

Attention aux pièges !



Refus d'une formation

Dans le cadre du plan de développement des compétences on vous propose une formation qui ne correspond pas à vos objectifs professionnels validés par l'entretien professionnel ? Vous vous demandez si vous pouvez refuser cette formation ?

Nous alertons ici sur le risque de vous voir sanctionné en cas de refus de suivre une formation obligatoire (la sanction pouvant aller jusqu'au licenciement).

Tout employeur est dans l'obligation de veiller à la formation de ses salariés, notamment, afin de maintenir leur employabilité (Code du travail, article L. 6321-1). Cette obligation porte à la fois sur l'obligation d'adaptation à l'emploi actuel, aux évolutions de l'emploi, des technologies et des organisations, mais aussi, cette obligation concerne les formations pratiques en matière de santé et sécurité au travail.

Il convient toutefois de distinguer les actions de formation obligatoires ou nécessaires inscrites dans le plan de développement des compétences * (anciennement nommé « plan de formation ») et celles « non obligatoires » dont le consentement du salarié est nécessaire (exemple des formations hors temps de travail, Code du travail, article L6321-7, réalisation d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience).

L'employeur étant tenu d'une obligation d'adaptation et de formation, le salarié ne peut pas refuser de suivre une formation obligatoire. La décision d'envoyer un salarié en formation fait partie des prérogatives de l'employeur et relève de son pouvoir de direction.

De plus, les heures de formation obligatoire du salarié s'effectuent pendant son temps de travail et sont rémunérées.

Le salarié ne peut pas, sous peine de sanction, refuser de suivre une formation (pendant le temps de travail) décidée par l'employeur, sauf si ce refus repose sur un motif valable.

Le refus du salarié peut notamment être justifié :

- Si l'envoi en formation repose sur un motif discriminatoire,
- Si la formation est sans lien avec sa qualification ou son contrat de travail (exemple, on vous propose une formation pour devenir garde forestier alors que vous êtes développeur).

Un salarié qui refuse, sans motif légitime de suivre une formation décidée par l'employeur peut être licencié avec une cause réelle et sérieuse. Attention donc ! ne concluez pas trop rapidement que vous avez le droit de refuser une formation.

Vous pensez être dans un cas de refus légitime ? Ayez le réflexe de contacter vos représentants CFDT (8^{ème} page)

Par Christel BOUDINOT et Philippe BUGES

*recouvre les actions de formation organisées à l'initiative de l'employeur pour les salariés de son entreprise (C. trav., art. L. 6312-1, 1)



Commission Logement : garantie Visale

Vous avez moins de 30 ans et avez besoin d'un garant ? La garantie Visale est une garantie locative. On vous dit tout :

Visale, c'est la garantie locative imaginée par Action logement qui permet à celles et ceux, dont la caution personnelle est trop faible, de présenter aux propriétaires et bailleurs des garanties assurées par la mutualisation de la collecte des salariés et la gouvernance des partenaires sociaux.



Le millionième contrat Visale a été fêté le 30 juin en présence du ministre Christophe Béchu, des président et vice-président d'Action logement, Bruno Arcadipane et Philippe Lengrand, et du président CFDT de l'APAGL, Jean-Jacques Perot.

Impliquée dans le projet dès sa genèse, la CFDT avait revendiqué un tel dispositif aux travers de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI Jeunes en 2011 et ANI Sécurisation des parcours professionnels en 2013) qui ambitionnaient :

- La garantie pour les salariés d'accéder à un logement ;
- La possibilité pour les jeunes d'obtenir un logement indépendant et donc d'accéder à l'autonomie et l'émancipation, socle des valeurs CFDT ;
- L'accompagnement des publics vers le logement.

La CFDT est particulièrement fière de ce dispositif. L'élargissement de Visale aux travailleurs modestes répond à un besoin fondamental, notamment pour les femmes devant trouver à se loger en cas de séparation et de baisse de budget disponible pour le logement.

La garantie Visale va poursuivre son développement en s'élargissant aux saisonniers et aux travailleurs indépendants. Les partenaires sociaux du groupe Action logement, à travers la nouvelle convention quinquennale, ont ainsi l'ambition d'atteindre 2 millions de contrats d'ici 2027.

Indispensable à la cohésion sociale, Visale est un outil majeur pour l'autonomie et l'émancipation de chacune et chacun. La CFDT se réjouit de son succès et de la détermination des partenaires sociaux à le développer.

Si vous avez des questions complémentaires, contactez vos représentants CFDT à la commission logement



Par Ibrahima Badiane et Saïd Habouchi



Le CPF finance votre permis de conduire !

La loi élargissant l'utilisation du CPF pour obtenir le permis de conduire est définitivement adoptée définitivement par le Parlement le 12 juin. À compter du 1er janvier 2024, toutes les catégories de permis de conduire pourront être financées en mobilisant le compte personnel de formation.

