



Novembre 2023

## La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

### A quel jeu la CFE-CGC joue elle avec les syndicats non représentatifs ?

Dans son dernier tract, la CFE-CGC a intimé aux syndicats non représentatifs d'Inetum de ne pas présenter de liste de candidats lors des prochaines élections, en arguant du fait qu'ils n'avaient pas signé le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP). Cette attitude soulève bien des interrogations...

Serait-ce une tentative d'exclusion des syndicats non représentatifs ?

Pourtant, tout le monde sait qu'il est essentiel voire primordial de préserver le droit des salariés à s'organiser et à être représentés par les syndicats de leur choix.

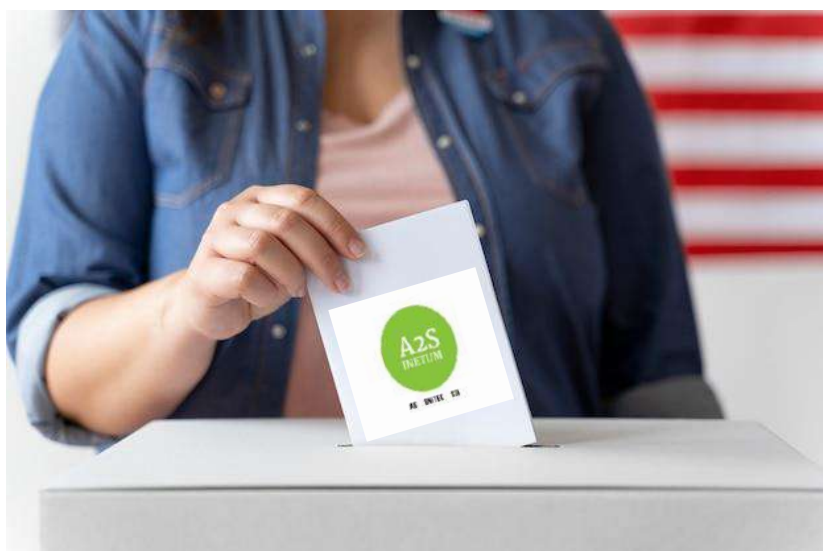


Ainsi, en intimant aux syndicats de notre liste commune de ne pas présenter de listes de candidats, la CFE-CGC semble clairement chercher à restreindre la diversité des opinions et des voix au sein d'Inetum.

L'engagement de la CFE CGC envers les salariés est également remis en question... La CFE-CGC est en effet le seul syndicat représentatif à ne plus délivrer de mandat de défenseur syndical. Elle envoie ainsi un message clair : seuls les cadres ont le droit à une représentation juridique adéquate. Cette décision est non seulement inéquitable, mais elle démontre également une déconnexion totale avec la réalité des salariés. Les TAM, pourtant essentiels au bon fonctionnement de l'entreprise, semblent être relégués au second plan par la CFE.

S3i et A2S rappellent que La mission des syndicats est d'œuvrer pour les salariés, sans distinction de statut. En tentant d'intimider les syndicats de notre liste commune et en limitant l'accès à la défense syndicale, la CFE-CGC a soulevé des doutes quant à son réel engagement envers l'ensemble des salariés d'Inetum.

Il est donc crucial, lors des prochaines élections professionnelles, de réfléchir attentivement avant de donner sa voix, afin de ne pas se retrouver face à une porte close si l'on ne correspond pas au profil favorisé par la CFE. Les salariés d'Inetum méritent une représentation syndicale qui défend leurs intérêts, sans distinction de statut.





Novembre 2023

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

## S3i réclame des améliorations pour soutenir les salariés aidants

S3i souligne le besoin urgent d'améliorer l'accord handicap chez Inetum pour mieux soutenir les salariés aidants. Actuellement, ces salariés font face à des défis non pris en compte, ce qui nécessite des changements concrets. Cet article met en lumière les demandes de S3i notamment l'intégration des situations des salariés aidant un proche atteint d'une maladie chronique ou d'un parent âgé dépendant, l'accès aux jours d'absence autorisés et la mise en place d'un congé de proche aidant.

**S3i insiste sur la nécessité de reconnaître les réalités auxquelles font face les salariés aidants** car leur rôle en tant qu'aidants ne se limite pas au travail, et il est crucial que cela soit pris en compte.

**S3i demande à Inetum de renforcer son accord handicap en incluant des mesures spécifiques pour soutenir les salariés aidants.** Cela pourrait inclure des jours de télétravail supplémentaires sans accord du manager, pour concilier responsabilités personnelles et professionnelles.

Il est essentiel de définir de manière précise les jours d'absence autorisés pour les salariés aidants, plutôt que de laisser cette décision à l'appréciation du manager dont la démarche pourrait être intrusive. Cela permettrait aux salariés de s'occuper de leurs proches sans craindre de conséquences négatives sur leur carrière.



**S3i suggère que la commission handicap soit impliquée dans la validation des journées d'absence autorisées** pour les salariés aidants. Cette commission est mieux à même de comprendre les différentes situations et garantirait une approche plus équitable.

