

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 DEKESP	(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

Mai 2024



Au sommaire :

- Economies d'Inetum (p 1)
- ADA / ADV qui sera quoi ? (p. 2)
- Dossier démission (p. 4)
- Le droit à la preuve (p 1)
- Equipe CFTC (p. 3)

Les économies de bout de chandelle d'Inetum

La CFTC a constaté la **suppression d'au moins deux événements sportifs** traditionnels et majeurs chez Inetum : **les 20 km de Paris, le semi-marathon de Lille et d'autres...** Etant donné le contexte d'économie souhaité par la direction, nous en concluons que la décision de supprimer ces 2 courses est prise sous ce prétexte. Ce ne sera pas sans décevoir les salariés.

Ces événements n'étaient pas de simples distractions, mais des moments de prévention essentiels pour la santé des salariés. Le travail en ESN est principalement en position assise prolongée. Cela engendre des risques pour la santé des salariés : diabète, maladie cardiovasculaire, obésité, hémorroïde, cancer... Ces événements sportifs étaient une motivation pour les salariés de pratiquer une activité physique régulière, contribuant ainsi à la prévention de ces risques.

Ces événements sportifs contribuaient également à renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise, un élément clé pour la motivation et la productivité des salariés. Leur suppression entraînera donc des conséquences négatives sur le bien-être au travail et la performance de l'entreprise. C'était également un bon moyen de promouvoir et donner de la visibilité à Inetum.

Ces économies de bout de chandelle sont très largement perdues par les coûts indirects liés à la dégradation de la santé des salariés et à la baisse de leur motivation. Il serait intéressant de prendre en compte les coûts cachés à court et à long terme dans les calculs.

Pierre de Coubertin : « *L'équilibre, dans la vie, se présente comme un résultat et non un but, comme une récompense et non une recherche. Il ne s'obtient pas en additionnant des précautions mais en alternant des efforts.* »

La CFTC demande à la direction de reconsidérer ces décisions mais également de réfléchir à élargir le panel d'outils pour promouvoir la santé et le bien être des salariés au sein d'Inetum.

Droit du Travail - Une preuve obtenue de manière déloyale peut être utilisée sous certaines conditions

La Cour de cassation, par ses **arrêts du 22 décembre 2023, n° 20-220.648 et du 14 février 2024 n°22-23.073**, reconnaît, sous certaines conditions, la **recevabilité de preuves obtenues de manière déloyale**. En effet, jusqu'à présent n'étaient admises que les preuves obtenues loyalement. Cette tolérance nouvelle est soumise à deux conditions :

- D'une part, une « preuve déloyale » ne peut être produite qu'en l'absence d'autres moyens de se défendre et de faire valoir ses droits.
- Et d'autre part, elle ne doit pas porter une « atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse » (entre autres, à sa vie privée).

En revanche ce recours peut être brandi par le salarié comme par l'employeur.

La CFTC vous invite à la plus grande prudence quant à l'utilisation de cette arme à double tranchant.

Après le coup de massue qu'a été SAP, voici venu le temps des filières d'expertises, et le tour de chambouler tout. Qu'importe, la direction forte de son expérience en matière de conduite du changement, a mis en place un nouveau concept : recueillir les souhaits des ADV et créer deux nouvelles filières (vous doutez ? nous aussi)

- **ADV : assistante de vente.**

o Gestion des contrats et projets, validation des temps collaborateurs (contrats AT), suivi des collaborateurs sur les projets, gestion sous-traitance sur les projets, facturation, pilotage des encours et des portefeuilles clients, gestion des litiges, utilisation de SAP et Chronotime.

- **ADA : assistante d'agence**

o Accueil et accompagnement des collaborateurs, gestion des déplacements, du matériel pro..., relai évènementiel, relance des saisies temps collaborateurs, gestion des demandes d'achat sur centre de coûts, gestion des fins de stocks, contrôle et validation des frais, établissement des ordres de mission, utilisation des logiciels Chronotime. CRA35 et de la plateforme Egencia.

A écouter la direction, ceci a été fait en toute transparence...

Mais les premières personnes concernées n'étaient pas au courant, créant ainsi de nouvelles inquiétudes sur leur avenir professionnel.

