

Retour de congés !

En intercontrat ? Profitez-en pour demander une formation.

Nous avons insisté, depuis plusieurs mois, pour mettre en garde les intercontrats sur les pièges à éviter (ne pas refuser de missions, ne pas refuser de suivre des formations, suivre les formations e-learning et formations de sensibilisation qui vous sont demandées...).

En effet, un salarié a des devoirs... et surtout des droits.

N'attendez pas le retour en mission pour demander une formation. Les salariés craignent la période d'intercontrat et se sentent en position de faiblesse lors de négociation. Or, ce n'est pas le cas.

Mettez à profit cette période pour faire le point sur vos compétences acquises, votre employabilité, votre carrière. Y a-t-il peut-être des domaines sur lesquels vous considérez devoir renforcer vos acquis tant sur les soft skills que hard skills ?

L'entretien professionnel entre le salarié et son employeur est obligatoire tous les deux ans afin d'envisager des perspectives d'évolution professionnelle et les formations nécessaires.

Par ailleurs, tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire le bilan et de vérifier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.

 **1^{er} SYNDICAT EN FRANCE**

Consultez nos conseils
sur notre site internet :



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

Le Comité Social et Économique est l'instance qui aborde avec la Direction les points concernant les questions de Santé et Sécurité, les points économiques ainsi que l'organisation générale de l'Entreprise. Cette instance permet également aux élus de porter les questions et réclamations des salariés. Chaque mois, lors des réunions plénières entre la Direction et les élus, la Cfdt relaie de façon anonyme (si vous le demandez) vos questions et réclamations.



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



Septembre 2024

Mensuel Septembre 2024 – Guide Pratique

WebTV CFDT

Accident du Travail ou de trajet



Accident de travail ou de trajet, dois-je le déclarer et pourquoi ? Réponses avec Djaffar.



Posez-nous vos questions

Chantal Murat
(Référénte harcèlement
pour la région Nord)

Scannez pour accéder à la vidéo

Définitions

Accident du travail :

L'accident du travail est l'accident survenant à cause du travail ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause.

Accident de trajet :

L'accident de trajet est celui qui survient pendant le trajet habituel (aller ou retour), entre le lieu où s'accomplit le travail (lieu de travail, cantine ou lieu où le salarié prend habituellement son repas) et sa résidence (principale ou secondaire), dans des conditions où il n'est plus soumis aux instructions de l'employeur.

En revanche, les trajets dans une journée entre deux clients est un accident de travail.



Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE





Septembre 2024

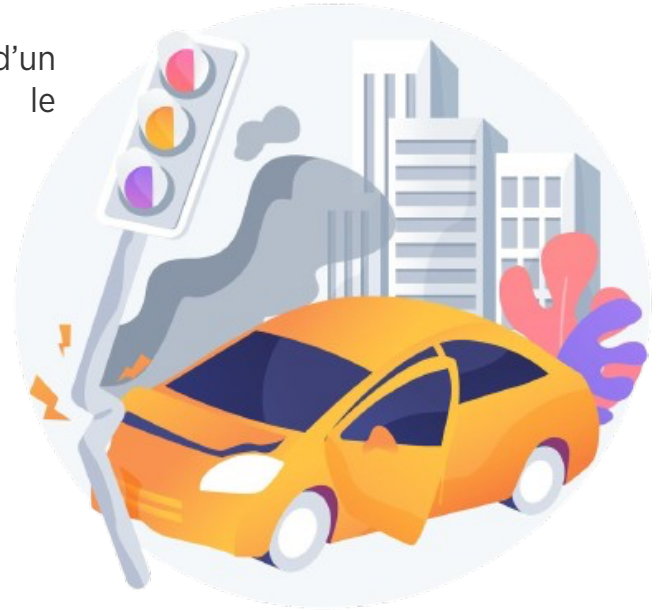
Exemples pour y voir plus clair :

Accident de trajet : chute sur la voie publique d'un salarié qui allait chercher à déjeuner pour le consommer dans la cuisine de l'Établissement.

Accident de travail : chute ou accident sur le parking de l'Établissement

Accident du travail : une dépression suite à un entretien d'évaluation (où le salarié a appris sa rétrogradation) constatée quelques jours plus tard par le médecin traitant.

Accident du travail : chute sur la voie publique d'un salarié qui se rendait chez un client (il était au siège quelques heures plus tôt).



Que faire en cas d'accident ?



- 1) Tout accident du travail ou de trajet doit être déclaré à Inetum dans les 24 heures (votre manager et copie assistante de gestion), sauf cas de force majeure, impossibilité ou motifs légitimes.
Il est utile de penser à noter les **coordonnées des témoins** de l'accident.
- 2) Consultez un médecin pour vous soigner et surtout pour constater vos blessures, lésions...
Inetum (votre gestionnaire de paye) doit déclarer l'accident dans les 48h à la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie).

