



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
INETUM

Le MENSUEL

Juin 2023

Posez vos questions directement à la Direction (anonymement... ou pas !)

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.



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

SONDAGE- Salaire : exprimez-vous !

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.

Répondez au questionnaire



Répondez en masse à cette enquête pour que cesse enfin cette politique salariale à deux vitesses et profondément injuste !

INFOS PRATIQUES : En 2023, il n'y a eu qu'un seul comité salaires 2023 en mars avec comme dates d'effet 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre



La convention collective Syntec fait peau neuve !

Pour pouvoir faire respecter ses droits, encore faut-il les connaître ! A suivre le mois prochain ; un dossier complet sur les changements inhérents à la mise à jour de la convention Syntec.

13eme mois ne peut plus être confondu avec la prime de vacances

Le contrat de travail de très nombreux salariés stipule que le salaire sera payé sur 13eme mois. Ce dernier **incluant** la prime de vacances – Le 13eme mois est payé en 2 temps ; en juin et en décembre. De ce fait de nombreux salariés ne touchent jamais de prime de vacances en plus de leur salaire fixe. « Est-ce que le salaire fixe contractuel peut être payé sur 13 mois en y incluant la prime de vacances ? » Telle est LA question à laquelle répond la nouvelle version de la convention collective et avec précision l'arrêt de la Cour de cassation n°21-14.943.

Le nouvel avenant n°46 de la convention collective Syntec dont le « toilettage » est effectif depuis le 1^{er} mai 2023, dispose en son article 7.3 que : « ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances : **un 13e mois** (comme dans notre cas) ou l'indemnité de précarité etc »

Préalablement, la cour de cassation l'avait rappelé en son arrêt du 14 septembre 2022 (n°21-14.943). La Cour de cassation avait eu, à nouveau, l'occasion de se prononcer sur l'interprétation à donner à l'ancien article 31 du Titre 4. La décision de la Cour de Cassation précise dans cet arrêt (n°21-14.943) que la prime de treizième mois contractuelle faisant partie du salaire fixe n'a pas la même cause ni le même objet que la prime de vacances, ce, avant même cette précision dans la convention collective du 1er mai 2023.

Pour preuve, sur TalenSoft, l'information sur le salaire fixe annuel est indiquée en haut du formulaire. Or, c'est ce salaire fixe qui est divisé par 13. Il apparaît donc comme légitime que nous devons tous recevoir, en sus de ce salaire, une prime de vacances fixe. Ce, quel que soit la formulation sur le contrat de travail. Nous avons donc la loi et la jurisprudence qui le confirment.

Améliorer le pouvoir d'achat des salariés est notre objectif principal. C'est pourquoi, toute l'équipe CFDT est mobilisée sur le sujet. **Keep in touch !**

Par Zahira Maouche et Ibrahima Badiane

Veille Juridique



WebTV CFDT

La minute de vos droits – Peut-on contester une sanction ?

Comment contester une sanction disciplinaire ? Dans quels délais ? Réponses avec Nicolas, notre juriste.



Scannez pour accéder à la vidéo →



Adhérez à la CFDT

Catherine Laboue-Goumy

REJOINDRE LA CFDT, C'EST INTÉGRER LA 1ÈRE ORGANISATION SYNDICALE DE FRANCE

Être adhérent ou adhérente à la CFDT,

- c'est bénéficier d'un accueil et d'une écoute active sur mon lieu de travail et dans les points d'accueil CFDT. Avec la CFDT, je ne suis plus seul face à mon employeur.
- c'est bien sûr bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militantes et militants CFDT pour me conseiller et m'accompagner dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).
- c'est pouvoir être acteur ou actrice si je le souhaite au sein d'un collectif, en participant aux débats et aux actions proposées par l'organisation, en participant ou en me présentant aux élections professionnelles
- c'est recevoir la revue Cadres (revue veille juridique, dossiers de fond et reportage...), disposer de la revue Cadres,
- c'est disposer d'une assistance juridique dès 6 mois d'adhésion.



Droits et devoirs du salarié en intermission

L'intercontrat (ou intermission) est la période (d'inactivité) professionnelle entre deux missions. Le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu. De sorte que le salarié doit se tenir à disposition de l'employeur.

