

## Section syndicale CFTC du groupe Inetum



Site :

<https://cftc-inetum.fr>

### Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe  
DSC Adjointe  
DS Rhône-Alpes  
DS Rhône-Alpes  
DS Nord  
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
Guillaume DEVOS	(06 61 79 59 16)	guillaume.devos@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

Avril 2024



### Au sommaire :

- CP pendant la maladie (p 1)
- Risques psychosociaux (p 2 & 3)
- Révisions salaires (p 1)
- Politique salariale « discriminatoire » (p. 4)
- Equipe CFTC (p. 5)

## Acquisition des congés pendant la maladie

Jusqu'à présent, il n'était pas possible **d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail** ... Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) admet que le salarié peut acquérir des congés payés pendant sa maladie, même si celle-ci est d'origine non-professionnelle. **Cette position a été confirmée par la Cour de cassation française** le 13 septembre 2023. Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37482> .

### Questions en Rhône-Alpes + CSEC :

- Quels sont les plans d'actions de la direction Inetum pour respecter la cour de justice européenne et la Cour de cassation française ?
- Quelle est la procédure pour que les salariés fassent valoir leurs droits à acquisition de CP pendant un arrêt maladie depuis le 13/09/2023 ?

**Réponse de la direction en CSEC :** « La directive européenne date de 2003, la loi française, plus précisément les articles L.3141-3 et L.3141-5-5ème du Code du Travail, est à ce jour inchangée. Le Conseil Constitutionnel s'est prononcé en février 2024, il n'a pas abrogé les articles L.3141-3 et L.3141-5-5ème du Code du Travail. Un projet de loi a été déposé pour modifier la loi, l'amendement a été adopté et le texte définitif devrait être connu mi-avril 2024, la mise en application devrait suivre rapidement. Nous reviendrons alors vers le CSEC pour préciser les modalités d'application des nouvelles dispositions légales. »

La CFTC rappelle **l'effet rétroactif de 3 ans** dès lors qu'Inetum mettra en place cette directive.

## Révisions salaires

**Pour rappel** - Les revalorisations fonctionnelles et salariales sont prévues à **3 dates d'effet différentes** dans l'année : **avril, juillet et octobre**.

C'est au manager qu'il appartient d'informer les collaborateurs des décisions prises à leurs rencontres. N'hésiter donc pas à questionner votre responsable hiérarchique sur le sujet.

Vos élus CFTC sont à votre écoute et à votre disposition pour vous aider. <https://cftc-inetum.fr>



# Les risques psychosociaux au travail, c'est quoi ?

Avril 2024

## Rappel

Les **risques psychosociaux (RPS)** portent atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Générés par la situation de travail, ils peuvent aussi bien provenir des conditions d'emploi, de facteurs organisationnels que des relations professionnelles.

Leur définition a été établie en 2011 par un collège d'expertise **présidé par le sociologue et statisticien Michel Gollac**.

### Il ne faut pas confondre :

Les facteurs de risques psychosociaux  
Les risques psychosociaux  
Les conséquences sur la santé, qu'elles soient physiques ou mentales

## Les facteurs de risques psychosociaux sont à l'origine des risques psychosociaux.

Les **risques** psychosociaux sont les **situations** de travail où sont présents du **stress**, des violences internes ou externes, ou les trois en même temps.

Les **conséquences** sur la santé sont multiples : troubles musculosquelettiques, maladies cardiovasculaires, dépression, anxiété, épuisement professionnel, suicide...

Ces facteurs de risques psychosociaux doivent être **appréhendés dans la situation de travail**, afin de prévenir l'apparition de situations stressantes, de violences qui entraîneront des conséquences sur la santé des travailleurs mais également sur la performance de l'entreprise.

## Quels sont les principaux risques psychosociaux ?

Le **stress** constitue le principal risque psychosocial. Il est notamment engendré par la perception par le salarié d'un décalage entre les objectifs fixés et les moyens – qu'ils soient humains, techniques, financiers ou temporels – mis à disposition pour les atteindre.

### Ce que dit la loi :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. [...] »

### ANI du 2 juillet 2008 relatif au Stress au travail

Il n'y a pas de bon stress et de mauvais stress, mais de **stress aigu** et de **stress chronique**. Si le premier est ponctuel et non nocif pour la santé du salarié, le second s'installe dans la durée et peut entraîner des troubles de la santé physique ou mentale.

## En chiffres

**25 %** des salariés déclarent devoir cacher ou maîtriser leurs émotions et **16 %** devoir éviter de donner leur avis.

**57 %** des salariés a minima sont exposés à trois dimensions ou plus de risques psychosociaux et **4 %** aux six dimensions à la fois.

**45 %** des salariés estiment qu'ils doivent « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail et **30 %** considèrent qu'ils doivent « fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue » et que c'est « un aspect négatif de leur travail ».

# Les risques psychosociaux au travail, c'est quoi ? (suite)

Avril 2024

## Quelles sont les conséquences pour les salariés ?

Des **troubles musculosquelettiques (TMS)** ;  
Des **maladies cardiovasculaires** ;  
Des **troubles de santé mentale** comme un épisode dépressif, des troubles anxieux, un état de stress post-traumatique, des tendances suicidaires ;  
Une **aggravation ou une rechute de maladies chroniques** ; Des **conduites addictives**.

## Quelles sont les conséquences pour l'entreprise ?

Une accentuation de l'absentéisme et du turnover ;  
Des difficultés de recrutement ; Une augmentation des accidents du travail ; Une baisse de motivation ; Une dégradation de la productivité ; Une altération de l'atmosphère de travail ; Une atteinte à l'image de l'entreprise...

