



La CFDT : n°1 chez les cadres

La **CFDT est toujours n°1 chez les cadres** en termes de représentativité.

La CFDT est la première organisation syndicale pour les cadres en nombre d'adhérents, de votants aux élections professionnelles et en termes de préférence syndicale dans les enquêtes d'opinion. Managers, ingénieurs, cadres techniques, commerciaux, cadres des fonctions publiques, experts, chefs de projets, professions scientifiques... : la CFDT Cadres anticipe les mutations du travail et innove pour mieux répondre aux attentes des cadres. L'invention du forfait jours répond à la préoccupation des cadres d'équilibrer leur investissement. La promotion du télétravail négocié oblige les entreprises à gérer l'impact des nouveaux outils. La revendication d'un droit d'alerte pose l'enjeu déterminant de la prise de parole et de l'exercice de la responsabilité. L'expertise indépendante sur le management permet de questionner les systèmes de gestion et d'envisager les évolutions en matière de gouvernance.

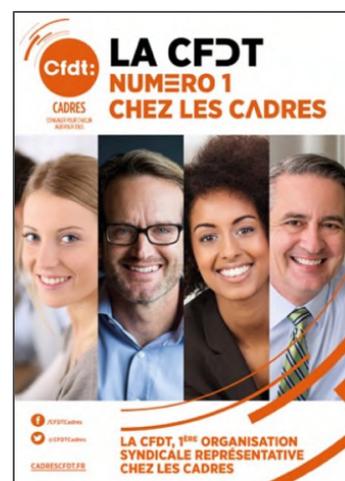
Depuis le début du mois de juillet, la CFDT a franchi la barre des

80 000 adhérents chez les cadres !!

En effet, ce chiffre, au-delà de la symbolique qu'il représente, est le fruit des actions menées sur le terrain par les militants CFDT. Il est aussi le signe que de plus en plus de cadres se retrouvent dans nos revendications.

Au congrès de Rennes (juin 2018) puis de Lyon (juin 2022), la syndicalisation des cadres a été reconnue comme un enjeu prioritaire pour la CFDT.

Non seulement parce que la CFDT a fait le choix d'un syndicalisme d'adhérents mais aussi parce que les cadres, experts et/ou encadrants, sont de précieux leviers de transformation au sein de leurs entreprises et administrations.



Pour adhérer à la CFDT, c'est ici !

**Jusqu'au 31 octobre 2023, testez la CFDT
avec l'Adhésion découverte !!**



La CFDT : première organisation syndicale



Message de Marylise LÉON, nouvelle secrétaire générale de la CFDT

La nouvelle secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon, prépare l'agenda des futures négociations entre partenaires sociaux et réfléchit aux actions à venir de l'intersyndicale. Un **programme fortement teinté de préoccupation écologique**, confirmant la volonté de la CFDT de peser dans les débats sociétaux.



AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT!

Tout juste élue secrétaire générale de la CFDT, le 21 juin, Marylise Léon avait démarré son discours au Zénith de Paris par une formule : « *L'heure n'est plus aux transitions, elle est maintenant aux transformations* ». Le 29 juin, invitée par l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis), elle a expliqué la nuance : « *Il faut accélérer, pour transformer réellement le modèle économique productif. Le plan France 2030 fait le pari du développement de nouvelles technologies (pour limiter le changement climatique, ndlr), mais cela va prendre beaucoup plus de temps que le temps qu'on a réellement pour faire baisser les émissions de gaz à effet de serre... On ne peut pas continuer comme aujourd'hui à croire que les solutions technologiques vont tout régler. Il faut aller vers d'autres éléments de décarbonation, s'engager dans la sobriété, changer de lunettes et ne plus utiliser le PIB comme seul indicateur de richesse.* »

AGIR POUR UNE TRANSITION JUSTE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR GRÂCE AU DIALOGUE SOCIAL

La CFDT a participé (avec des syndicats belges, bulgares et italiens) à un projet européen d'outillage des militants syndicaux sur la transition juste.

Les outils d'analyse (sur la situation économique, sociale et environnementale de l'entreprise, sur la relation aux travailleurs et sur la situation du territoire), à disposition des équipes syndicales, sont un moyen essentiel permettant d'établir un diagnostic, prioriser les sujets à traiter syndicalement et construire du revendicatif à porter dans le cadre du dialogue social.

→ Bonne nouvelle chez Inetum !