Dans sa présentation au CSEC la direction s'est targuée d'avoir recueilli auprès des assistantes leur souhaits et leurs aspirations. Dans la plus grande discrétion également la direction est allée jusqu'à choisir pour elles, c'est ce qu'elle doit appeler le volontariat ...ADA tu seras ou ADV tu resteras.

Le calendrier est serré. Mise en place de ces nouvelles filières dès juillet. Comme à son habitude, la direction décide seule et informe ensuite mettant ainsi les salariés au pied du mur lors de leur entretien d'évaluation par exemple.

Les salariés bénéficieront de formations. *Il faut espérer que ce ne soit pas du même niveau que pour SAP, où les assistantes ont dû aller chercher seules ou presque ce que les formations plutôt apparentées à des séances d'informations trop généralistes ne leur donnaient pas.*

Cette fois, notons un progrès : un accompagnement managérial et RH ont été prévus ainsi qu'une assistance psychologique ! **Reste à savoir de quoi il sera fait car l'assistance téléphonique prévue n'est pas suffisante.**

Le risque de séparer le métier « d'Assistante De Gestion » en « Administration Des Ventes » et en « Assistant(e) D'Agence »

Serait de les désintéresser de leur rôle initial, car le poste d'Assistante de Vente (ADV) deviendrait un poste vidé de son sens d'activité qu'était la polyvalence.

C'est un risque de routine et comme le disent certaines assistantes « on devient des facturières ».

Donc que choisir ? où se positionner lorsqu'on aime la polyvalence ?

Devant les nombreuses questions, inquiétudes légitimes et immaturité du projet,

Les élus du CSEC ont voté une expertise pour appréhender différemment ce projet et remettre l'humain au centre des préoccupations (charge de travail, répartition des effectifs ADA/ADV, communication...)

Un groupe de travail, composé d'élus du CSEC, a été mis en place pour travailler avec le cabinet d'expertise et la direction. Une réunion avec cette direction a eu lieu le 30 avril.

La direction a indiqué que 80 à 85 % des desideratas d'affectations des ADV / ADG devraient être satisfaits, mais qu'il y aura aussi des déceptions. La direction a noté la demande du CSEC de pouvoir suivre le projet au-delà du 15 mai. **A suivre ...**



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

Joseph LEGEAY (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)	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	Guillaume DEVOS	(06 61 79 59 16)	guillaume.devos@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

« Un salarié en CDI est libre de démissionner à tout moment sans avoir à justifier son choix. C'est un droit prévu par le Code du travail, auquel l'employeur ne peut s'opposer. »

Qu'est-ce qu'une démission ?

La démission est une rupture unilatérale du contrat de travail à **la seule initiative du salarié**. Elle n'a pas à être motivée et s'impose à l'employeur qui ne peut la refuser.

Le salarié est libre d'exercer son droit à la démission à **tout moment**, même si son contrat de travail est suspendu (pendant un arrêt maladie ou un congé maternité par exemple).

Qui peut démissionner ?

La démission est réservée au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ne peut pas prendre l'initiative de rompre son contrat de travail avant l'échéance fixée. La rupture anticipée d'un CDD n'est en effet possible que dans certains cas prévus par la loi : force majeure invoquée par l'employeur, faute grave du salarié, accord des deux parties...

Comment donner sa démission à l'employeur ?

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Ce dernier n'a pas à justifier sa décision à l'employeur. En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) doit informer l'employeur par écrit et exprimer une volonté **explicite, claire et non équivoque** de quitter définitivement l'entreprise. Le courrier pour informer d'une démission peut être soit envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception soit remis en main propre contre signature.

En quoi consiste la présomption de démission ?

La loi "Marché du travail" du 21 décembre 2022, complétée par un décret du 17 avril 2023, a créé une présomption de démission **en cas d'abandon de poste volontaire** : le salarié qui abandonne son poste et ne reprend pas le travail peut être **présumé démissionnaire** après un délai de 15 jours calendaires (week-ends et jours fériés compris) à compter de sa mise en demeure par l'employeur.

