

DSC-Responsable groupe
DS Ile de France
DS Ile de France
DS Ile de France
DSC Adjoint / DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
RSS Méditerranée
DS Grand Ouest
DS Software

Michel LE GOUVELLO (06 02 19 01 32)
Naima BELDJELTI (01 55 24 24 93)
Didier JEANNOT (06 20 32 49 52)
Edward PUJAR (06 51 00 55 69)
Pascale DEKESS (06 04 50 86 19)
Maxime RINNA (06 48 15 14 11)
Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16)
Caroline SABATIER (06 15 33 73 23)
Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41)
Adrian JACKSON (05 59 69 96 96)

michel.legouvello@gmail.com
naima.beldjelti@inetum.com
didier.jeannot274@orange.fr
epujar@club-internet.fr
dekessp@yahoo.com
Maxime.rinna@gmail.com
denis.francois@inetum.com
caroline.sabatier@inetum.com
nicolas.guillon@inetum.com
adrian.jackson@laposte.net

Site :
<http://cftc-inetum.fr>

Au sommaire :

- Charte télétravail (p. 1)
- Référendum télétravail (p. 2)
- Inflation (p. 3)
- La mise au placard... (p. 3)
- Bain Capital (p. 3)
- Equipe CFTC (p. 4)

Décembre 2022



La CFTC vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année !

Mieux vaut une charte télétravail qu'un mauvais accord télétravail !

La CFTC a toujours été largement favorable au télétravail, forme d'organisation du travail dont les avantages ne sont plus à démontrer. Celui-ci s'est largement développé, à la faveur notamment de la crise sanitaire qui a constitué un magnifique catalyseur. **A ce titre, nous vous invitons à consulter l'intégralité de nos propositions dans le bulletin CFTC de juillet 2022.**

Aujourd'hui, le télétravail est largement répandu **avec ou sans** accord d'entreprise. Et dans la plupart des cas où celui-ci est organisé via un accord d'entreprise, **l'accord d'entreprise a d'abord vocation à sécuriser l'employeur et non pas le salarié.**

Il n'est pas inutile de rappeler qu'une entreprise qui élabore une charte, à défaut d'accord sur le télétravail, se doit de respecter un certain nombre d'obligations protectrices pour le salarié.

Pour la CFTC une telle charte télétravail ne pouvait pas être moins-disant qu'un accord télétravail tel que celui qui a été signé par la CFDT et la CFE-CGC.

Un accord d'entreprise sur le télétravail permet à l'employeur de s'exonérer de certaines obligations et de proposer un « package » globalement moins-disant à ses salariés. Aux prud'hommes, un salarié aura beaucoup plus de difficultés à contester un accord télétravail qu'une charte télétravail.

Pour certains, le seul intérêt de l'accord télétravail est l'existence de la commission de suivi dont seuls les OSR signataires de l'accord télétravail sont membres. En deux ans d'existence, aucun retour de cette commission dans les CSE... **Rappelons qu'une expertise télétravail peut être mise en place par tout CSE qui le souhaite, une expertise peut exiger des documents ce qui n'est pas le cas pour une commission.**

Il est regrettable que la CFDT et la CFE-CGC aient signé cet accord et demandé ce référendum, bloquant ainsi toute possibilité de ramener la direction à la table des négociations.

C'est pourquoi nous insistons sur le fait que le télétravail est tout à fait possible en dehors de tout accord d'entreprise.

Pour la CFTC, mieux vaut une charte télétravail qu'un mauvais accord télétravail !