**S3i invite Inetum à engager des négociations pour mettre en place un congé de proche aidant.** Cette mesure permettrait aux salariés aidants de prendre un temps dédié à leurs proches sans compromettre leur carrière.

**S3i demande à Inetum de prendre des mesures concrètes** pour soutenir les salariés aidants en améliorant l'accord handicap, en définissant clairement les jours d'absence autorisés et en introduisant un congé de proche aidant. Ces évolutions sont essentielles pour créer un environnement de travail plus inclusif et montrer l'engagement d'Inetum envers le bien-être de ses salariés.

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aidants-familiaux/les-solutions-de-repit-pour-les-aidants>



<https://solidarites.gouv.fr/allocation-journaliere-du-proche-aidant>



<https://www.aidants.fr/>

[inetum@s3i.fr](mailto:inetum@s3i.fr)  
[adhesion@s3i.fr](mailto:adhesion@s3i.fr)

Novembre 2023

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

## Cartes tickets restaurant, que se passe-t-il ?

Moi, je ne cause pas avec les syndicats !



La direction d'Inetum, semble avoir oublié l'importance de la communication avec les syndicats.

Les cartes restaurants Swile, qui permettent aux salariés de se nourrir pendant leur pause déjeuner voire de faire leurs courses sont devenues un sujet brûlant au sein de l'entreprise. Elles ont été créditées avec 4 jours de retard. S3i et A2S ont légitimement interpellé la direction, cherchant à comprendre pourquoi les cartes n'avaient pas été rechargées. Malheureusement, elle est restée sourde à nos requêtes, préférant ignorer nos préoccupations légitimes.

Cette attitude démontre un manque de considération envers les syndicats

et une déconnexion flagrante avec les salariés. En faisant fi de notre demande légitime, la direction d'Inetum ne fait qu'exacerber les tensions au sein de l'entreprise...

Il est grand temps de prendre conscience de l'importance d'une communication transparente et ouverte avec les syndicats. Les problèmes rencontrés au sein de l'entreprise ne peuvent être résolus que par un dialogue constructif et une volonté d'écoute mutuelle.

En négligeant de répondre aux demandes légitimes des syndicats, Inetum ne fait qu'accentuer les problèmes et fragiliser le climat social de l'entreprise.

En conclusion, aucune réponse de la direction au mail de S3i...Donc, à l'heure où nous rédigeons ce texte nous ne connaissons toujours pas les raisons de ce retard

## Discrimination ou humour de potache ?



Il est important de promouvoir la diversité, l'inclusion et le respect mutuel au travail. Malheureusement, des incidents discriminatoires surviennent encore.

Ainsi, rebaptiser un salarié, prénommé Mohamed\*, en l'appelant Marcel\* est discriminatoire. Le fait de rebaptiser un salarié en utilisant un prénom différent de celui qui lui a été donné à la naissance est inacceptable et discriminatoire.

S3i a comparé cette situation à une affaire jugée par la Cour de cassation, qui a statué que désigner une salariée en la nommant "la Libanaise" constituait un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son origine.

[inetum@s3i.fr](mailto:inetum@s3i.fr)  
[adhesion@s3i.fr](mailto:adhesion@s3i.fr)

Cette décision souligne la nécessité de respecter l'identité de chaque individu, en évitant tout commentaire ou traitement qui pourrait être offensant, stigmatisant ou préjudiciable.

Le principe fondamental derrière cette décision est de garantir un environnement de travail sain et respectueux, où chacun est traité sur un pied d'égalité, indépendamment de sa nationalité, de son origine ethnique ou de tout autre trait protégé par la loi.

Il est crucial qu'Inetum prévienne et combatte toute forme de discrimination en son sein. Cela implique une politique claire et stricte, de sensibilisation et de formation des managers et des employés sur le respect mutuel et l'inclusion, ainsi que la mise en œuvre des procédures pour signaler et traiter les cas de discrimination de manière appropriée.

*\*les prénoms ont été changés*



Novembre 2023

## La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

### Vos photographies sur Messenger peuvent être utilisées comme preuves par l'employeur !



Une récente décision de la Cour de cassation du 30 septembre 2020 (n°19-12.058), confirmée par deux nouveaux arrêts le 4 octobre 2023, met en évidence une réalité inquiétante pour les salariés : l'employeur pourra utiliser des photographies provenant du compte Messenger d'un salarié comme élément de preuve. Cette décision fait suite au cas impliquant deux infirmières qui se sont photographiées en maillot de bain lors d'une soirée arrosée sur leur lieu de travail, et dont les agissements ont été divulgués par une collègue appartenant à leur groupe privé Messenger.

Il est donc important que les salariés prennent conscience des implications de leurs actions, même dans des groupes privés. Les photographies, les messages et autres contenus partagés peuvent être utilisés contre eux dans un contexte professionnel. L'employeur dispose d'un éventail de moyens pour surveiller les activités et le comportement des salariés, même en dehors du cadre professionnel.

Cette situation souligne l'importance de la prudence dans le partage d'informations sensibles, qu'il s'agisse de photographies compromettantes ou de conversations potentiellement problématiques. Il est essentiel de réfléchir aux conséquences possibles avant de partager du contenu qui pourrait être utilisé contre soi.

