu qu'après une série de calculs qui découlent de votre situation professionnelle et de votre couverture sociale. Cotisations sociales, indemnités de congés payés ou position hiérarchique... toutes ces données peuvent paraître obscures.

SOMMAIRE

- **Le fonctionnement de votre rémunération** Page 1
- **Le lexique de la fiche de paie** Page 1
- **Zoom sur la fiche de paie**

Guide pratique de lecture d'une fiche de paie. Page 2

Vous trouverez avec cette note d'information votre fiche de paie nouveau format ! L'occasion de répondre à vos questions concernant son fonctionnement et sa lecture.

Le fonctionnement de votre rémunération

Le calcul de votre rémunération est réalisé grâce à votre base horaire contractuelle. Chaque fiche de paie est datée du 1er au dernier jour du mois. Avec un paiement avant la fin du mois, la totalité des éléments de paie du mois en cours ne peut être prise en compte. Des périodes d'éléments variables à cheval sur 2 mois sont donc définies.

La première partie de chaque mois (du 1 au 15 env.) est basé sur les éléments réels, la seconde partie est basée sur des éléments théoriques correspondant au contrat (taux horaire de 7h/jour). En cas d'absence, retard, d'arrêt maladie (...) durant la seconde période et non enregistré au moment du calcul de la paie, un réajustement sera effectué sur la fiche de paie du mois suivant.

Schéma exemple :
éléments pris en compte pour l'établissement de la fiche du paie de Mars

Le lexique de la fiche de paie

Catégorie: Employés / Agents de maîtrise / Cadres.

Position: Coefficient de rémunération au sens de la convention collective.

Horaire: Nombre d'heures à effectuer par mois selon le contrat.

Qualification: Fonction occupée.

Salaire de base: Salaire brut du salarié selon l'horaire mensuel contractuel.

Salaire minimum: Salaire brut de la grille convention collective correspondant à la position hiérarchique du salarié.

Il existe **3 types de cotisations:**

Cotisations à la charge exclusive **du salarié:** CSG et CRDS c'est-à-dire les cotisations sociales généralisées et le remboursement de la dette sociale.

Cotisations à la charge exclusive **de l'employeur:** Accident du travail.

Cotisations à la charge du salarié et de l'employeur: santé (sécurité sociale, prévoyance et mutuelle), retraites (régime générale et complémentaire), famille (CAF) et assurance chômage.

Le montant à déduire ou à ajouter de chaque cotisation s'obtient par le calcul « base x taux »

Coordonnées de l'entreprise

Informations relatives à l'entreprise, et au lieu de versement des cotisations

Adresse Postale

Informations relatives au contrat de travail entre le salarié et l'entreprise. (voir lexique page I)

Convention collective applicable

Salaire Brut

Cotisations patronales, payées par l'employeur celles-ci ne sont pas déduites du salaire brut du salarié.

Période d'éléments variables informations journalières du mois (heures travaillées, congés payés, absences injustifiées...)y apparaissent.

En bleu: la période d'éléments réels, en vert: la période théorique, en rouge: les éléments de réajustements (cf. schéma p I) *(Ces éléments seront visibles à partir de la fiche de paie de mai 2018)*

Cotisations salariales déduites ou ajoutées au salaire brut

Salaire net versé au salarié

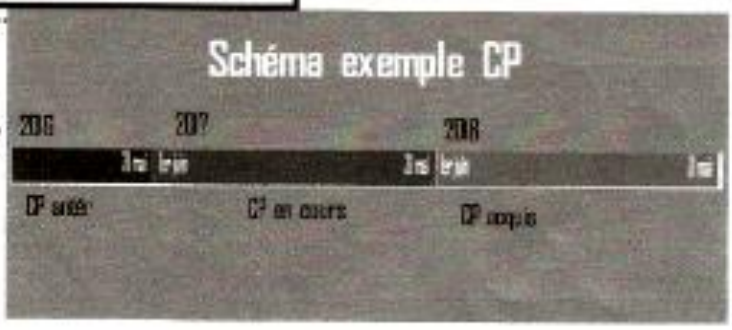
Informations sur les absences du salariés : dates et motif détaillé.

Mensuel Salaire brut et salaire net fiscal (ce dernier ne prend pas en compte les indemnités non soumises et les autres retenues)

Annuel cumul des salaires du salarié depuis le mois de janvier de l'année en cours ou la date d'entrée dans l'entreprise

Informations bancaires

Informations sur le dossier du salarié :
CP en cours : à prendre du 1er juin 2017 au 31 mai 2018
CP acquis: droit à prendre entre 1er juin 2018 au 31 mai 2019
CP Antér : reliquat des congés antérieurs
Y figure également tout autre type de journée conformément à la convention collective ou aux dispositions en vigueur au sein de l'entreprise.



SUD CAMARIS qui sommes-nous ?

S – comme Solidaires U – comme Unitaires D – comme Démocratique
La section syndicale qui n'attend pas les élections
pour s'adresser à vous.

SUD un syndicalisme de proximité, de transparence, de transformation sociale et de solidarité. Pour SUD, la lutte et la résistance sont obligatoires pour que les changements soient d'actualité.

