

# Une Direction bornée

## Des droits bafoués

Les élus CFDT sont formés et se forment régulièrement.

Vos élus CFDT sont **vigilants quant à la correcte application de la jurisprudence en faveur des droits des salariés pour les faire appliquer chez Inetum !**

Nous confirmons ici que, contrairement à ce qui a été dit par la Direction lors de la dernière réunion CSEC du 31 juillet 2025, qu'Inetum doit appliquer la loi et la jurisprudence.

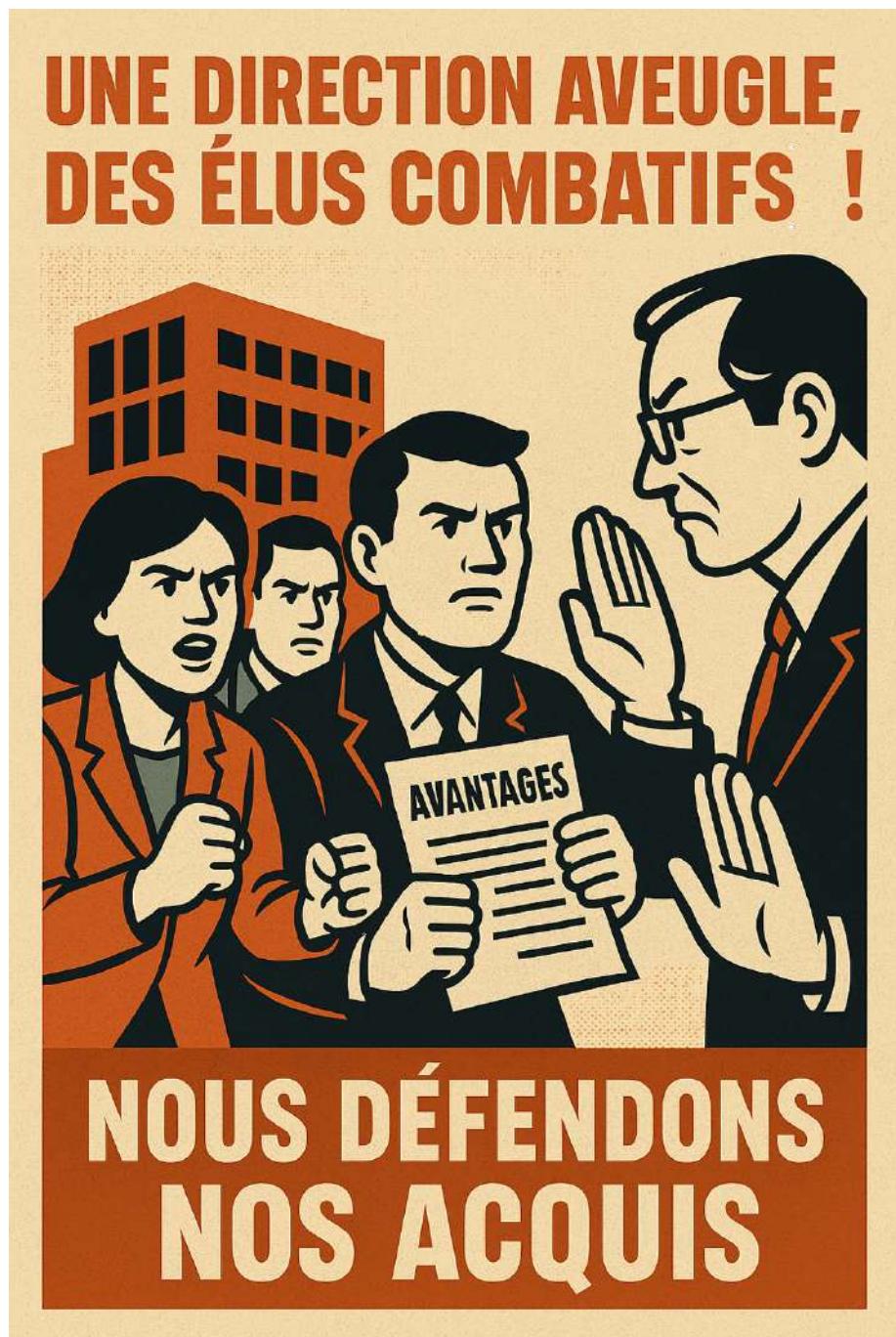
### Inetum doit respecter les lois.