Par Didier Pousson



Le saviez-vous ? Retraite

L'article L. 1237-9-1 du Code du travail prévoit que l'employeur assure aux salariés une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite. Cette obligation est maintenant pleinement applicable depuis le 23 janvier 2023, suite à la publication de l'arrêté fixant les personnes autorisées à dispenser ces actions de sensibilisation.



Par Chantal Murat et
Christelle Ribeiro

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.

CHALEUR AU TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

Y-a-t-il une température au-delà de laquelle un salarié ne peut plus travailler ? L'employeur a-t-il l'obligation d'installer la climatisation sur le lieu de travail ? Autant de questions qui se posent lorsqu'arrivent les grosses chaleurs d'été, voire la canicule. Si la loi ne fixe pas de température maximale, elle prévoit néanmoins de nombreux aménagements et mesures afin de concilier au mieux chaleur et travail.

Pendant les périodes de fortes chaleurs, nombreuses sont les questions qui se posent quant aux obligations de l'employeur et aux droits des salariés. Qu'en est-il ?

Les vagues de chaleur étant de plus en plus fréquentes - avec un nouveau record de 33 journées en 2022 - le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires a présenté le 8 juin 2023 un plan national afin de prévenir et limiter l'ensemble des impacts. Ce plan vient compléter le dispositif canicule du Ministère de la santé.

LA LOI NE PRÉVOIT PAS DE TEMPÉRATURE MAXIMALE

Qu'il s'agisse d'une circonstance extérieure (chaleur, canicule, etc) ou liée à l'environnement de travail (certaines machines dégagent de fortes chaleurs), la loi ne prévoit pas spécifiquement de température au-dessus de laquelle un salarié peut quitter son poste de travail.

Nota bene : Si le Code du travail ne donne pas d'indication précise sur les températures maximales au-delà desquelles vous pouvez vous arrêter de travailler, l'INRS et la CNAMTS sont venus faire quelques recommandations. Ainsi, il est précisé que le travail par forte chaleur, et notamment au-dessus de 33°C, présente des dangers pour la santé des travailleurs.

D'une façon plus générale, il existe un droit de retrait pour les salariés lorsqu'ils estiment qu'un danger grave et imminent menace leur vie ou leur santé. L'employeur ne pourra pas vous demander de reprendre votre poste tant que persiste ce danger. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne pourra être prise à l'encontre du salarié qui exerce son droit de retrait (Art L.4131-3 C.trav).

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur a tout d'abord une obligation générale en matière de santé et de sécurité lui imposant de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (mesures de prévention, information et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (Art L.4121-1 à L. 4121-5 C.trav). Mais l'employeur est également tenu d'adapter ces mesures en cas de changement de circonstances, telles que l'apparition de fortes chaleurs par exemple. Attention !! vous avez également l'obligation de vous conformer aux directives de votre employeur lorsqu'il s'agit de veiller à votre santé ainsi qu'à celle de vos collègues !

LA TENUE VESTIMENTAIRE

En période de forte chaleur, vous avez en principe le droit de venir en tenue légère au bureau. Cependant, l'employeur a le droit d'imposer des restrictions si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Art L.1121-1 C.trav). L'employeur peut donc imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou dans le cas où vous êtes en relation avec la clientèle.

Par François Costes et
Pascale Lefebvre



LICENCIEMENT : LES SALARIÉES VICTIMES DE FAUSSES COUCHES TARDIVES ENFIN PROTÉGÉES



En ce début d'été, une loi vient d'être adoptée permettant aux salariées victimes de fausses couches tardives (celles survenues entre la 14^è et la 21^è semaine d'aménorrhée incluses), d'être protégées contre le licenciement. Cette loi prévoit également qu'en cas d'arrêt de travail pour une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée, aucun délai de carence ne s'applique. Loi n° 2023-567 du 07.07.2023.

LA LÉGISLATION AVANT CETTE LOI

De nombreuses femmes sont victimes de fausses couches. Selon le moment de l'interruption spontanée de grossesse, on parlera de :

- fausse couche précoce (avant la 14^è semaine d'aménorrhée) ;
- fausse couche tardive (entre la 14^è et la 21^è semaine d'aménorrhée incluses) ;
- accouchement prématuré à compter de la 22^è semaine d'aménorrhée (soit environ 5 mois de grossesse). Seules les salariées se trouvant dans ce dernier cas, et donc « accouchant prématurément », étaient protégées contre le licenciement au même titre qu'une salariée dont la grossesse n'a pas été interrompue.

Pour rappel, la femme enceinte bénéficie :

- d'une protection absolue durant le congé maternité (16 semaines minimum) et les congés payés pris immédiatement après celui-ci ;
- et d'une protection relative pendant la grossesse et pendant 10 semaines après la fin du congé maternité (1).

