

## Accord sur le télétravail : ce qui change ?



Le dernier accord sur le télétravail a expiré le 21 octobre.

**Pourquoi la CFDT a-t-elle signé ce nouvel accord ?** Pour éviter à la direction d'imposer une charte moins favorable ; la direction aurait pu mettre en place unilatéralement une charte sans indemnités.

**Bénéficiant d'une représentativité de plus de 30% nous sommes le seul syndicat signataire à pouvoir proposer un référendum**

### Qu'est-ce qui change dans ce nouvel accord ?

- 1) Il n'y a plus d'avenant.
- 2) Afin de participer à l'aménagement d'un espace de travail dans un lieu de télétravail, le salarié bénéficiant du télétravail peut demander à l'entreprise le remboursement de l'achat de mobilier (chaise de bureau, bureau, lampe de bureau, meuble de rangement) dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs plafonné à 100 euros. Cette demande peut être renouvelée au bout de cinq ans et pour un seul site de télétravail. Le salarié reste en tout état de cause propriétaire du mobilier ainsi acheté.

Le télétravail reste sur la base du volontariat. Il est possible de faire au maximum cent soixante-quinze (175) jours par an en télétravail. **Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de sanction.** La réversibilité à l'initiative de l'employeur doit être motivée et étayée par des éléments objectifs, par courrier électronique. Cette motivation peut reposer sur un des quatre aspects suivants : l'insuffisance dans l'exécution du travail, un risque sur la dynamique d'équipe, un risque psychosocial, l'absence de déconnexion du salarié. En cas de réversibilité à l'initiative de l'employeur, le salarié peut demander un entretien auprès de son RRH. Le délai de prévenance peut être diminué en cas d'accord des deux parties.

**Contactez vos représentants CFDT en cas de besoin**

## Pouvoir d'achat

### Nouvelle journée de grève médiatisée planifiée pour le 15 novembre 2022



Grâce à une mobilisation intersyndicale, ce fut une belle participation des salariés, difficile à quantifier, car des salariés ont fait grève en télétravail.

Plus de 783 signatures sur la pétition numérique :

<https://www.change.org/salaires-inetum>

soit plus de 6% des effectifs. Vous pouvez toujours signer cette signature avec la possibilité de le faire anonymement.

**Cette action collective va-t-elle faire fléchir la direction ?**

Les Organisations Syndicales ont sollicité une réunion de sortie de conflit dans les délais les plus brefs, pour discuter des revendications collectives exprimées lors de cette journée du 20 septembre :

- Augmentation collective mensuelle de 200 € net
- Prime de 1500 € pour tous les salariés

En l'absence de réponse et de propositions satisfaisantes, nous vous informons **qu'une nouvelle journée de grève médiatisée est d'ores et déjà planifiée pour le 15 novembre 2022**



## DU NOUVEAU À LA CFDT

Un nouveau Délégué Syndical Central (DSC) : Eric Castelain et un nouveau Délégué Syndical Central Adjoint (DSC Adjoint) : Ibrahima Badiane ont été désignés

Ibrahima

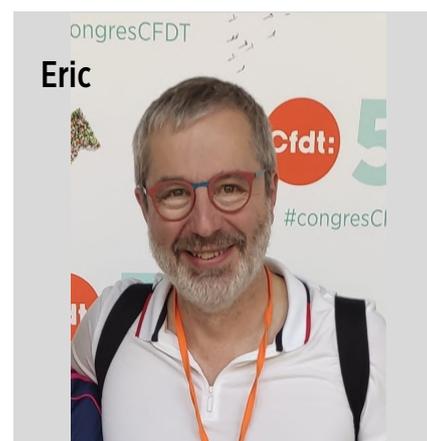


**AGIR**

**S'ENGAGER  
AVEC VOUS**



**CONFIANCE**



**LA VIE AU TRAVAIL.** – l'actualité du moi

**Movember : Un mois pour toi et moi**

Début novembre, on rase tout et on se **laisse juste pousser la moustache** pour être un Mo-Bro (comprendre frère de moustache). Le mois de novembre est consacré à la sensibilisation de la santé masculine au niveau mentale et génitale. Si on a entendu parler de la sensibilisation aux cancers de la prostate et des testicules, on entend moins parler de la santé mentale et de la prévention du suicide des hommes. C'est pourtant un enjeu majeur de la prévention. → <https://fr.movember.com>

La CFDT relaie l'information car partager l'info c'est déjà agir.