Il est déloyal que les salariés aient à ester en justice pour voir appliquer ce qui leur revient de droits :

- Jurisprudence : l'employeur doit donner des Tickets restaurant aux salariés pendant le préavis même en cas dispense de celui-ci.
- Primes de vacances
- Modalité 2
- ...

Les élus portent les réclamations les délégués syndicaux portent les revendications.

Un objectif commun : faire valoir vos droits.



**Si vous rencontrez des difficultés à faire valoir vos droits, si vous souhaitez des conseils, n'hésitez pas à contacter vos correspondants CFDT.**

## Sommaire

03.

Quizz juridique

06.

Appel à la grève le 18 septembre

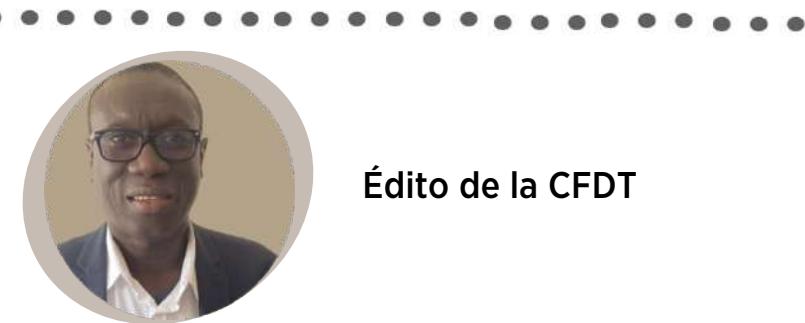
Code vestimentaire au travail

08.

Posez vos questions  
QVT

Vos contacts CFDT

09.



### Édito de la CFDT

#### Prime de vacances – un droit mais surtout un dû

Il y a violation manifeste de la convention collective de la part d'Inetum concernant la prime de vacances.

Nous en avons parlé régulièrement dans nos mensuels. L'article 7.3 de la convention collective des bureaux d'études techniques (tel qu'issu de l'avenant du 16 juillet 2021) interdit de substituer la prime de 13<sup>ème</sup> mois au paiement de la prime de vacances.

Le versement de cette somme est une modalité de paiement de notre salaire. Inetum confond (littéralement) prime de vacances et treizième mois.

La CFDT enjoint tous les CSE à suivre l'action du CSE Inetum IDF qui est en justice au sujet de la prime de vacances.

Pourquoi le CSE Inetum IDF est en justice ? Car par cette manière de faire, Inetum économise non seulement sur les dûs des salariés mais aussi sur le budget qu'Inetum doit verser aux CSE. En effet, cette pratique réduit la masse salariale qui sert d'assiette au calcul du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles.

Le CSE Inetum IDF réclame le reliquat des budgets dus au CSE et demande qu'il soit enjoint à la société Inetum de respecter les termes de la convention collective.

A noter tout de même, et ce point a son importance que cette prime est payée à certains salariés chez Inetum en plus mais pas à tous....

**C'est pour toutes ces raisons que la CFDT se joindra au recours porté par le CSE Inetum IDF.**



# Comité social et économique

Le CSE, instance des représentants du personnel dans les entreprises, est obligatoire à partir de onze salariés ; mais quelles sont ses missions, ses droits, ses obligations ?

## Testez vos connaissances.

Claire Nillus avec le service juridique confédéral

**1**

**LE CSE EST UNE FUSION DE PLUSIEURS INSTANCES :**

- a. Les DP (délégués du personnel) et le CE (comité d'entreprise).
- b. Les DP, le CE et le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).
- c. Le CSE est juste le nouveau nom du CE : les DP et CHSCT restent.