Eric Castelain (Délégué syndical Central) et **Zahira Maouche** (Représentante syndicale) appartiennent à la nouvelle commission Environnement !

Cette commission se tiendra pour la première fois le 13 septembre.

Nous portons votre voix, exprimez-vous, contactez-les !



Refus de mission



Non, légalement, un salarié n'a pas le droit à 3 refus de mission. Le préambule en choquera beaucoup car cette idée reçue est très répandue depuis des années.

Le salarié est lié par une relation de travail avec l'employeur. Ce lien de subordination implique que le salarié doit se conformer aux demandes de travail de son employeur. Un refus de mission est une insubordination pouvant justifier, dès le premier refus, un licenciement. Si l'activité rentre dans les compétences et les attributions du salarié, vous n'avez pas latitude ni un certain nombre de « jokers » vous permettant de refuser le travail qui vous est demandé (Article 8 de la convention Bureaux d'études).

Pour autant, dans des circonstances bien encadrées par la loi, les salariés peuvent et doivent dire non. Le refus peut être justifié pour l'une des raisons ci-après :

- la demande de l'employeur est illégale,
- la mission vous met en danger,
- la mission ne correspond absolument pas à vos compétences,
- la mission occasionne une perte de salaire car vos frais ne seraient pas totalement remboursés,
-

Il convient alors d'expliquer factuellement vos raisons. Ne présumez pas qu'un refus de travailler est légal car la raison vous paraît légitime et que vous êtes de bonne foi.

Nous vous conseillons de vous rapprocher de vos représentants CFDT pour vous accompagner.

VOS DROITS



Par **Ibrahima Badiane**

WebTV CFDT

La minute de vos droits

LA MINUTE DE VOS DROITS
Que doit contenir mon bulletin de paie ?

Scannez pour accéder à la vidéo →



Catherine Laboue-Goumy

A chaque paie, votre employeur doit vous remettre un bulletin de paie. Mais que doit-il contenir ? Réponse avec Sherly.

Nouveau : Nouvelle rubrique obligatoire, le bulletin de paie des salariés comporte depuis le 1er juillet 2023 : **le montant net social.**

Posez-nous vos questions et réclamations, nous les transmettrons directement à la Direction

Contactez vos représentants CFDT (liste en dernière page) et posez vos questions. Elles seront directement relayées à la Direction lors des questions/réclamations du CSE, et même mises à l'ordre du jour du CSE si besoin, et nous vous rendrons compte sitôt la réunion terminée.



Actualités

Prime de retraite

Pensez au système du quotient !

La prime de départ en retraite est un revenu imposable et, donc, doit être reportée sur la déclaration de revenus. Les revenus à imposer selon le système du quotient ne doivent pas être inclus dans les autres revenus déclarés.

Vous pouvez demander l'imposition de ce revenu exceptionnel selon le système du quotient. Ce système particulier d'imposition permet d'éviter que la progressivité de l'impôt sur le revenu n'aboutisse à une imposition excessive des revenus exceptionnels.

A savoir : pensez à actualiser le prélèvement à la source depuis votre espace en ligne (rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » puis « Actualiser suite à une hausse ou une baisse de vos revenus ») pour l'année suivant la perception de la prime de départ à la retraite dans la mesure où ce revenu ne se renouvellera plus.

Source : site institutionnel des impôts

Élections professionnelles

Le Protocole d'Accord Pré-électoral (le PAP) n'a pas recueilli la double condition de majorité de signatures (le nombre de signatures n'était pas suffisant).

La date des élections professionnelles, initialement prévue en octobre, peut-être remise en cause de la sorte. En effet, la Direction doit saisir la DRIEETS (inspection du travail). La DRIEETS dispose d'un délai de deux mois à cet effet (recours possible devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours).

A suivre...



Pour plus de détails, n'hésitez pas à nous contacter !

Eric sera à l'agence de Bordeaux le lundi 4 septembre, puis à l'agence de Toulouse le 5 septembre



La convention collective Syntec* fait peau neuve !

Nous en avons parlé dans nos deux derniers mensuels, voici notre dernier volet sur les modifications majeures de la nouvelle version de la convention Syntec.