Suspension du contrat de travail

Lors d'un arrêt maladie dû à un accident du travail, un accident de trajet ou à une maladie professionnelle le contrat de travail est suspendu. Votre salaire est maintenu pour un accident de trajet à partir d'un an d'ancienneté. Pour l'accident de travail, votre salaire est maintenu peu importe l'ancienneté.

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE





Septembre 2024

Suspension du contrat de travail : Suspension du contrat de travail n'est pas synonyme de rupture du contrat de travail. Lors de arrêts de travail (maladie, accident du travail...), vos congés (congés payés, RTT, maternité, adoption, arrêt maladie...), votre contrat de travail est dit suspendu.

Vous ne pouvez/devez travailler ni télétravailler pendant cette période (article D3141-2 et article L323-6-1).

Si vous êtes en arrêt de travail (pour cause de maladie ou accident de travail ou maladie professionnelle), vous devez vous abstenir d'exercer toute activité non autorisée par le médecin. Si vous exercez plusieurs activités, le médecin doit déterminer les activités que vous n'avez pas le droit d'exercer. *Exemple d'activités suivantes, constatées lors d'un contrôle médical, ont été considérées comme contrevenant aux obligations de l'assuré malade : travaux de peinture sur une maison, réparation d'une voiture, travaux de jardinage...*



La période de suspension est prise en compte pour le calcul des congés payés pendant le congé maladie (arrêt de travail suite à une maladie non professionnelle) ou professionnelle, congés pour événements familiaux, congé d'adoption, congé de maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Le salarié en arrêt de travail en raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou, depuis le 24 avril 2024, d'accident ou de maladie ordinaire est en droit d'acquiescer des congés payés.

Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise, pour cause d'arrêt de maladie, bénéficie d'une période de report de 15 mois pour les prendre

Pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié ne peut pas être licencié pour faute simple. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat du salarié en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir son emploi pour un motif autre que la suspension de son contrat de travail. (Article L1226-9 du code du travail)

Au cours de toute interruption de travail dépassant trois mois, le médecin conseil en liaison avec le médecin traitant peut solliciter le médecin du travail, dans des conditions définies par décret, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager les démarches de formation.





Septembre 2024

Maintien de salaire



Votre salaire est maintenu pour un accident de trajet à partir d'un an d'ancienneté. Pour l'accident de travail, votre salaire est maintenu peu importe l'ancienneté.

	Moins un an d'ancienneté	2 ans d'ancienneté	Entre 1 an et 9 ans	A partir de 10 ans
Maternité	Pas de maintien de salaire	100% pendant toute la durée du congé maternité		
Accident du travail	100% (pas de jours de carence)			
Maladie	Pas de maintien de salaire	100% (pas de jours de carence) pendant 3 mois puis 90%	100% (pas de jours de carence) pendant 4 mois puis 90%	
« Paternité »	Le salaire est maintenu pendant le congé naissance Pas de maintien de salaire pour les autres jours (moins de deux ans d'ancienneté)	Le salaire est maintenu pendant le congé naissance Pour les autres jours, Inetum verse un complément au salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans la limite du plafond journalier de la Sécurité sociale (213 € en 2023)		

* de 7 jours d'absences obligatoires (3 jours ouvrés congé naissance + 4 jours calendaires congé paternité obligatoire). Ces 7 jours démarrent, soit le jour de la naissance soit le lendemain. Les autres jours du congé paternité (21 ou 28 en cas de naissances multiples) peuvent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance. Cette partie non obligatoire peut être fractionnée en 2 périodes, chacune d'une durée minimale de 5 jours.

Des questions ? Contactez vos correspondants CFDT de votre région

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE





AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT !



LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

La CFDT, première organisation syndicale des travailleurs, fait de la transition écologique juste le moteur de son action.

Chacun de ces axes est décliné en cahier revendicatif pour être porté à tous les niveaux d'action de la CFDT.

Militant·es et responsables disposent à cette fin de dispositifs d'accompagnement, d'outils et de formation pour agir concrètement dans l'objectif d'articuler transformations écologiques et justice sociale.

Chacun et chacune de nous aspire à un futur désirable. Or notre modèle de développement met en péril notre planète, seul et unique espace de vie de l'humanité. Canicules, tempêtes, sécheresses, inondations, pollutions, pertes de biodiversité... nous en vivons déjà quotidiennement les effets.