La Chambre sociale de la Cour de cassation énonce avec constance, qu'il *appartient à l'employeur de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition et de payer la rémunération (Cass. Soc. 11 mai 2022 n° 20-18372, 23 oct. 2013 n° 12-14237)*. L'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail est imposée par l'article L 1222-1 du code du travail au salarié et à l'employeur de sorte que :

- Intermission et période d'essai : l'article L 1232-1 du code du travail dispose que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Par conséquent, en l'absence de mission empêche littéralement l'employeur de juger de vos compétences et ne peut mettre fin, en l'absence d'autres arguments sérieux, mettre fin à votre période d'essai.
- Vous restez à la disposition de l'employeur pendant la période d'intercontrat. Vous devez vous rendre disponible pour vous rendre rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin.
 - o Là encore, attention aux abus ! On ne doit pas vous solliciter simplement pour venir et en ne vous donnant pas de travail. Si vous effectuez votre intercontrat à domicile, un temps raisonnable doit être respecté entre le moment où vous êtes contacté et le moment où vous arrivez sur le lieu de travail. Exemple : On ne peut vous appeler à 11h37 pour être sur site à 14h – faisant fi de votre pause déjeuner.
 - o Attention au refus de mission : nous l'avons souvent rappelé dans nos mensuels. Un refus de mission peut être un motif de licenciement pour faute grave. L'ancien article 8 du Tire 2 alinéa 3 est abrogé. Il n'est plus fait mention dans la convention SYNTEC de la possibilité de demander au salarié de travailler sur un poste qui serait en deçà de ses compétences. Pour autant – attention au refus de mission et ayez le réflexe de contacter vos correspondants CFDT ! (en dernière page)

Ordre de mission :

L'article Article 11.1 de la convention collective Syntec (nouvelle version) ne laisse plus place à aucune ambiguïté :

« **Préalablement au départ** en déplacement, l'employeur **doit** informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission. ».

Demandez à clarifier les conditions de remboursement (frais kilométrique, frais d'hébergement...). Ces éléments doivent figurer dans votre ordre de mission. En effet, voici ce qu'indique clairement la convention collective :

« Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise...) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de restauration. Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié. »

Exigez votre ordre de mission et contactez vos correspondants CFDT en cas de difficulté.

Par Didier Pousson et Ibrahima Badiane



Messagerie Inetum

Pourquoi les élus CFDT demandent plus de souplesse à la double authentification ?

Les élus de la CFDT réclament à la Direction à ce qu'il n'y ait plus de souplesse authentification se reposant sur l'utilisation du téléphone portable personnel du salarié. Pourquoi ?

Car c'est à l'employeur de mettre à disposition du salarié le matériel qui lui est nécessaire à l'exercice de son exercice professionnel. **Il n'est, par conséquent, ni équitable ni logique de mettre en place une mesure de sécurité imposant au salarié l'utilisation de matériel et de forfait qui lui sont personnels** (Article R4321-1 du Code du Travail).

Vous avez la possibilité de contacter DSI Support (dsi_support@inetum.com) par mail pour leur demander de ne plus avoir de double authentification.



Par Julie Machado et Philippe Taar

Contre les LGBTI-phobies, restons déterminés

Agir sur les grands défis de société, notamment ceux pour l'émancipation et l'égalité des droits est dans l'ADN de la CFDT depuis toujours.



Consultez notre guide :



L'entretien d'évaluation : Halte aux rendez-vous manqués



(Source : CFDT Cadres)

Vos droits

L'entretien d'évaluation est une pratique courante dans le secteur privé, destinée à faire le bilan de l'année passée (évaluer les aptitudes professionnelles et la réalisation des objectifs) et orienter celle qui vient.

Sa pratique est peu cadrée par le code du travail. L'accord national interprofessionnel Cadres, signé en 2020, vient donner quelques repères. L'entretien n'est pas obligatoire, à moins que ceci soit stipulé par une convention collective, un accord de branche ou d'entreprise. Ce rendez-vous est pourtant essentiel !

Souvent effectué une fois par an, il est de plus en plus souvent réalisé sur une périodicité correspondant mieux aux projets ou à la concrétisation de l'activité.

