



Section syndicale CFTC du groupe Inetum

Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DSC Adjointe
DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
DS Nord
RSS Ile de France
RSS Grand Ouest
RSS Inetum Software
DS IBSF

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

Michel LE GOUVELLO (06 02 19 01 32) michel.legouvello@gmail.com
Pascale DEKESS (06 04 50 86 19) dekessp@yahoo.com
Christophe CAILLE (06 80 10 21 10) christophe.caille@inetum.com
Yannie TERPEND ORDASSIERE (04 76 61 30 00) yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16) denis.francois@inetum.com
Gérard LEPINE (03 20 12 85 48) gerard.lepine@inetum.com
Edward PUJAR (06 51 00 55 69) epujar@club-internet.fr
Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41) nicolas.guillon@inetum.com
Adrian JACKSON (06 37 06 29 38) adrian.jackson@laposte.net
Dominique CORDEL (06 25 62 43 43) dominique.cordel@inetum.com

Mars 2024



Au sommaire :

- Modalité 2 et 3 (p 1)

- période intercontrat (p 2 & 3)

- Les acquis sociaux (p 4)

- Rejoignez la CFTC (p. 5)

- Equipe CFTC (p. 7)

Modalité 2 et 3

Une augmentation en perspective ?

Nous avons l'habitude de vérifier la cohérence des salaires au travers des NAO (Négociation Annuel Obligatoire) et les minima Syntec.

Le « [18 janvier 2024 Cour d'appel de Versailles RG n° 21/03027](#) ». Elle rappelle la CC (convention collective) Syntec qui est aussi celle d'Inetum :

Modalité 2 : « leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale »

Modalité 3 : « Rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale »

C'est à ce titre qu'un salarié, en modalité 2 de la société S.A. ALTRAN TECHNOLOGIES, a gagné son procès concernant sa demande de rattrapage de salaires pas assez perçus.

Depuis ces dernières années, Inetum n'embauche plus de salariés en modalité 2, allez savoir pourquoi... Dans le rapport de la dernière commission ARTT en 2023 : modalité 1 / 7 982 salariés, 2 / 1546 salariés et 3 / 404 salariés. En parallèle le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) ne cesse d'augmenter, 6,94% en 2023, 5,40% en 2024. **Pour la modalité 2 le montant annuel est actuellement à 46 368€ et respectivement de 92 736€ pour la modalité 3 en 2024 !**

Quelle est votre modalité ? Dans CRA35 « Profil actuel de l'utilisateur » le « Code gestion RTT » vous indique votre modalité 1, 2 ou 3. Sur votre bulletin de salaire pour la modalité 2 : « horaire de référence : Forfait 38h30 HEBDO » ; La modalité 3 correspond aux « forfaits jour » (Cf. *bulletin CFTC de mars 2023*).

Quel est le salaire annuel qui doit être comparé au PMSS ? Attention ce n'est pas le salaire figurant dans votre EE – EP car la période des 12 mois d'Inetum ne correspond pas à l'année civile. **SI** vous êtes augmenté durant l'année, le salaire EE – EP est supérieur au salaire de l'année civile (*tous les moyens sont bons pour vous faire croire que vous êtes bien payé...*).

Auprès de qui le réclamer ? De votre manager ou de votre RRH. S'ils font la « sourde d'oreille », auprès des prud'hommes comme le salarié de S.A. ALTRAN TECHNOLOGIES. **N'hésitez pas à nous contacter, la CFTC est là pour vous conseiller et vous accompagner suivant votre situation.**

Si vous êtes en modalité 2 ou 3, la CFTC vous invite à vérifier et surveiller votre salaire annuel. Au vu du taux d'inflation actuelle, l'année prochaine sera peut-être votre tour ? ...

Mise en place d'une période intercontrat à domicile...

Mars 2024

A la fin de certaines réunions d'intercontrat (intermission ; speed challenge ; speed meeting ; ...), il a été remis aux salariés un document à signer avec pour entête « **Mise en place d'une période intercontrat à domicile** ». Ce titre est suivi du sous-titre « **Compte-rendu de l'entretien du ...** » réunion qui, pour la plupart, n'a pas eu lieu !

Volontariat ?

La direction a précisé l'aspect « *dérogatoire* » de ce document qui permet au salarié en intercontrat de rester « *s'il le souhaite* » à son domicile. Il est à noter le climat de violence, signalé par les salariés, dans lequel s'effectue la signature de ce document : « séquestration » vivement ressentie par le salarié ; en général, aucune copie de ce document n'est délivrée aux salariés signataires (*pourquoi ?*) ; menace « *si tu ne signes pas, tu devras venir tous les jours sur site* », la signature donne l'autorisation au salarié de « rester » à domicile sous certaines conditions ... ; Il est souvent constaté que le salarié sort de ce type de réunion très stressé (**Risques Psychosociaux**) ; ...

Aspects discriminatoires ?