C'est maintenant que nous devons agir, en transformant collectivement notre modèle économique et social. Pour la CFDT, engagée de longue date sur les questions environnementales, cela ne pourra se faire que par la transition écologique juste. C'est notre boussole. Parce que toutes les citoyennes et tous les citoyens et tous les travailleurs et toutes les travailleuses ne sont pas égales et égaux face aux dérèglements écologiques ni face aux efforts à faire : il s'agit donc de protéger et d'accompagner les plus vulnérables.



Lien vers notre manifeste :



Images de la page 1 à la dernière : Freepik

DONT LOOK UP



Septembre 2024

LES VALEURS DE LA CFDT

Cinq valeurs qui font de l'homme le véritable acteur de ses choix de vie, pour construire un monde plus équitable et durable avec la CFDT.

L'Autonomie

L'indépendance de pensée et d'action de la CFDT ne peut se concevoir si la CFDT est tributaire de ressources extérieures. C'est pourquoi, nous revendiquons un syndicalisme d'adhérents. Par leurs cotisations, les membres garantissent l'indépendance financière de la CFDT et de fait, lui donnent les moyens de son autonomie.

L'Indépendance

La CFDT estime nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles de l'Etat, des partis politiques et de toutes religions. Elle effectue un diagnostic critique et autonome de notre société et de l'entreprise. Elle détermine elle-même son champ d'action pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales ou patronales.

La Démocratie

La démocratie est au cœur de la CFDT et de notre sigle. Nous la concevons comme un droit fondamental à l'expression et comme une démarche de participation à la prise de décision. Laïque, la CFDT rassemble ses adhérents et militants dans une dynamique de débat permanent, au-delà de toutes différences d'origine, de nationalité, de confessions religieuses, de sexe, et bien sûr d'opinion. De même, au sein de l'entreprise et de la société, la démocratie doit garantir à tous la possibilité d'être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie.

L'Emancipation

Tant individuelle que collective, l'émancipation est pour nous un droit inaliénable, celui de diriger sa vie. Le respect de la dignité et de la liberté s'impose dans l'entreprise et dans la société afin que chacun et chacune puisse satisfaire ses besoins personnels et professionnels, matériels et intellectuels.

La Solidarité

Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous, au-delà des corporatismes. Solidarité au sein de l'entreprise, bien sûr, mais également entre les salariés et les demandeurs d'emploi, entre les jeunes et les anciens, entre les hommes et les femmes, et plus généralement entre les peuples, pour lutter contre toutes les formes d'exclusions, d'inégalités et de discriminations.

Adhérez

Cfdt:

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



Vos contacts CFDT ne sont pas des noms dans une liste. Ce sont des élus engagés à vos côtés



Cfdt:

Ibrahim Badiane

Délégué Syndical Central Adjoint

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF
Commission Economique



Philippe Buges

Nord

Délégué Syndical
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com
06.73.32.81.27

Commission Egalité professionnelle
Commission Formation
Suivi ARTT



Christelle Ribeiro

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com

Commission Égalité professionnelle
Commission économique



Chantal Murat

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
06.31.09.77.28



Cfdt:

Éric Castelain

Délégué Syndical Central

eric.castelain.cfdt@gmail.com
06 99 94 89 63

Commission Economique
Commission Egalité Professionnelle
Suivi participation
Commission formation



Didier Pousson

Sud-Ouest

cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



François Costes

Sud-Ouest

Délégué Syndical
francois.costes@laposte.net
06.63.68.32.42

RS au CSE Central



Cfdt:



Flavien CID

Grand Ouest

Délégué Syndical
flavien.cid.cfdt@gmail.com
06.12.21.09.56
Membre de la CSSCT
Commission environnement



Christel Boudinot

Grand Ouest

Déléguée Syndicale
christel.boudinot.cfdt@gmail.com
06.20.50.19.06



Gérald Baes

Software
Délégué Syndical

ds.software.cfdt@gmail.com
06.72.46.49.07



Julie Machado

Software
Déléguée Syndicale

ds.software.cfdt@gmail.com



Cfdt:



Christophe Simon

Méditerranée

RSS
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com



Pascale Lefebvre

AURA

Déléguée Syndicale
pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com
06.51.95.92.74



Zahira Maouche

Ile de France
Déléguée Syndicale
zahira.cfdt@yahoo.com
07.63.62.31.76

Secrétaire adjointe au CSEC
, Commission environnement



Consuelo Feliu-Llombart

Ile de France
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com



Jean-Marc Freulard

Ile de France
Délégué Syndical
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com
06.52.12.24.39

Trésorier au CSE IDF

Elu à la CSSCT Central : Jean Domingos

**Référents harcèlement et
agissements sexistes**

Ile de France :

Christophe Pointeau : 06.26.03.93.17

Software :

Catherine Laboue-Goumy : 03.26.84.36.57

Nord :

Chantal Murat : 06.31.09.77.28