Attention ! En dehors de l'abandon de poste, la démission ne peut pas être présumée, c'est-à-dire déduite du simple comportement du salarié. Elle doit obligatoirement résulter d'une **volonté claire, libre et non équivoque**.

Présomption de démission : quelle est la procédure ?

Pour pouvoir considérer le salarié comme démissionnaire, l'employeur doit d'abord le **mettre en demeure**, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste. La présomption de démission n'est applicable qu'après un délai de 15 jours calendaires **si le salarié a manqué aux deux obligations** (justifier son absence et reprendre le travail).

Pour justifier son absence, le salarié doit faire valoir, en réponse à la mise en demeure, un **motif légitime** de nature à faire obstacle à la présomption de démission : raisons médicales, exercice du droit de retrait (en cas de danger grave et imminent), exercice du droit de grève, refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation...

À savoir : Le salarié qui a été considéré comme démissionnaire et souhaite contester la rupture de son contrat de travail peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est alors directement portée devant le bureau de jugement, qui statue sur la nature de la rupture et ses conséquences sous un délai d'un mois.

Démission : le salarié peut-il revenir sur sa décision ?

Les juges admettent, dans certaines situations, que le salarié puisse se rétracter. La jurisprudence pose deux conditions :

- La démission est équivoque, en raison d'un différend actuel ou antérieur opposant le salarié à son employeur et permettant de douter de la volonté réelle du salarié de démissionner ;
- La rétractation intervient dans un délai raisonnable.

La rétractation du salarié est toujours soumise à l'accord de l'employeur. Si l'employeur la refuse, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'annulation de sa démission (en cas de vice de consentement) ou la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse (en cas de manquements de l'employeur).

Par conséquent, si vous avez donné votre démission sous le coup d'une émotion (colère, épuisement, stress intense...) ou sous la pression de votre employeur (attitude vexatoire, injures, menaces de sanction ou de poursuites...), et si vous vous rétractez rapidement, vous pouvez demander l'accord de votre employeur pour réintégrer votre poste et poursuivre votre contrat normalement.

En cas de refus de la part de l'employeur, vous devrez saisir le conseil de prud'hommes. Selon les faits à l'origine de votre démission, la rupture de votre contrat de travail pourra être requalifiée en licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse) ou nul.

Quand débute le préavis en cas de démission ? Quelle est sa durée ?

Préavis de démission Syntec : La durée du préavis de démission dans le Syntec varie selon la catégorie professionnelle, le coefficient Syntec et l'ancienneté du salarié. Pour rappel, on distingue dans le Syntec deux grandes catégories de salariés :

- Les ETAM (Employés, Techniciens et Agents de maîtrise) ;
- Les ingénieurs et cadres.

Classification du salarié	Ancienneté du salarié	Durée du préavis de démission
ETAM	Moins de 2 ans	1 mois
ETAM	Plus de 2 ans	2 mois
ETAM (Coefficient 400, 450, 500)	-	2 mois
Cadres et ingénieurs	-	3 mois

Rupture de période d'essai Syntec : Pendant la période d'essai, les deux parties (employeur et salarié) peuvent décider de mettre fin au contrat de travail. On parle dans ce cas de rupture de période d'essai et non de démission/licenciement. Chaque partie doit respecter un préavis de départ et les délais diffèrent en fonction de la partie à l'initiative de la rupture. Les délais sont les suivants :

Temps de présence du salarié en entreprise	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter pour le salarié
Moins de 8 jours	24h	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	48h
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48h
Entre 3 et 5 mois	1 mois	48h
Entre 5 et 6 mois	5 semaines	48h
Au-delà de 6 mois	6 semaines	48h

Le préavis de démission peut-il être interrompu ou suspendu ?

En principe, le préavis ne peut pas être interrompu ni suspendu. Il peut néanmoins être **suspendu et reporté** dans certaines situations :

- En cas d'accident du travail survenant au cours du préavis (le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail et prolongé d'autant) ;
- En cas de **maladie professionnelle** entraînant un arrêt de travail au cours du préavis (le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt et prolongé d'autant) ;
- En cas d'**accord entre le salarié et l'employeur** ;
- Dans d'autres cas éventuellement prévus par des **dispositions conventionnelles** (convention collective, accord d'entreprise...).