« *L'intercontrat à domicile est une mesure dérogatoire qui permet à un salarié qui n'est pas en mission, de rester s'il le souhaite à son domicile* ». Pas sûr s'il est conditionné par un document. Les propos de la direction ci-après sont surprenants : « *Ce document propose au salarié d'exécuter sa période d'intercontrat à domicile sous réserve :*

- *de demeurer joignable au numéro et mail qu'il indiquera dans le document*
- *de contribuer activement à son repositionnement* »

Doit-on comprendre que cette attitude est réservée au seul salarié en intercontrat à domicile ? Un salarié en intercontrat en agence répond aussi à ces 2 critères ! Le document à signer devient-il un « objet / sujet », par lui-même, à discrimination ?

Décision unilatérale de l'employeur

Dans l'accord télétravail il est stipulé dans l'article 7 : « *Quand bien même l'article 1 du présent accord exclut le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail étant alors un mode d'organisation du travail décidé exclusivement par l'employeur, l'indemnité télétravail ci-dessus fixée sera versée en cas de circonstances exceptionnelles dans les mêmes proportions (en fonction du nombre de jours de télétravail dans le mois).* »

De même, toujours dans l'accord télétravail, il est stipulé dans le préambule : « *enfin la période mars à juin 2020 où l'entreprise a recouru au télétravail comme mode exceptionnel d'organisation du travail en période pandémique* ». Prouve qu'Inetum n'a pas besoin d'un accord pour appliquer cette mesure sans qu'aucun document ne soit signé.

Au même titre la direction acte l'intercontrat comme une « situation exceptionnelle » montrant ainsi sa capacité à décider unilatéralement l'intercontrat à domicile. Force est de constater qu'effectivement, depuis longue date, l'intercontrat à domicile sans ce document est pratique courante chez Inetum et cela n'a jamais posé « problème » !

Mise en place d'une période intercontrat à domicile...(suite)

Mars 2024

Travail et moyens pour le réaliser

- (1) « L'employeur a l'obligation de fournir au salarié le travail convenu dans le contrat de travail ».
(2) Cette phrase est complétée par (2) « ainsi que tous les moyens nécessaires à sa réalisation ».

Intercontrat à domicile : La direction dit : « Si le salarié adhère à la mesure dérogatoire d'intercontrat à domicile, il devra signer le document fixant les modalités de cet intercontrat à domicile : (1) demeurer joignable au numéro et mail communiqués, participer activement à son repositionnement etc.... »

Intercontrat en agence : La direction dit : « Le salarié est libre de ne pas adhérer à la mesure dérogatoire d'intercontrat à domicile et par conséquent, de se présenter au siège de l'entreprise tous les jours (1) pour effectuer les travaux en adéquation avec ses compétences lui seront confiés. »

Dans les deux cas il faut avoir (2) un abonnement portable ou fixe, internet, ordinateur, siège, écran d'appoint, ... (dans l'accord télétravail, une participation (faible) de l'entreprise est donnée au salarié). Beaucoup de salariés en intercontrat déplorent **l'insuffisance de matériel** qui ne leur permettent pas de travailler.

L'insuffisance professionnelle dénoncée par la direction lors d'entretien préalable à licenciement, comme a pu le constater la CFTC, est-elle en rapport ?