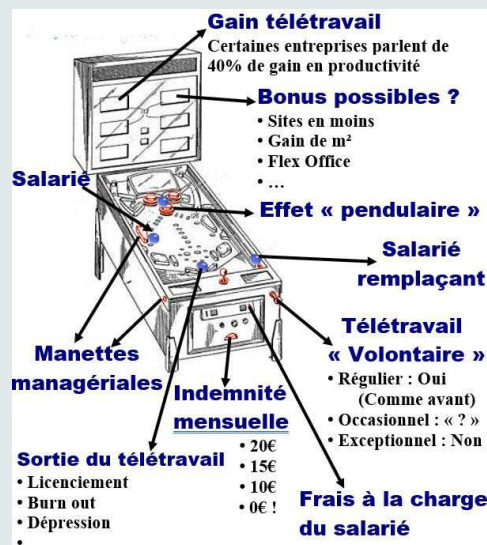
Accord télétravail : Référendum votez **NON !**

Décembre 2022

Accord télétravail : **NON, NON et NON !**

Pour la CFTC le télétravail est une évidence mais pas à n'importe quel prix ! **IMPOSSIBLE** de signer un accord qui prévoit :

- La possibilité de globaliser jusqu'à 175 jours. La globalisation peut se traduire par des temps plein TT sur une période plus ou moins longue. Inacceptable par rapport aux RPS (isolement, droit à la déconnexion, burnout...),
- Un plafond d'indemnité à 20€ alors que l'URSSAF permet jusqu'à 50€ / mois,
- Une prime d'installation plafonnée à 100€ (remboursement de 50% de la facture) tous les 5 ans,
- Des critères (subjectifs) de réversibilité à l'initiative de l'employeur : Insuffisance dans l'exécution du travail, risque sur la dynamique d'équipe.
- Que les Organisations Syndicales Représentatives non signataires restent exclues de la commission de suivi.



La CFTC note l'indécence d'une telle proposition et souligne que le critère « insuffisance dans l'exécution du travail » est proche de « insuffisance professionnelle » motif de licenciement plaidé au Prud'homme et pour lequel la CFTC a déjà accompagné des salariés d'Inetum.

Comme en 2020,

- la CFTC et Solidaires n'ont pas signé l'accord sur le télétravail car ce dernier ne tient pas compte des demandes des OSR.
- la CFE/CGC et la CFDT ont signé la proposition d'accord sur le télétravail, représentant 47,30 % des suffrages exprimés. Cet accord ne peut donc pas être appliqué en l'état actuel.
 - Consultation des salariés : demande faite par les Organisations syndicales signataires de l'accord,
 - Les OSR avaient jusqu'au 3 novembre 2022 pour signer l'accord. **La CFTC a confirmé sa volonté de ne pas signer !**



La CFTC vous informe !

Décembre 2022

Inflation : Insupportable !

La pression inflationniste ne faiblit pas avec **une hausse annuelle des prix à la consommation de 6,2%** constatée en octobre dernier. Quant aux prix des produits de grande consommation vendus dans la grande distribution, ceux accélèrent pour le onzième mois consécutif en affichant **une hausse annuelle de 10,6%**.

Face à cette situation insupportable pour les salariés d'Inetum, la Direction fait la sourde oreille et refuse toute mesure collective. **Malgré les 2 journées d'action (20 septembre et 15 novembre)**, Inetum ne distribue que des augmentations sur des critères individuels et plus du tiers des salariés n'ont pas été augmentés depuis le début de l'année. Enfin, l'enveloppe distribuée reste limitée à 3,5%, bien en-deçà du niveau de l'inflation qui tutoie les 7% en cette fin d'année 2022.

La CFTC juge l'attitude de la Direction totalement irresponsable, d'autant plus que les 70 millions d'euros de résultat net réalisés en 2021 et les perspectives éblouissantes pour les années à venir laissent une grande marge de manœuvre à Inetum pour mettre en œuvre une politique de rémunération à la fois juste et à la hauteur des attentes des salariés.

La mise au placard...

Votre manager vous sollicite de moins en moins souvent, votre commercial vous oublie, vous avez de moins en moins de travail, votre intercontrat se prolonge, votre hiérarchie ne vous donne plus signe de vie... Ces symptômes correspondent assurément à une mise au placard. L'objectif de votre employeur est clair : il cherche à vous mettre mal à l'aise, à vous dévaloriser et au bout du compte obtenir votre démission, ou, dans le meilleur des cas, une rupture conventionnelle au rabais.