**2**

**LA DIRECTION REFUSE D'ÉVOQUER LES RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES EN CSE :**

- a. C'est son droit, le CSE ne porte que sur des sujets collectifs.
- b. Elle ne peut pas car ces sujets font partie des thèmes susceptibles d'être abordés en CSE.
- c. Le délégué syndical et la direction doivent évoquer ces sujets en dehors du CSE.

**3**

**L'EMPLOYEUR DOIT OBLIGATOIREMENT SE CONFORMER AUX AVIS DU CSE :**

- a. Vrai.
- b. Faux.

**4**

**DANS UNE ENTREPRISE D'AU MOINS 50 SALARIÉS, LA DIRECTION VEUT MODIFIER LES HORAIRES DANS UN SERVICE** (plusieurs choix possibles) :

- a. Le CSE doit exiger d'être consulté.
- b. Le CSE doit exiger d'avoir tous les documents liés à ce projet.
- c. La non-consultation du CSE est une entrave.

**5**

**LORSQUE LE CSE A DES INQUIÉTUDES SÉRIEUSES À PROPOS DE LA SANTÉ FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE :**

- a. Il doit attendre la publication des comptes pour interroger la direction.
- b. Il peut lancer un droit d'alerte économique avec l'aide d'un expert.
- c. Il ne peut interroger la direction que sur l'impact social de cette situation.

**6**

**LORSQU'IL EST CONSULTÉ, LE CSE REND UN AVIS. CET AVIS DOIT** (plusieurs choix possibles) :

- a. Être transmis à l'inspecteur du travail ou au conseil d'administration.

# QUIZ



- b. Être lu en CSE et figurer dans le procès-verbal de CSE, accessible à l'ensemble des salariés.
- c. La direction doit répondre aux propositions de cet avis, sauf dans certains cas.

**7**

**APRÈS CHAQUE ÉLECTION AU CSE, LA DIRECTION DOIT COMMUNIQUER UNE DOCUMENTATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE :**

- a. Vrai.
- b. Faux.

**8**

**EN L'ABSENCE D'ACCORD, LE CSE EST CONSULTÉ SUR LA POLITIQUE SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

- a. Uniquement si l'employeur le souhaite.
- b. Tous les ans.
- c. Tous les trois ans.
- d. Uniquement si le CSE le demande.



9

**L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DU CSE EST FIXÉ** (plusieurs choix possibles) :

- a. Par le secrétaire du CSE.
- b. Dans certaines circonstances, par la majorité des élus.
- c. Par l'employeur, en sa qualité de président du CSE.
- d. Conjointement par le secrétaire et le président.
- e. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, les élus peuvent exiger un CSE extraordinaire, que le président du CSE ne peut pas refuser.

10

**LE CSE DISPOSE :**

- a. De deux comptes bancaires : un pour les attributions économiques et professionnelles (AEP), le budget de fonctionnement, et un pour les activités sociales et culturelles (ASC).
- b. D'un seul compte bancaire pour les AEP et les ASC.
- c. D aucun compte, il doit faire avec le compte bancaire de l'entreprise.

11

**LE TRÉSORIER DU CSE PEUT REVERSER LES EXCÉDENTS DU BUDGET AEP VERS LES ASC :**

- a. Vrai, sans limites.
- b. Faux.
- c. Vrai, mais seulement à hauteur de 10 % de l'excédent.

12

**LES ÉLUS ONT VOTÉ LE LANCEMENT D'UNE EXPERTISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, NOTAMMENT SUR LES SUJETS DES RÉMUNÉRATIONS ET DU TEMPS DE TRAVAIL** (plusieurs choix possibles) :

- a. La direction ne peut s'y opposer.
- b. La direction doit payer 100 % de l'expertise.

- c. La direction doit mettre à disposition les documents sous cinq jours.
- d. La direction peut choisir les documents qu'elle enverra à l'expert.

- c. L'agent de contrôle de l'inspection du travail.
- d. Avec l'accord de l'employeur, le comité peut inviter toute personne de l'entreprise qui lui paraît qualifiée.

13

**DANS LE CADRE D'UNE EXPERTISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES AXES DE LA MISSION SONT FIXÉS PAR :**

- a. Le CSE.
- b. L'expert.
- c. L'employeur.