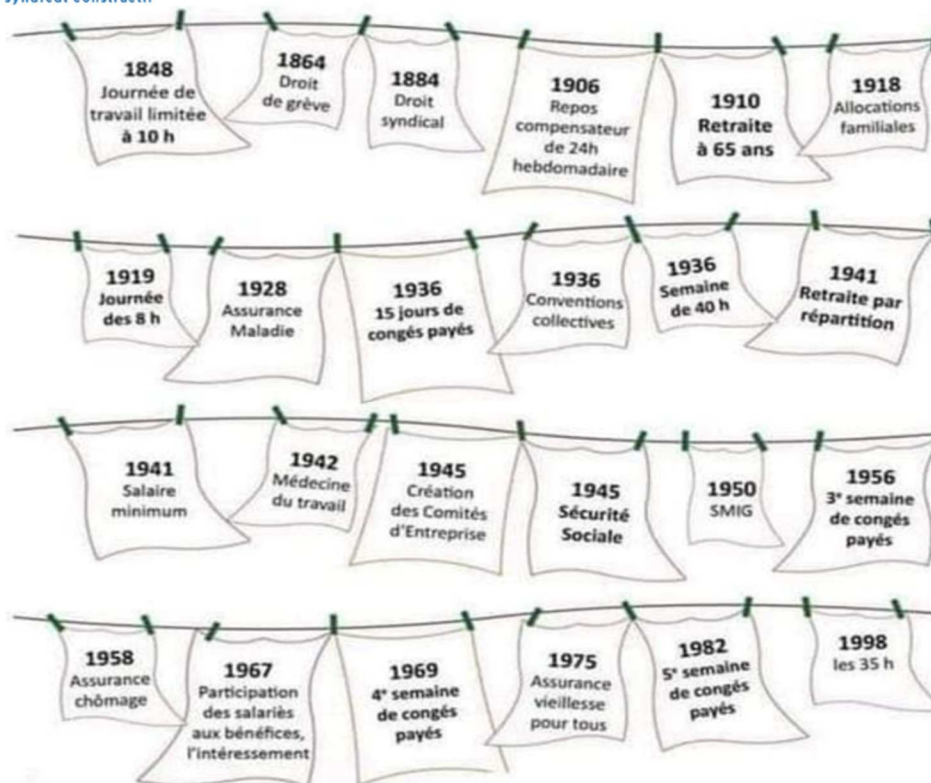
Un « vrai » / « faux » intercontrat

Des salariés se plaignent d'avoir des travaux qui leur sont assignés pour des projets qui n'ont rien à voir avec de l'intercontrat. Pourtant leurs managers les obligent à mettre « intercontrat » dans leur CRA... L'intermission à domicile peut-elle être considérée comme du télétravail / travail déguisé mais sans les moyens ?

En conclusion

Ce document n'a qu'un effet négatif sur le salarié, que le salarié le signe ou non. Ce document n'apporte rien à la qualité du travail du salarié. A moins que l'objectif caché soit ailleurs ?

Lors d'accompagnements de salariés par la CFTC à un entretien préalable à licenciement, un des motifs cités durant l'entretien était d'avoir refusé de signer ce document. Peut-on voir dans ce document un moyen (ou motif ?) supplémentaire à Inetum pour les licencier plus facilement ?



Et après 1998 ?

2001 : loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes levant l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie.

2003 : loi portant réforme des retraites. La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 De 2004 à 2008, la loi prévoit l'alignement de la durée d'assurance des fonctionnaires sur celle du régime général (**passage de 37,5 ans à 40 ans**).

2005 : loi portant réforme du temps de travail dans l'entreprise.

Le principe de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires est réaffirmé. Cependant ses modalités d'application sont encore assouplies. Les "salariés volontaires" pourront, en accord avec l'employeur, effectuer des heures supplémentaires "choisies" au-delà du contingent normalement prévu dans l'entreprise. Ils pourront ainsi faire des semaines de 48 heures. Les cadres pourront renoncer à une partie de leurs congés contre un supplément de rémunération.

2008 : loi relative à la journée de solidarité.

2010 : loi portant réforme des retraites.

L'âge légal de départ à la retraite sera porté **de 60 ans à 62 ans en 2018**. Cette augmentation sera progressive : quatre mois par an, à partir du 1er juillet 2011 par année de naissance (quatre mois de plus dès 2011 pour les personnes nées en 1951 pour aboutir à deux ans de plus en 2018 pour les personnes nées en 1956).

2011 : loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

2012 : loi relative au harcèlement sexuel.

Loi permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

2020 Accord national interprofessionnel pour une mise en forme réussie du télétravail complète l'ANI de 2005 sur le même sujet afin d'adapter les dispositions à la crise sanitaire.

Conclusion : Pour la CFTC : l'assouplissement de certaines dispositions par rapport aux lois, le recul progressif de l'âge de la retraite et tous les domaines où le droit du travail recule sont autant de motifs pour être proactifs et ne pas laisser indéfiniment grignoter les acquis sociaux



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Dominique CORDEL (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS - Ile de France)
Adrian JACKSON (RSS - Inetum Software)

Commission Economique

Dominique CORDEL

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Dominique CORDEL
Pascale DEKESS

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Adrian JACKSON
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Leila BOUVIER (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Dominique CORDEL

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Dominique CORDEL
Pascale DEKESS

Commission environnement

Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Nora BIZIH (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Venez rejoindre la CFTC !

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC Inetum, Bureau E-006, RdC - 7 Rue Touzet Gaillard, 93400 St Ouen – ☎ 01 41 06 55 13

Nom (*) :
Prénom (*) :
Adresse Personnelle :
Tél. mobile (*) :
e-mail personnel (*) :

TAM (*)

Cadre (*)

Entreprise / Etablissement de rattachement (*) :

(*) : Champs obligatoires

Vous pouvez nous contacter via notre site : <https://cftc-inetum.fr>

Les Délégués syndicaux CFTC

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

DSC-Responsable groupe	Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)	michel.legouvello@gmail.com
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	dekessp@yahoo.com
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)	christophe.caille@inetum.com
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE	(04 76 61 30 00)	yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
DS Nord	Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	denis.francois@inetum.com
DS Nord	Gerard LEPINE	(03 20 12 85 48)	denis.francois@inetum.com
RSS Ile de France	Edward PUJAR	(06 51 00 55 69)	epujar@club-internet.fr
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	nicolas.guillon@inetum.com
RSS Software	Adrian JACKSON	(05 59 69 96 96)	adrian.jackson@laposte.net
DS IBSF	Dominique CORDEL	(06 25 62 43 43)	dominique.cordel@inetum.com