Délais de prévenance fixes en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur

Désormais, les **délais de prévenance** à observer en cas de **rupture de la période d'essai** du salarié, à l'initiative de l'employeur, sont fixes et plafonnés à 6 semaines :

Temps de présence du salarié dans l'entreprise	Délais de prévenance à respecter lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur
Moins de 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Au-delà d'1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 6 mois	1 mois
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines

Nouvelles modalités liées à la convention de forfait jours

La **convention de forfait** est un contrat pouvant être conclu avec certains salariés, leur donnant une certaine autonomie quant à leurs horaires de travail et permettant de prévoir une durée de travail différente de celle prévue par la loi ou la convention collective. Un forfait est ainsi mis en place :

- en heures (tant d'heures à effectuer dans la semaine, le mois ou l'année).
- ou en jours (aménagement du temps de travail en jours à effectuer dans l'année).

Deux dispositions spécifiques au forfait jours ont été négociées par les partenaires sociaux du secteur :

- les cadres qui relèvent **au minimum de la position 2.3** peuvent désormais **prétendre au forfait jours** (antérieurement, seuls ceux relevant au minimum de la position 3 pouvaient en bénéficier). Cela permet au secteur d'accroître le nombre de salariés pouvant bénéficier de ce type de contrat. Les partenaires y voient une avancée pour permettre à ces derniers d'être autonomes dans l'organisation de leur travail et d'avoir une meilleure adaptabilité.
- les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours sont rémunérés avec une **majoration de 100%** pour les jours de travail réalisés de **manière exceptionnelle le dimanche et les jours fériés**.

Par Zahira Maouche et Ibrahima Badiane



Veille Juridique

Le saviez-vous ?

Préavis et prise de congés

Le salarié peut être en congés payés pendant son préavis (licenciement, démission ou départ en retraite) Cependant, la période de congés payés et la période de préavis (pour licenciement ou démission) doivent rester distinctes.

Si le salarié a demandé des congés à l'employeur **avant** la date de notification de la rupture et que ces congés sont pris après la date de rupture, alors le préavis est reporté d'autant de jours.

Si la date de rupture intervient pendant les congés, alors le préavis est reporté d'autant de jours (exemple, si pendant vos congés vous envoyez votre lettre de démission avec une date effective au 31 juillet et que vous revenez le 7 août, alors le préavis commence le 7 août). Il en va de même lorsque la rupture est notifiée juste avant le départ du salarié en congé.

Des congés payés qui interviennent pendant le préavis et qui ont été demandés (par l'employeur ou le salarié) **après** la notification de la rupture ne suspendent pas le préavis. Par conséquent, le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle des congés.

Toutefois attention ! Les congés payés et le préavis ne se **mélangent pas**. Cela signifie que **votre employeur ne peut vous contraindre à poser des congés pendant votre préavis.** (Cass. soc., 22 oct. 1997, n° 95-43.884 : JurisData n° 1997-004291), (Cass. soc., 24 nov. 1988 : RJS 1989, n° 155).

L'inverse est vrai également pour le salarié. Le salarié ne peut pas non plus exiger de prendre des congés pendant la période de préavis.

Si par extraordinaire, des congés étaient imposés par l'employeur au salarié pendant le préavis et que celui-ci les prend, donc, pendant le préavis, alors l'employeur doit verser au lieu et place du préavis non exécuté une indemnité compensatrice (Cass. soc., 24 nov. 1988 : RJS 1989, n° 155. – CA Paris, 15 janv. 1993 : D. 1993, inf. rap. p. 114).

A noter : si c'est le salarié qui demande à prendre ses congés pendant son préavis et que l'employeur accepte, cet employeur n'a pas d'obligation financière au titre du préavis. Il est seulement redevable de l'indemnité de congés payés.

Votre employeur ne peut vous imposer de poser des congés pendant votre préavis. Vous êtes en droit de refuser sans être en faute. Sinon, rappelez-lui que des indemnités doivent vous être versées.

Nota bene : Exempt de préavis :

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut [rompre son contrat de travail sans préavis](#) et sans devoir d'indemnité de rupture.
-

Vous avez des questions, vous souhaitez des précisions ? Contactez-nous !!

Par François COSTES



SONDAGE- Salaire : exprimez-vous !

Répondez au questionnaire !!



Vous n'avez pas eu l'augmentation qui vous est due ? La CFDT lance une campagne pour mesurer le nombre de salariés non augmentés depuis 3 ans et plus et tous ceux dont l'augmentation est très largement insuffisante.

Le saviez-vous ?

Remarque : Nous avons communiqué sur le sujet le mois dernier. A la demande de certains salariés, nous reformulons pour répondre à vos questions.