Alors... laissez pousser, ça fera parler !

[https://cdn.movember.com/uploads/files/2018/Downloads/EU/CST-247\\_FR\\_Men's-Health-Poster\\_FA\\_DIGITAL.pdf](https://cdn.movember.com/uploads/files/2018/Downloads/EU/CST-247_FR_Men's-Health-Poster_FA_DIGITAL.pdf)

novembre 2022

## ❁ Ça se passe en Ile de France

### CHEQUES CADEAU - Inscrivez-vous !

Vos élus CFDT ont voté pour un nouveau partenaire pour les chèques cadeau de Noël : GLADY



Comme les années précédentes, l'inscription aux chèques cadeau NOËL est obligatoire pour tous les salariés. Les chèques cadeau pour Noël aux salariés ayant 3 mois d'ancienneté au 30 septembre et n'ayant pas quitté l'entreprise au 30 septembre de l'année en cours et à leurs enfants âgés de 16 ans révolus au 31 décembre de l'année en cours.

Cette année vous recevrez :170 Euros par salarié et 60 Euros par enfant né(e) entre le 01/01/2006 et le 30/09/2022

Vous avez le choix entre la version traditionnelle (Cartes Physiques) et les cartes dématérialisées (E-Cartes).

❁ Cliquez [ici](#) pour faire la demande.

### ARBRE DE NOËL –

### DE LA MAGIE POUR NOËL

RESERVEZ DANS VOTRE AGENDA LE SAMEDI 10 DECEMBRE de 18H à 22H ET PASSEZ UN MOMENT FANTASTIQUE AVEC VOTRE FAMILLE. Cliquez [ici](#) pour vous inscrire.

Vos élus CFDT ont souhaité pour vous un arbre de Noël mémorable

Inscrivez-vous ICI pour partager en famille un moment inoubliable



Cette année, l'arbre de NOËL aura lieu le **samedi 10 décembre 2022** de 18h à 22h au **musée des arts forains**. Un lieu fantastique qui vous attend.  
Un nombre limité de places de parking sera offert à la demande des premiers inscrits.

novembre 2022

## FRESQUE DU CLIMAT DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE : DES ATELIERS POUR COMPRENDRE



La CFDT vous propose de participer à l'un des prochains ateliers "Les fresques du climat" organisés par la CFDT

sur la plateforme CFDT « *Je Participe* »,

ou

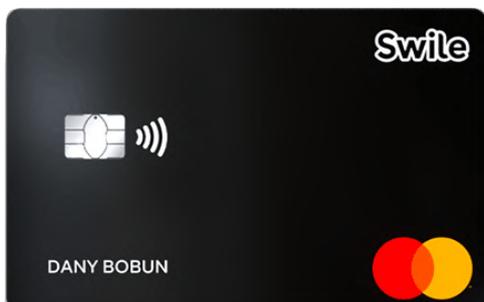
à *la Fresque géante de Bolivar le 30 novembre.*

### LES FRESQUES DU CLIMAT, C'EST QUOI ?

Conçu par Cédric Ringenbach, la fresque du climat est un atelier scientifique, collaboratif et créatif conçu pour sensibiliser de façon ludique au dérèglement climatique. L'atelier s'appuie sur un jeu de cartes qui présente les causes et conséquences du dérèglement climatique. Les participants discutent et relient les cartes entre elles pour visualiser et mieux comprendre les phénomènes de cause à effet de ce système complexe. L'atelier se déroule en virtuel et regroupe un minimum de 4 et un maximum de 10 participants : il nécessite une bonne connexion internet et l'utilisation d'un PC sur lequel on peut faire fonctionner les outils Zoom et Mural (depuis [jeparticipe.cfdt.fr](https://jeparticipe.cfdt.fr)).

Contactez vos élus CFDT pour participer à la fresque géante de Bolivar du 30 novembre 2022

## POUVOIR D'ACHAT : DU NOUVEAU POUR LES TITRES RESTAURANT



Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, le plafond quotidien d'utilisation des titres restaurant a été relevé afin de soutenir les ménages touchés par l'inflation. C'est une bonne nouvelle pour les salariés ! Vous n'êtes plus limité à 19 euros par jour pour vos paiements en titres restaurant mais à 25 euros. D'autre part, si vous avez l'habitude d'utiliser vos titres restaurant pour faire vos courses, ce nouveau plafond s'applique dans les restaurants mais également pour les achats alimentaires en magasin ou supermarché.