Si cette pratique n'est pas encadrée par un cadre légal précis, elle n'en demeure pas moins condamnable pour votre employeur.

Vous donnez un travail en adéquation avec votre contrat de travail et vos compétences est une obligation de l'employeur. La mise au placard est une sanction disciplinaire déguisée qui a pour but de vous déstabiliser. **Celle-ci est une forme de harcèlement moral, pratique condamnée par le code du travail et le code pénal.**

Malheureusement, Inetum n'échappe pas à la règle et nous avons recensé de trop nombreux cas de salariés mis au placard, généralement des seniors en intercontrat forcé qui se prolonge des mois durant.

Dans ce cas, n'hésitez pas : **Contactez votre représentant CFTC qui vous aidera à trouver la solution la plus adaptée pour retrouver au plus vite votre équilibre professionnel.**

Billet d'humeur...

Surtout, ne dites pas : « *Bain Capital pique 10 millions d'euros dans les caisses d'Inetum* » mais plutôt une phrase du genre :

« *L'Assemblée Générale décide la mise en distribution exceptionnelle de réserves, prélevées sur le compte « Primes d'émission », d'un montant de 10 millions d'euros.* »

C'est bien plus élégant et vous impressionnez ainsi vos interlocuteurs !



La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

Michel le GOUVELLO (DSC)
Naima BELDJELTI (IDF)
Didier JEANNOT (IDF)
Edward PUJAR (IDF)
Caroline SABATIER (Méditerranée)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Maxime RINNA (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Emmanuel FORGEOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Muriel GRAND-BALMELLI (Grand Ouest)
Nicolas GUILLON (Grand Ouest)
Adrian JACKSON (Progiciels)

Commission Formation

Sabiha MICALLEFF
Michel le GOUVELLO

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN
Naima BELDJELTI
Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALLEFF
Pascale DEKESS

Commission Centrale SSCT

Pascale DEKESS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

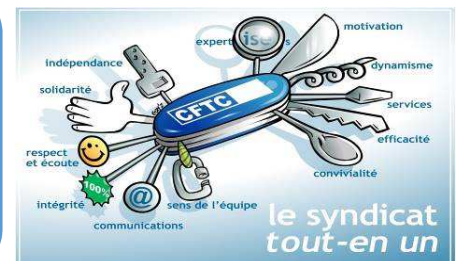
Commission Astreintes

Michel le GOUVELLO (RS)

VOUS bientôt !

La CFTC remercie les personnes qui nous rejoignent

- La CFTC est présente géographiquement sur 6 CSE des 8 CSE de l'UES Inetum (Ile de France, Méditerranée, Grand Ouest, Rhône-Alpes, Nord et Software) et hors UES chez Inetum Business Solution France.
- Présente dans toutes les instances du personnel : CSE/CSSCT, CSEC/CCSSCT, Paritaire.
- L'équipe CFTC est constituée de TAM, de CADRES, d'administratifs, de salariés en clientèle et en Centre de Service, de la production à la direction de projets, ...



Comment nous rejoindre !

Pour cela, plusieurs moyens :

- * En vous adressant à vos représentants CFTC
- * En nous retournant ce bulletin d'adhésion

Nous trouverons toujours une solution !

POURQUOI ADHERER A LA CFTC ?

Les syndicats n'existent que parce que des personnes s'associent pour étudier et **défendre leurs droits** ainsi que leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

A la CFTC, l'adhérent n'est jamais un pion dans un système qui le dépasse.

Venez rejoindre l'équipe CFTC d'Inetum !!!

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC Inetum, Bureau E-116, 1^{er} étage - 145 Boulevard Victor Hugo, 93400 St Ouen - ☎ 01 41 06 55 13

Nom Prénom :

Qualification :

Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Adresse mail perso :

Société :

Etablissement de rattachement :