## Comment prévenir les risques psychosociaux ?

Dans le cadre des risques psychosociaux, il faut privilégier une démarche de prévention **collective axée sur le travail et son organisation**. Il ne s'agit pas d'évaluer individuellement la psychologie de chaque salarié.

### Étape 1 - Préparer la démarche

Il faut définir un cadre et des règles de fonctionnement et les formaliser à l'écrit. C'est une démarche participative impliquant tous les acteurs de la prévention dans l'entreprise (cela inclut donc les salariés !). L'employeur doit s'engager à donner les moyens nécessaires à la réalisation du diagnostic et à la mise en œuvre des actions

### Étape 2 - Analyser les situations de travail réel

Il s'agit de comprendre les expositions des salariés aux facteurs de risques psychosociaux.

### Étape 3 - Élaborer et mettre en œuvre le plan d'actions

Les mesures préventives doivent être centrées sur le travail et organisation.

### Étape 4 - Suivre et évaluer les actions

Les mesures préventives doivent être centrées sur le travail et organisation.

## DUERP

Afin de mesurer les conséquences des risques psychosociaux sur la santé des salariés et les performances de l'entreprise, l'employeur s'appuie sur le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.

Il établit ensuite une **démarche de prévention** en collaboration avec le **CSE** et met en place des mesures de prévention en fonction du résultat de l'évaluation.

Chez Inetum, la partie RPS ne reflète pas la réalité !

Tout salarié peut consulter ce document auprès de sa RH. La CFTC considère qu'il devrait être accessible sans avoir à en faire la demande.

**A savoir : les coordonnées de l'inspection du travail et de la médecine du travail sont dans le DUERP !**

## En conclusion

Les mesures de prévention des risques psychosociaux ne se résument pas à des mesures d'accompagnement médical, ni à des mesures améliorant le confort des salariés (**mesures « Baby-foot »**).

Pour la **CFTC** un long chemin reste encore à parcourir pour qu'une politique de prévention des risques psychosociaux soit efficace chez Inetum.

# Politique salariale « discriminatoire » proposée par la direction

Avril 2024

## Les faits

Dans le PV de désaccord de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), la **direction** a mis en place une nouvelle règle : « *Augmentation de 2% de salaire fixe pour des salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 33.000€ brut, à laquelle peut se cumuler, pour les salariés de moins de 26 ans, l'augmentation de 5% pour un salaire annuel brut inférieur à 35.000 €.* »

Potentiellement un jeune salarié percevant un salaire inférieur ou égal à 33 000 € se verra gratifié d'une augmentation de salaire pouvant aller jusqu'à 2 310 €.

Ceci constitue une « **discrimination à l'âge** » au regard des salariés de plus de 26 ans.

Pour exemple, un salarié de plus de 26 ans, rémunéré à 33 288 € (Minimum Syntec, coefficient 130), aura donc un salaire inférieur à celui d'un jeune embauché. Une augmentation de plus de 6% minimum serait nécessaire pour un rattrapage du salaire.

## Question en Rhône-Alpes + CSEC

Quel plan d'action compte mettre en place la direction pour la revalorisation des salariés de plus de 26 ans ?

## Réponse de la direction en CSEC

« Cette mesure est prise dans le contexte d'augmentation du taux d'embauche des jeunes (politique Inetum), du marché de l'emploi (rapide progression salariale en début de carrière) et de l'inflation.

Les mesures spécifiques visent par définition à accompagner la politique RH (attractivité et rétention) et à mettre l'accent sur des situations identifiées (salariés en début de carrière, salariées en cours de contrat, salaires les moins élevés, salariés sans augmentation depuis une certaine durée, salariés détenteurs d'un mandat dit « lourd »).

Ces mesures viennent compléter l'enveloppe globale. »

La direction ne se prononce pas sur le caractère discriminatoire de l'âge. Pour la CFTC c'est une « non-réponse ».

## Définition de la discrimination au travail

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>

« Aucun salarié ou agent public ne peut être discriminé au travail en matière d'embauche, de formation, de salaire.... **Il peut s'agir de discrimination** raciste, sexiste, homophobe, **par l'âge** ou selon l'état de santé. Les discriminations pour les opinions politiques ou syndicales sont également interdites. ».



### 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  
Michel le GOUVELLO (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 (*)	<input type="checkbox"/>	Cadre (*)	<input type="checkbox"/>
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)	<a href="mailto:michel.legouvello@gmail.com">michel.legouvello@gmail.com</a>
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	<a href="mailto:dekessp@yahoo.com">dekessp@yahoo.com</a>
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)	<a href="mailto:christophe.caille@inetum.com">christophe.caille@inetum.com</a>
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE	(04 76 61 30 00)	<a href="mailto:yannie.terpend-ordassiere@inetum.com">yannie.terpend-ordassiere@inetum.com</a>
DS Nord	Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	<a href="mailto:denis.francois@inetum.com">denis.francois@inetum.com</a>
DS Nord	Guillaume DEVOS	(06 61 79 59 16)	<a href="mailto:guillaume.devos@inetum.com">guillaume.devos@inetum.com</a>
DS Nord	Gerard LEPINE	(03 20 12 85 48)	<a href="mailto:denis.francois@inetum.com">denis.francois@inetum.com</a>
RSS Ile de France	Edward PUJAR	(06 51 00 55 69)	<a href="mailto:epujar@club-internet.fr">epujar@club-internet.fr</a>
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	<a href="mailto:nicolas.guillon@inetum.com">nicolas.guillon@inetum.com</a>
RSS Software	Adrian JACKSON	(05 59 69 96 96)	<a href="mailto:adrian.jackson@laposte.net">adrian.jackson@laposte.net</a>
DS IBSF	Dominique CORDEL	(06 25 62 43 43)	<a href="mailto:dominique.cordel@inetum.com">dominique.cordel@inetum.com</a>