Jusqu'à présent, les enseignes limitaient la liste des produits éligibles à des aliments pouvant être consommés immédiatement. Depuis la loi Pouvoir d'achat publiée au Journal Officiel, vous pouvez régler en titres restaurant n'importe quel produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non.

"Jusqu'au 31 décembre 2023, les titres restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du même code".

Autre nouveauté : la part employeur du titre-restaurant exonérée s'établit à 5,92 euros au 1er septembre 2022. La valeur faciale maximum est désormais fixée à 11,84 euros.

### Pour en savoir plus :

Il n'existe pas de loi en matière de titres restaurant et les conventions collectives n'en parlent pas davantage. C'est le Code du travail qui encadre la distribution de ces tickets : les salariés ne pouvant pas prendre leurs repas dans des locaux conçus pour le travail, l'employeur est tenu de mettre à disposition une structure de restauration dès lors que l'entreprise emploie plus de 25 salariés. L'entreprise a alors plusieurs solutions : distribuer des titres restaurant, mettre en place une structure de restauration d'entreprise ou un restaurant inter-entreprise ou accorder une prime déjeuner.

En plus de l'absence d'obligation d'avoir une cantine, le titre restaurant offre à l'employeur une exonération de charges sociales et fiscales sur sa contribution. Cependant, l'employeur ne bénéficie d'une exonération de cotisations sociales sur sa contribution que dans la limite d'un plafond fixé à 5,69 euros par titre en 2022. S'il va au-delà, la partie dépassant le plafond est soumise à cotisations.

De même pour le salarié : le titre-restaurant n'entre ni dans le calcul de l'impôt sur le revenu, ni dans celui des charges sociales.

Enfin, sachez que les titres restaurant sont cofinancés par le salarié et l'employeur. La législation fixe une fourchette à la contribution de l'employeur qui doit s'établir entre 50% et 60% de la valeur du titre. Au-delà, les avantages fiscaux cités ci-dessus ne sont plus accessibles. Lorsqu'une entreprise distribue des titres restaurant aux salariés, leur montant doit être le même pour tous les salariés, qu'il s'agisse d'un cadre dirigeant ou de tout autre collaborateur.

## Impacts sur les risques psychosociaux (Source : éditions Tissot)

**Adapter le travail à l'homme** est l'un des grands principes de la **loi de modernisation sociale de 2002** qui redéfinit la relation entre l'homme et le travail, entre la santé et le travail.

En cas de mal-être ou de difficultés d'un collaborateur, l'entreprise doit s'interroger sur les causes organisationnelles au sens large (évolution des conditions de travail, de la mission, de l'organisation, de l'encadrement, des relations professionnelles, etc.) et tout mettre en œuvre pour permettre au salarié d'assumer son travail : formations, aménagements si besoin. Le problème doit donc être abordé à la fois sous un angle individuel et collectif.

Pour l'entreprise, il en va de même. En cas de difficultés ou de changements majeurs, cette dernière doit penser aux impacts de ses décisions sur ses équipes et adapter sa structure et le travail de manière à préserver son personnel de conséquences négatives.

## Barème Macron : un coup d'épée dans l'eau ?

Le « barème Macron » correspond au tableau des indemnités en cas de licenciement abusif. Ces indemnités sont plafonnées depuis la loi de 2017.

Le 26 septembre dernier, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a pris sa décision à l'unanimité de ses quinze membres, et considère que *«les plafonds prévus [...] ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime ni suffisamment dissuasifs pour l'employeur»*.

Cette décision dégrade l'image de la France à l'international.

La charte sociale européenne est un texte contraignant pour les Etats qui l'ont signé... dont la France.

**Cette décision au niveau international impacte t-elle en France ? la réponse est non.** Les règles internationales n'ont pas forcément une applicabilité directe en droit interne.

L'épée est à la main des législateurs français...