Le changement c'est …

Rejoindre SUD CAMARIS

On entend souvent dire "que font les syndicats ?". Mais qui sont celles et ceux qu'on appelle "les syndicats", celles et ceux qu'on voit distribuer des tracts ou animer des heures d'informations syndicales ? Ce sont des collègues qui ont choisi de s'investir dans une organisation syndicale pour y représenter le personnel. Mais ils ne sont rien sans les adhérents-es avec qui ils sont en contact régulier dans les services pour être informés de ce qui s'y passe. Les syndicats les plus puissants en France sont ceux des "Patrons". Plus de 80 % d'entre eux sont syndiqués au MEDEF ou ailleurs. Face à cela, moins de 10 % des salarié- e-s sont syndiqué-e-s.

Pourtant, les attaques se multiplient. Soyons plus nombreux et nombreuses pour nous défendre et arracher de nouveaux acquis. Le syndicat est un outil pour organiser les salarié-e-s, leur permettre de confronter leurs idées, construire le rapport de force, mobiliser et gagner.

SUD est une mosaïque d'adhérent-e-s très divers-e-s de toutes origines et convictions différentes. Chaque adhérent garde son indépendance et son autonomie, sans aucune contrainte. Pour les inquiets, la démission est un acte aussi simple que l'adhésion. Par ailleurs, sommes-nous réellement

libres ? Nos employeurs, eux, nous organisent et réorganisent sans cesse et sans notre avis... Autant le faire également de notre côté en se syndiquant

Sud CAMARIS est une section syndicale du syndicat SUD TELECOM 62, ancien SUD PTT (postes et télécommunications), qui est aussi en relation avec le syndicat SOLIDAIRES. **Mais chaque section est bien indépendante**. Nous avons des comptes à rendre, ce qui est tout à fait normal, sur nos actions au sein de notre section et de notre entreprise, puisque nous devons faire les remontées au niveau de la Fédération SUD à Paris, nous demandons des conseils au syndicat SUD TELECOM 62, mais nous sommes les seuls à prendre les décisions, sur les signatures d'accords d'entreprise, les négociations annuelles, etc… en consultant nos syndiqués et pour le bien de tous les salariés de notre entreprise.

Notre section syndicale est l'une des plus récentes dans l'entreprise car nous ne sommes présents depuis seulement quelques années et représentatifs que depuis 2019. Nous avons déjà accompli plusieurs choses, négocier avec l'entreprise pour que vos conditions de travail ne soient pas bafouées et défendus un bon nombre de salariés, et nous ne souhaitons pas que cela s'arrête, bien au contraire, nous souhaitons continuer dans la même direction et avec nos syndiqués. Nous sommes très disponibles et très à l'écoute de chaque salarié dans l'entreprise (syndiqué ou non), car sans les salariés l'entreprise n'existerait pas, et les sections syndicales non plus. Nous avons tous besoin des uns et des autres, mais une section syndicale résiste et persiste en ayant un maximum d'adhérents investis ou non, mais qui seraient portés haut et fort la parole de notre section.

SUD s'est construit en 1989 autour des trois lettres S,U et D

Solidaires dans et à l'extérieur de l'entreprise.

Unitaires car nous considérons qu'il faut toujours favoriser l'unité des salarié-e-s et de leurs organisations pour lutter efficacement. Le mouvement social contre le CPE en est la parfaite illustration. L'unité est un élément majeur de la victoire.

Démocratiques dans l'organisation syndicale en respectant les choix et orientations de chacun mais aussi dans les luttes qui doivent être " maîtrisées " par celui qui est le premier acteur : le personnel. Un syndicat n'est pas une PME mais un outil au service des travailleur-se-s, et non de sa propre boutique syndicale.

SUD joue la transparence

Pour que le personnel se forge sa propre opinion, nous publions l'intégralité des textes et accords proposés par la boîte, auxquels nous ajoutons nos analyses en parallèle.

Voici quelque petites choses à savoir avant de faire votre choix dans le secret de l'isoloir :

Les syndicats ne prennent pas « le pouvoir » (Si c'était le cas ça se verrait !)

Nous, syndicats, sommes un « contre-pouvoir » face aux patrons et leurs exécutants.

Plus ils règnent par la peur, par le contrôle, par l'intimidation, par le flicage… plus il faut en face d'eux des syndicats qui n'ont pas froid aux yeux. C'est le cas de SUD !

Plus ils cherchent à s'imposer par la mauvaise foi, par l'embrouille, ou une pseudo-technicité, plus il faut en face d'eux un syndicat qui sait travailler les dossiers … et qui ne lâche rien!

C'est le cas de SUD !

Les syndicats sont là pour lutter et conquérir de nouveaux droits

C'est un rôle clé des syndicats représentatifs : le pouvoir de la négociation. Une négociation ne peut avancer qu'en informant et mobilisant les salariés, la consultation régulière des salariés à chaque étape importante. C'est bien grâce à cette mobilisation, à l'information et au débat de tous, qu'il est possible d'imposer ses revendications. C'est ce que fait SUD !

Chez SUD, nous savons bien que la lutte au quotidien est essentielle, que seule une information claire permet le débat entre nous et l'avancée de nos revendications. Il ne suffit pas de protester. Avec SUD, nous nous donnons les moyens de changer la donne et avec des syndiqués à nos côtés nous serons encore plus forts car tout seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin !!!

Solidaires PTT Sud

Tous unis, tous solidaires, tous SUD

Facebook: Sud arvato camaris
Email : Camaris.sud@hotmail.com