14

**L'EMPLOYEUR DOIT RÉUNIR LE CSE** plusieurs choix possibles) :

- a. Au moins tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- b. À défaut d'accord, au moins une fois par mois et quoi qu'il en soit, au moins six fois par an dans les entreprises de 300 salariés ou plus.
- c. Au moins une fois par mois dans les entreprises de 11 à 49 salariés.
- d. En fonction de certaines circonstances (par exemple, accident grave de travail).

15

**LES ATTRIBUTIONS DU CSE S'EXERCENT :**

- a. Au profit des seuls salariés de l'entreprise.
- b. Au profit des salariés, des apprentis, des intérimaires, des stagiaires, et de tous les salariés mis à disposition de l'employeur en particulier sur le site.

16

**EN DEHORS DE SES MEMBRES, QUELLES PERSONNES PEUVENT ÊTRE AUTORISÉES À ASSISTER AUX RÉUNIONS DU CSE** (plusieurs choix possibles) ?

- a. Le médecin du travail.
- b. Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail.

17

**LE CSE DOIT ÊTRE CONSULTÉ SUR LES EFFETS ENVIRONNEMENTAUX DE NOUVELLES MESURES IMPACTANT LA GESTION, L'ORGANISATION, ET L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE :**

- a. Vrai.
- b. Faux.

18

**LE FINANCEMENT DU CSE PAR L'EMPLOYEUR, C'EST** (plusieurs choix possibles) :

- a. Uniquement, dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- b. Un pourcentage de la masse salariale fixé par le cadre légal pour le budget de fonctionnement.
- c. Négocié par un accord d'entreprise uniquement.
- d. Un budget pour les ASC défini en priorité par accord d'entreprise.

RÉPONSES

17a | 18a, b, d  
13a | 14a, b, c, d | 15b | 16a, b, c, d  
7a | 8b | 9d, e | 10a | 11c | 12a, b, c  
1b | 2b | 3b | 4a, b, c | 5b | 6a, b, c



Cfdt:

# L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent·e à la CFDT, c'est aussi avoir accès  
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

## RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ?  
Parce que je suis  
adhérent, je peux  
à tout moment avoir  
une réponse, y compris  
sur les sujets qui  
concernent ma vie  
privée (logement,  
allocations, etc).

La billetterie loisirs et culture  
à tarifs réduits pour les  
salariés adhérents des petites  
entreprises et du particulier  
employeur.

**Avantages & moi**

### PETITES ANNONCES

Bénéficiez gratuitement  
du service de **petites  
annonces** en ligne  
sur l'Espace adhérents CFDT  
ou dans *Cfdt Magazine*.

**CNAS**

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

**SOUTIEN JURIDIQUE** Vous  
n'êtes plus seul face à votre  
employeur, un défenseur  
syndical agréé ou un avocat  
vous représente.

### LA PRESTATION GRÈVE

La CFDT est la seule à proposer  
à ses adhérents une caisse de  
grève qui indemnise leur perte  
de revenus en cas de grève\*.

### L'ASSURANCE

**"VIE SYNDICALE"** Couvre  
les adhérents en cas de  
dommage corporel à l'occasion  
de leur activité syndicale.

### L'ASSURANCE

### **"VIE PROFESSIONNELLE"**

Prend en charge les frais  
de défense en cas de mise  
en cause par un tiers dans  
l'exercice de sa profession,  
si l'employeur refuse d'assurer  
la défense de son salarié\*.

\*Services actifs à partir de 6 mois  
de cotisation.



## Les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit !

Les travailleurs et travailleuses que nos organisations représentent sont en colère. La multiplication des mobilisations sous diverses formes le confirme. Personne ne peut méconnaître le mécontentement et la fatigue de la population.

Représentant.e.s de la CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRE, nous nous sommes réunis à Paris ce vendredi 29 Août 2025. Les pistes de budget présentées le 15 juillet par le premier Ministre ont été immédiatement et unanimement condamnées par nos organisations.