Aucune protection n'existait donc lorsque l'interruption spontanée de grossesse intervenait à 22 semaines d'aménorrhée moins un jour. Pourtant perdre un enfant à 4 mois au lieu de 5 mois justifie-t-il cette différence de traitement ? Non, comme le soulignent les sénateurs qui ont fait adopter un amendement allant dans ce sens...

UNE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DÈS LA 14^È SEMAINE D'AMÉNORRHÉE

La loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit désormais, via un nouvel article L. 1225-4-3 dans le Code du travail, que la salariée victime de fausse couche tardive peut bénéficier d'une protection relative contre le licenciement.

Du fait de cette protection, la salariée ne peut être licenciée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée entre la 14^è et 21^è semaine d'aménorrhée incluses. Elle pourra en revanche être licenciée si elle commet une faute grave ou encore, s'il est impossible de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

Par Flavien CID et
Christophe Simon




WebTV CFDT

La minute de vos droits

HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'employeur peut-il imposer au salarié d'effectuer des heures supplémentaires ?


Réponse avec Clara, notre juriste.

Scannez ou cliquez pour accéder
à la vidéo 



En cas de litige, comment prouver vos heures supplémentaires ?

Réponse avec Mathilde, notre juriste.

Scannez ou cliquez pour accéder
à la vidéo 



Catherine Laboue-Goumy

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
Cliquez ou Scannez!!



La CFDT : n°1 chez les cadres

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

Depuis le début du mois de juillet, la CFDT a franchi la barre des 80 000 adhérents chez les cadres !!

AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT!



JOURNEE DU 7 SEPTEMBRE

L'assemblée générale des Nations unies (ONU) a adopté une résolution désignant le 7 septembre comme la "Journée internationale de l'air pur pour des ciels bleus" : la pollution de l'air est le principal facteur contribuant à la charge de morbidité liée à l'environnement et l'une des principales causes évitables de décès et de maladie dans le monde. 99 % de la population mondiale respire aujourd'hui un air pollué, prévient l'OMS. 7 millions de personnes meurent chaque année à cause de la pollution atmosphérique, dont 90 % dans des pays à revenu faible ou intermédiaire (OMS, Lancet Planetary Health).

LE PLAN 2023 DE GESTION DES VAGUES DE CHALEUR

Le plan du ministère de la Transition écologique présenté le 8 juin 2023 contient un axe relatif aux travailleurs et aux entreprises avec 2 actions principales :

- L'action 11 annonce la création d'un guide à destination des entreprises concernant les travaux simples réalisables pour améliorer la température dans les bureaux. Le guide contiendra des informations sur le coût des travaux, leur durée et les éventuelles aides existantes.
- L'action 12 annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail lors des vagues de chaleur : « une attention particulière devra être portée aux activités exposant davantage les travailleurs au risque de chaleur, telles que les activités en extérieur (BTP, travaux agricoles), mais aussi la restauration, la boulangerie, les pressings... ».

Le plan précise que les agents de l'inspection du travail pourront transmettre aux DREETS la notification d'une mise en demeure en cas de situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention. Également, une vigilance particulière sera portée aux jeunes travailleurs qui ne peuvent être exposés à des températures extrêmes (sans dérogations possibles).

→ 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 !](#)



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

Appel à candidatures pour les élections professionnelles (date à venir)

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.

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

VOS CONTACTS CFDT



Délégué Syndical Central Adjoint : Ibrahima BADIANE

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

Délégués Syndicaux régionaux :

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

Grand-Ouest :

Flavien CID cfdt.inetum.grandouest@gmail.com

Christel BOUDINOT christel.boudinot.cfdt@gmail.com

Ile-de-France :

Consuelo FELIU-LLOMBART cfdt.inetum.consuelo@gmail.com

Ibrahima BADIANE cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com

Jean-Marc FREULARD jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com

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

Nord :

Philippe BUGES cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com

Chantal MURAT cfdt.inetum.nord@gmail.com

Christelle RIBEIRO cfdt.inetum.nord@gmail.com

Rhône-Alpes :

Laurent CHARRETON laurent.charreton.cfdt@gmail.com

Pascale LEFEBVRE pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com

Sud-Ouest :

Didier POUSSON cfdt.inetum.sudouest@gmail.com

François COSTES francois.costes@aposte.net

Software France:

Éric CASTELAIN eric.castelain.cfdt@gmail.com

Julie MACHADO julie.machado.cfdt@gmail.com

• Représentants Accords :

> ARTT : Eric CASTELAIN

> Participation : Jean DOMINGOS

> Prévoyance-santé : Eric CASTELAIN

• Référénts CFDT :

> Handicap : Valérie DEFLANDRE

• Référénts CSE Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS) :

> Catherine LABOUE-GOUMY (Software)

> Saïd HABOUCHE (IdF)

ØZahira MAOUCHE (IdF)

> Pascale LEFEBVRE (RhA)

Contactez-nous

AdHEREZ A La CFDū

Contactez les représentants CFDT de votre région ou les DSC. Cliquez 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.