Trop souvent, le rendez-vous avec le travail réel est manqué, et l'échange est bâclé.

La négociation de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020 « portant diverses orientations pour les cadres » a permis de faire émerger quelques orientations nationales pour l'entretien d'évaluation dans le secteur privé.

Évaluation

Dans le cadre des entretiens d'évaluation qu'il peut mettre en place, l'employeur veille à communiquer de manière transparente au salarié, et notamment au salarié cadre, les modalités et les finalités de l'évaluation, les objectifs qu'il fixe et les moyens permettant de les atteindre.

L'employeur veille à ce que la fixation des objectifs donne lieu à un échange avec le salarié. Si nécessaire, des points d'étape permettent d'ajuster les objectifs et participent à la performance des salariés et de l'entreprise.

Ces aspects complètent ce que le code du travail indique dans les articles L1222-1 et suivants : « *Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Les informations demandées [...] à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. [...] Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en place, des*



méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard [..] »

L'entretien est un véritable acte de management et doit être reconnu dans les missions des cadres managers et ceux-ci doivent pouvoir disposer du temps nécessaire à son bon accomplissement.

Il s'agit de ne pas confondre l'entretien d'évaluation...

- ... avec l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans, avec un bilan portant sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer (article L.6315-1),
- .. avec l'entretien annuel individuel des salariés en forfait jours portant sur la charge de travail, son organisation, l'articulation « activité professionnelle » et « vie personnelle et familiale », et la rémunération (article L. 3121-46).

Constats et engagements dans le respect de l'obligation de bonne foi

Pour mettre en œuvre cette obligation de bonne foi (article L.1222-1), il faut parvenir à des constats partagés sur la période écoulée et des engagements réciproques pour la période à venir. Pour cela, il faut dans l'entretien :

1. prendre le risque de se parler et de s'écouter,
2. ne pas se limiter à parler du « quoi » (les objectifs) mais parler aussi du « comment » (les moyens),
3. articuler les objectifs de l'année qui vient avec les perspectives professionnelles ultérieures.

C'est un échange qui articule deux niveaux (court terme et moyen terme). Il est également nécessaire de l'assortir d'un dispositif de préparation et d'accompagnement.

Une conversation large au ras du quotidien :

L'entretien n'a pas vocation à être uniquement un contrôle/ commande : échanger sur « les moyens permettant d'atteindre les objectifs » (ANI), c'est **parler de l'organisation du travail collectif, les équipements, les compétences, la formation** (ANI §2.2). C'est aussi **parler du temps de travail comme moyen, de la charge de travail et de l'équilibre vie pro/ vie perso** (ANI §2.1.2 et 3.2).

L'entretien d'évaluation est réalisé en vue de « finalités » (ANI §1.4) : les finalités pour l'entreprise (atteindre des objectifs) mais aussi les finalités pour le salarié. Elles sont de plusieurs ordres : la rémunération, l'évolution de carrière, l'organisation du travail (temps partiel, télétravail, aménagement parental, etc).

Il doit **favoriser la liberté d'expression et l'articulation individuel et collectif**. Cet entretien est un moment privilégié d'échange sur la réalité du travail, les difficultés rencontrées, les solutions mises en œuvre, les réussites. Il **contribue à améliorer l'organisation du travail. Il doit révéler l'apport de chacun à la performance collective**.

Une conversation qui sait prendre de la hauteur : Il s'agit aussi de prendre de la hauteur en reliant les missions confiées aux projets de l'entreprise afin de donner une dimension stratégique au poste. Il importe aussi de prendre en compte les conclusions de l'entretien professionnel, centré sur : • la reconnaissance des compétences mises en œuvre, • les projets de parcours professionnel et d'évolution, • la confrontation des besoins de l'entreprise et des attentes du salarié.



Cette capacité managériale à articuler court terme et moyen terme sera le gage de la bonne foi de l'employeur. Ceci nécessite que le manager soit outillé pour cela par les RH et qu'il dispose du temps nécessaire pour le faire.

Images de la page 1 à 7 : Freepik

Par Ibrahima Badiane

Appel à candidatures pour les élections d'octobre 2023

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

Les valeurs de la CFDT :