En effet, les différentes mesures budgétaires avancées sont d'une brutalité sans précédent. Le gouvernement a choisi encore une fois de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraité·es, les malades : la suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel des prestations sociales et celui des salaires des fonctionnaires comme des contractuel·les, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de la 5ème semaine de congés payés... Autant de mesures aussi brutales que profondément injustes. Ce qui creuse la dette ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 Mds d'aides publiques captées par les plus grandes entreprises !

Ensemble, nous alertons solennellement sur ce contexte et la situation de notre pays. Depuis le passage en force du Président de la République sur la réforme des retraites notre pays s'enfonce dans une profonde crise sociale et démocratique.

Les inégalités et le nombre de personnes basculant en dessous du seuil de pauvreté explosent, les conséquences du changement climatique se multiplient et ont des impacts directs sur les travailleurs et travailleuses, les fermetures d'entreprises et suppressions d'emplois se multiplient, les services publics sont en crise, les salaires ne permettent pas de vivre dignement de son travail, les travailleurs et travailleuses essentielles attendent toujours reconnaissance et dignité au travail....

Plus que jamais le partage de la valeur et des richesses, la revalorisation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables.

Plutôt que de modifier son projet de budget afin de répondre à la situation inédite du déficit, le premier ministre a décidé d'une stratégie de diversion en se soumettant à un vote de confiance le 8 septembre. Pour nos organisations, la construction d'un tout autre budget porteur d'espoir, de justice sociale et de justice fiscale est impérative.

Nos organisations syndicales refusent que ce soient encore les travailleuses et travailleurs, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraité·es qui payent la facture, à la fois financièrement, mais aussi par une flexibilité accrue.

Depuis le mois de juillet, elles se mobilisent dans l'ensemble des entreprises et administrations, dans les territoires et professions en allant à la rencontre des travailleurs et travailleuses afin qu'elles et ils signent la pétition intersyndicale [stopbudgetbayrou.fr](http://stopbudgetbayrou.fr)

Aujourd'hui, nos organisations appellent à une journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 18 septembre 2025, y compris par la grève et la manifestation.

Le musée des horreurs du projet de budget doit être abandonné. Les exigences sociales doivent être enfin prises en compte !

Nous voulons :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques ;
- des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité
- des investissements dans une transition écologique juste et la reindustrialisation de la France et des mesures contre les licenciements
- la justice fiscale avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, contraignent le versement des dividendes et conditionnent fortement les aides aux entreprises
- une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

Nous appelons les travailleuses et les travailleurs à se mobiliser massivement pour changer la donne et gagner des avancées ! Nos organisations restent en contact, conviennent de se revoir après cette journée de mobilisation et de grève et se réservent la possibilité de prendre toute initiative nécessaire.



## Code vestimentaire au travail : la liberté a ses limites, mais pas sans conditions !

### Canicule, mode, confort, liberté d'expression... Peut-on vraiment s'habiller comme on veut au travail ?

En période de fortes chaleurs ou dans des environnements de travail de plus en plus diversifiés, la question de la tenue vestimentaire revient souvent. Et les salariés ne sont pas sans droits. La CFDT vous éclaire sur vos libertés et les limites qu'Inetum peut poser.

En principe, **chacun est libre de se vêtir comme il le souhaite**, y compris au travail. C'est un droit reconnu. Mais comme souvent en droit du travail, cette liberté **peut être restreinte** par l'employeur **si — et seulement si — cela est justifié et proportionné**. [L'article L.1121-1 du Code du travail](#) est clair : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* ». Traduction : on ne peut pas vous imposer n'importe quoi, n'importe comment. L'employeur peut interdire des tenues manifestement inadaptées au cadre professionnel.



Mais attention : ces restrictions doivent **toujours être justifiées, non discriminatoires, et également appliquées entre femmes et hommes**.

Le **Défenseur des Droits** a plusieurs fois alerté sur **les dérives liées aux apparences physiques** : boucles d'oreilles, cheveux, tatouages, vêtements jugés "non conformes"... Autant d'éléments qui **ne peuvent pas être interdits arbitrairement**.