2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge

L'article L.3141-8 du Code du Travail dispose :

« Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de **vingt et un ans au moins** à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel 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 et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

Nous précisons ce mois, ce qui n'avait pas été mis suffisamment en avant :

(....).L'utilisation de cet article concerne :

- tous les salariés de moins de 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge
ET
- ceux **d'au moins** 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge et qui ont acquis moins de 25 jours de congés au 31 mai, ainsi que les salariés qui ont eu en cours d'année une période d'interruption d'acquisition de jours de congés payés (i.e. congé parental à temps complet).

Images de la page 1 à 7 : Freepik

Infos pratiques



Par Didier Pousson et Eric Castelain

Appel à candidatures pour les élections d'octobre 2023

La Cfdt s'est construite sur des valeurs fortes : Emancipation, Démocratie, Indépendance, Autonomie, Solidarité. Elle lutte contre toutes les formes d'inégalités, pour la justice et le dialogue social.

La CFDT prépare les élections professionnelles prévues en octobre 2023.

Elles se dérouleront en 2 temps :

- **1^{er} tour** : les résultats donneront le taux de représentativité de chaque syndicat. Actuellement à plus de 30%, la CFDT vous représentera après les élections et pour 4 ans, selon les voix que vous aurez bien voulu lui donner. Ne boudez pas ce premier tour, il est essentiel pour vous faire entendre.
- **2^{ème} tour** (si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour) : La CFDT a toujours été favorable à une répartition régionale des activités du CSE. Actuellement 7 régions + Software France + IBSS, c'est la meilleure disposition pour que les élus CSE soient au plus près des salariés. Vos voix pour les listes CFDT vont déterminer le nombre d'élus titulaires/suppléants présents dans vos CSE respectifs.

Appel à candidatures : Si vous cautionnez les valeurs essentielles à la CFDT, rejoignez-nous et contactez vos représentants ou les DSC de la CFDT



Délégué Syndical Central : Eric CASTELAIN 07.67.09.18.38

VOS CONTACTS CFDT

Délégué Syndical Central Adjoint Ibrahimia BADIANE 06.72.43.42.52



Resp. Syndical au CSEC : Philippe BUGES cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com 06.73.32.81.27

Délégués Syndicaux régionaux :

Est : Fabrice DEMORI cfdt.inetum.est@gmail.com

Grand-Ouest :

Flavien CID cfdt.inetum.grandouest@gmail.com 06.12.21.09.56
Christel BOUDINOT christel.boudinot.cfdt@gmail.com 06.20.50.19.06

Ile-de-France :

Consuelo FELIU-LLOMBART cfdt.inetum.consuelo@gmail.com
Ibrahimia BADIANE cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com 06.72.43.42.52
Jean-Marc FREULARD jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com 06.52.12.24.39

Méditerranée : Christophe SIMON cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com 07.81.75.43.01

Nord :

Philippe BUGES cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com 06.73.32.81.27
Chantal MURAT cfdt.inetum.nord@gmail.com 06.31.09.77.28
Christelle RIBEIRO cfdt.inetum.nord@gmail.com

Rhône-Alpes :

Laurent CHARRETON laurent.charreton.cfdt@gmail.com 06.95.33.03.10
Pascale LEFEBVRE pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com 06.51.95.92.74

Sud-Ouest :

Didier POUSSON cfdt.inetum.sudouest@gmail.com
François COSTES francois.costes@laposte.net 06.63.68.32.42

Software France:

Éric CASTELAIN eric.castelain.cfdt@gmail.com 07.67.09.18.38
Julie MACHADO julie.machado.cfdt@gmail.com

• **Représentants Accords** :

- ARTT : Eric CASTELAIN
- Participation : Jean DOMINGOS
- Prévoyance-santé : Eric CASTELAIN

• **Référents CFDT** :

- Handicap : Valérie DEFLANDRE

• **Référents CSE Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS)** :

- Catherine LABOUE-GOUMY (Software) 03.26.84.36.57
- Saïd HABOUCHI (IdF) 07.64.62.94.41
- Zahira MAOUCHE (IdF) 07.63.62.31.76
- Pascale LEFEBVRE (RhA) 06.51.95.92.74

Contactez-nous

ADHÉREZ A LA CFDT

Contactez les représentants CFDT de votre région ou les DSC ou scannez ce QRcode. (Lien : <https://eqrcode.co/a/DFnenS>)

Si vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié Inetum, signalez-vous auprès des représentants CFDT de votre région ou des DSC.