À savoir : En cas de **congés payés** posés **avant la notification de la démission** à des dates comprises dans la période de préavis, le préavis est suspendu pendant la durée des congés et prolongé d'autant.

- Si le salarié notifie sa démission à l'employeur **pendant ses congés payés**, le préavis ne commence à courir qu'au retour des congés.
- Si le salarié prend des congés payés **après la notification de la démission (congés validés)**, le préavis prend fin à la date prévue.

Je viens de trouver un nouvel emploi. J'aimerais raccourcir la durée de mon préavis de démission ou être dispensé de préavis. Est-ce possible ?

En principe, le préavis est d'ordre public (art. L. 1237-1 C. trav.), c'est-à-dire qu'il doit être effectué sauf si vous êtes dans un cas de dispense légale de préavis (ex. : salariée enceinte ou souhaitant élever son enfant après un congé maternité, ...).

En dehors de ces exceptions, il vous est toujours possible de négocier avec votre employeur. Avec son accord (nous vous conseillons d'obtenir son accord écrit pour disposer d'une preuve en cas de litige), vous pourrez cesser de travailler à la date choisie, mais vous ne percevrez pas de salaire pour la durée du préavis non effectuée, ni d'indemnité compensatrice de préavis.

S'il vous reste des RTT ou des jours de congés payés, vous pouvez aussi, avec l'accord de votre employeur, les positionner sur votre préavis. Un commun accord entre le salarié et l'employeur est toujours indispensable. Si l'employeur vous impose la réduction ou la suppression du préavis, il doit vous verser une indemnité compensatrice de préavis, correspondant au salaire que vous auriez perçu si vous aviez effectué l'intégralité de votre préavis (art. L. 1234-5 C. trav.). **Après la notification de la démission (congés validés)**, le préavis prend fin à la date prévue.

Quels sont les autres droits et devoirs du salarié en cas de démission ?

Si le salarié est soumis à une **clause de non-concurrence**, celle-ci doit être respectée après la démission.

Si le salarié démissionne avant d'avoir pu bénéficier de la totalité de ses congés payés, il a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** versée par l'employeur.

En principe, la démission n'ouvre pas droit au versement d'une **allocation chômage** par Pôle emploi devenu France Travail, mais certaines situations font désormais exception (démission en vue d'un projet de reconversion professionnelle ou démissions considérées comme légitimes par l'Assurance chômage).

Dès lors que l'entreprise a mis en place certains dispositifs d'épargne salariale permettant la récupération des sommes placées avant le terme prévu (ex. : participation, PEE...). Tous les dispositifs d'épargne ne permettent pas ce déblocage anticipé (ex. : PER d'entreprise collectif).

Définitions

Clause de non-concurrence fait partie des clauses spécifiques qui peuvent être ajoutées, sous certaines conditions, au contrat de travail du salarié par l'employeur. Elle interdit au salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes dans une entreprise concurrente ou à son propre compte.

Indemnité compensatrice de congés payés est versée par l'employeur au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Elle figure sur le reçu pour solde de tout compte. Cette indemnité correspond au nombre de jours de congés payés que le salarié a acquis mais n'a pas pris. Elle est due quelle que soit la nature de la rupture du contrat (licenciement, démission, rupture conventionnelle, départ à la retraite, rupture de la période d'essai...). Considérée comme du salaire, l'indemnité compensatrice de congés payés est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

À savoir : Le salarié démissionnaire qui remplit les conditions d'indemnisation chômage peut rester couvert par la **complémentaire santé/prévoyance** de son ancienne entreprise. Cette portabilité s'applique pendant 12 mois maximum, à titre gratuit.

Quels documents de fin de contrat doivent être remis au salarié ?

À la rupture du contrat de travail, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- Un certificat de travail ;
- Un reçu pour solde de tout compte ;
- Une attestation destinée à Pôle emploi (devient France Travail) ;
- Un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place par l'entreprise, le cas échéant (participation, intéressement, plan d'épargne retraite...).

Ces documents peuvent être demandés aux Prud'hommes, en « Référé », si l'employeur refuse de les communiquer.