**Pourquoi ?** La mesure a été validée par le Conseil constitutionnel en 2018, et le 11 mai 2022 par la cour de Cassation. La cour de cassation avait estimé que le barème Macron n'était contraire ni à l'article 24 de la Charte sociale européenne, ni à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT). *Cet article dispose qu'en cas de licenciement injustifié le juge peut ordonner le versement d'une indemnité «adéquate» au salarié.*

## WebTV CFDT

### La Minute de vos Droits – Temps partiel : la rupture conventionnelle individuelle

Notre juriste fait le point sur le cadre juridique de la rupture conventionnelle

**EN SAVOIR PLUS ▶**

[Vidéo WebTV](#)



## Appel à candidatures pour les prochaines élections de 2023

Cela semble encore loin, mais la CFDT prépare déjà les élections professionnelles prévues en 2023.

Elles se dérouleront en 2 temps :

- **1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> tour** (si le quorum n'est pas atteint au 1<sup>er</sup> tour) : La CFDT a toujours été favorable à une répartition régionale des activités du CSE. Actuellement 7 régions + Software France, 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 (📧)

### Les valeurs de la CFDT

**Solidarité** Émancipation  
Indépendance **Autonomie**  
Démocratie



## VOS CONTACTS CFDT

**Délégué Syndical Central** : Eric CASTELAIN 07.67.09.18.38

**Délégué Syndical Central Adjoint** Ibrahima BADIANE 06.40.44.75.89



<b>Rep. Syndical au CSEC</b> : Philippe BUGES <a href="mailto:cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com">cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com</a>	06.73.32.81.27
<b>Délégués Syndicaux régionaux :</b>	
<b>Est</b> : Fabrice DEMORI <a href="mailto:cfdt.inetum.est@gmail.com">cfdt.inetum.est@gmail.com</a>	
<b>Grand-Ouest</b> : Flavien CID <a href="mailto:cfdt.inetum.grandouest@gmail.com">cfdt.inetum.grandouest@gmail.com</a>	06.12.21.09.56
<b>Ile-de-France</b> :	
Consuelo FELIU-LLOMBART <a href="mailto:cfdt.inetum.consuelo@gmail.com">cfdt.inetum.consuelo@gmail.com</a>	
Ibrahima BADIANE <a href="mailto:cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com">cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com</a>	06.40.44.75.89
Jean-Marc FREULARD <a href="mailto:jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com">jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com</a>	06.52.12.24.39
<b>Méditerranée</b> : Christophe SIMON <a href="mailto:cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com">cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com</a>	07.81.75.43.01
<b>Nord</b> :	
Christelle RIBEIRO <a href="mailto:cfdt.inetum.nord@gmail.com">cfdt.inetum.nord@gmail.com</a>	
Philippe BUGES <a href="mailto:cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com">cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com</a>	06.73.32.81.27
Chantal MURAT <a href="mailto:cfdt.inetum.nord@gmail.com">cfdt.inetum.nord@gmail.com</a>	06.31.09.77.28
<b>Rhône-Alpes (RhA)</b> :	
Stéphane GLAÇON <a href="mailto:cfdt.inetum.rhonealpes@gmail.com">cfdt.inetum.rhonealpes@gmail.com</a>	06.59.33.97.05
Pascale LEFEBVRE <a href="mailto:pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com">pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com</a>	06.51.95.92.74
<b>Sud-Ouest</b> :	
Didier POUSSON <a href="mailto:cfdt.inetum.sudouest@gmail.com">cfdt.inetum.sudouest@gmail.com</a>	
Marie-Claire TONIUTTI <a href="mailto:cfdt.inetum.sudouest@gmail.com">cfdt.inetum.sudouest@gmail.com</a>	
Boudinot Christel <a href="mailto:christel.boudinot.cfdt@gmail.com">christel.boudinot.cfdt@gmail.com</a>	06 20 50 19 06
<b>Software France</b> :	
Éric CASTELAIN <a href="mailto:eric.castelain.cfdt@gmail.com">eric.castelain.cfdt@gmail.com</a>	07.67.09.18.38
Julie MACHADO <a href="mailto:julie.machado.cfdt@gmail.com">julie.machado.cfdt@gmail.com</a>	

### • Représentants Accords :

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

### • Référents CFDT :

- Handicap : Valérie DEFLANDRE  
Patrick LOU

### • 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

### • Référents CSE HSAS et CFDT :

- Stéphane GLAÇON (RhA) 06.59.33.97.05
- Pascale LEFEBVRE (RhA) 06.51.95.92.74

## ADHÉREZ A LA CFDT

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