Cette affaire met en évidence la possibilité pour les employeurs d'utiliser des photographies provenant du compte Messenger d'un salarié à des fins de preuve. La protection de la vie privée n'est plus absolue dans un contexte professionnel. Il est primordial que les salariés fassent preuve de prudence et de discernement dans leurs interactions en ligne, même dans des groupes privés, afin de prévenir toute utilisation malveillante de leurs activités virtuelles.

### Bonne nouvelle pour les stagiaires en 2024 ! votre gratification devrait augmenter !



Eh oui, il y aura du bon dans l'air pour l'année 2024 ! À partir du 1er janvier, le montant minimum de la gratification que vous percevez en tant que stagiaires de plus de deux mois devrait être majoré.

Cette gratification correspond à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale. Par exemple, à partir de janvier 2024, le montant minimum sera de 4,35 euros par heure, contre 4,05 euros en 2023. C'est une petite augmentation qui peut faire une grande différence pour votre budget étudiant.

Cette augmentation s'applique aux stages de plus de deux mois,

Maintenant, il ne vous reste plus qu'à attendre la publication officielle de cette revalorisation au journal officiel !!



Novembre 2023

**Inetum**

## La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

### L'employeur doit rembourser les frais de transport, peu importe la résidence du salarié

Une récente décision du tribunal judiciaire de Paris, en date du 5 juillet, a établi que l'éloignement géographique du domicile du salarié pour des raisons personnelles ne peut pas justifier le refus de rembourser les frais de transport en commun pour les trajets domicile-lieu de travail. Cette décision a été confirmée par la cour d'appel de Paris, renforçant ainsi les droits des salariés en matière de remboursement des frais de transport.

Selon cette décision, l'employeur est tenu de rembourser les frais de transport de ses salariés, quels que soient le lieu de résidence du salarié et la distance entre son domicile et son lieu de travail.

Ainsi, même si le salarié a choisi de s'éloigner géographiquement de son lieu de travail pour des raisons personnelles, cela ne peut pas être utilisé comme motif pour refuser le remboursement des frais de transport en commun.

Cette décision marque une avancée significative dans la protection des droits des salariés. Elle garantit que les employeurs doivent assumer la responsabilité de rembourser les frais de transport de leurs employés, conformément aux dispositions légales en vigueur.



### Salaires : Calcul de votre rémunération variable

La Cour de cassation, a rendu récemment des arrêts importants concernant les salaires. La cour a statué que les salariés ont le droit de vérifier le calcul de leur rémunération variable. Cela signifie que si un salarié qui a une rémunération variable calculée sur la base d'une donnée confidentielle, il peut demander à l'entreprise de lui fournir cette information. Inetum ne pourra pas se retrancher derrière le caractère confidentiel du calcul pour refuser de communiquer ces informations.

La cour a établi que les salariés ont également droit à un rappel de salaire s'ils n'ont pas reçu la rémunération variable à laquelle ils ont droit. Si les objectifs fixés dans les avenants relatifs à la rémunération variable ne sont pas rédigés en français, l'employé pourra obtenir un rappel de cette rémunération. Cette règle ne s'applique pas si l'employeur peut prouver que les objectifs ont été envoyés de l'étranger ou s'ils sont destinés à des employés étrangers.

Ces arrêts de la Cour de cassation sont importants car ils assurent une plus grande transparence dans le calcul des bonus et de la rémunération variable.





Novembre 2023

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

## Appel à candidatures pour les élections professionnelles de 2024 !

Vous avez envie de faire bouger les choses chez Inetum, soyez candidat, rejoignez l'équipe S3i !

### S3i, y adhérer, cela coûte trop cher ? Non.

Allez, on avoue, ce n'est pas donné : le prix d'un malabar par jour , 10 centimes. Les cotisations de nos adhérents sont une ressource indispensable et nécessaire pour nous permettre de fonctionner :

- frais de gestion courants
- financement d'actions de supports
- assistance juridique.
- Tout ce qui permet de mieux vous représenter.

S3i n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné.

**C'est la garantie de son indépendance !**

## Montant des cotisations S3i 2023

Adhérent.e non cadre : **60 €**

Adhérent.e cadre : **100 €**

La cotisation max. annuelle pour 2023 revient à **34 €** après déduction fiscale

Pour retrouver des informations complémentaires, connectez vous sur notre site internet <http://www.s3i-france.com> ou par mail : [inetum@s3i.fr](mailto:inetum@s3i.fr) et [adhesion@s3i.fr](mailto:adhesion@s3i.fr) - <https://whatsapp.com/channel/0029VaCvm6BLSmbSFsBAnL3es>

**Faire valoir les droits du salarié d'aujourd'hui afin d'améliorer sa vie !**

**Votre contact S3i**

**RSS Inetum**

**Nadira Zeroual**

**Téléphone : 07.60.22.27.42**

**RSS Inetum Software**

**Mamady Samassa**

**Bulletin d'adhésion**