La jurisprudence évolue aussi. En **2012**, un salarié d'un restaurant avait été sanctionné pour avoir porté des boucles d'oreilles. La justice a tranché : si l'interdiction n'est pas justifiée par une nécessité professionnelle réelle, **elle peut être considérée comme discriminatoire**.

Et plus récemment, en **2023**, la **Cour de cassation** a rappelé que la **liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale**, mais les restrictions doivent **toujours être liées aux fonctions occupées et être motivées par l'intérêt de l'entreprise**, pas par des préjugés ou des goûts personnels.



### ☀️ Et en période de forte chaleur, alors ?

Short, robe légère, sandales : quand la température grimpe, le sujet revient. **Il n'existe pas d'interdiction générale du short au travail**, sauf si un règlement l'interdit pour des raisons valables (contact client, sécurité, image...). Là encore, **la discussion prime sur l'arbitraire**.

### Ce que défend la CFDT : pas de deux poids, deux mesures entre femmes et hommes.

La CFDT invite les salariés à **rester vigilants** face aux abus et à **faire remonter tout cas de discrimination** ou de restriction abusive de liberté vestimentaire.

Besoin d'aide ? Doute sur la légalité d'un règlement interne ? **Contactez vos représentants CFDT** : nous sommes là pour défendre vos droits.



## Contactez vos correspondants CFDT

### 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.

### À quand un accord QVT chez Inetum ?

La CFDT réclame en particulier le volet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » inexistant à ce jour.

Ce volet doit promouvoir la mise en œuvre d'actions concrètes offrant aux collaborateurs des solutions **personnalisables**, permettant de prendre en compte leurs projets et contraintes personnels dans leur carrière professionnelle et **développer un environnement de travail sain et épanouissant**.

**Ce volet vise un triple objectif :**

- Développer un environnement de travail sain et épanouissant pour les collaborateurs ;
- Concilier l'amélioration des conditions de travail et la performance collective de l'entreprise ;
- Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.



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



**Philippe Buges**

**Nord**  
Délégué Syndical  
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com  
**06.73.32.81.27**  
Commission Égalité Professionnelle  
Commission Formation  
Suivi ARTT



**Chantal Murat**

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



**Christelle Ribeiro**

**Nord**  
Déléguée Syndicale  
cfdt.inetum.nord@gmail.com  
Commission Égalité professionnelle  
Commission Économique



**Adhérez**



**Ibrahima Badiane**

Délégué Syndical Central  
cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com  
**06.72.43.42.52**

Secrétaire du CSE IDF  
Commission Économique



**Mohamed Nouasse**

**Sud-Ouest**  
Délégué Syndical  
mohamed.nouasse.pro@gmail.com



**Didier Pouson**

**Sud-Ouest**  
Délégué Syndical  
cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



**Pascale Lefebvre**

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



**François Costes**

Délégué Syndical Central Adjoint  
francois.costes.cfdt@gmail.com  
**06.63.68.32.42**  
RS au CSE Central



**Consuelo Feliu-Llombart**

**Île-de-France**  
Déléguée Syndicale  
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com  
**06.61.46.38.99**



**Jean-Marc Freulard**

**Île-de-France**  
Délégué Syndical  
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com  
**06.52.12.24.39**



**Zahira Maouche**

**Île-de-France**  
Déléguée Syndicale  
zahira.cfdt@yahoo.com  
**07.63.62.31.76**  
Secrétaire Adjointe au CSEC

Élu à la CSSCT Central : Jean Domingos  
RS à la CSSCT Central : Saïd Habouchi  
Élu à la commission Environnement : Pascal Adam  
Élu à la commission Prévoyance : Philippe Taar  
Élus à la commission logement : Saïd Habouchi, Trinh  
Nguyen, Sam-My Ngor, Réginald Lubin



**Christophe Simon**

**Méditerranée**  
RSS  
cfdt.inetum.mediterrane@gmail.com  
**07.81.75.43.01**



**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**



**Réginald Lubin**

**Est**  
Délégué Syndical  
**07.84.02.16.78**