

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

Jun 2024



Au sommaire :

- HS imposées ? (p 1)
- CP pendant la maladie (p. 2)
- Equipe CFTC (p. 5)
- Fournitures Intercontrat (p 1)
- Retour du CSE Central (p. 3)

Les heures supplémentaires (HS) sont-elles imposées ?

« Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € (rémunération nette imposable) par an, pour les revenus de l'année 2023. » <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2617>

« Si vous êtes à temps partiel, cela concerne aussi vos heures complémentaires (effectuées au-delà de la durée prévue dans votre contrat de travail). »

Sur cette page internet vous lirez aussi : « À noter : Le montant de ce plafond inclut la rémunération des journées de RTT auxquelles vous avez renoncé avec l'accord de votre employeur. ». **C'est tout à fait justifiable puisque qu'un RTT pas pris peut-être assimilable à des heures supplémentaires pas prises !**

Depuis des années (par exemple : Cf. bulletin CFTC du mois d'octobre 2023 page 2) la CFTC ne cesse de réclamer la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps) afin que chaque année les salariés d'Inetum ne perde pas leur CP et RTT. Chaque année la direction le lui refuse ! **La CFTC assimile ce constat à un « Holdup » des CP et RTT !**

La CFTC ne pourra pas accepter que vous ayez renoncé à vos RTT SANS l'accord d'Inetum ! A défaut d'une perte de RTT, qu'Inetum ne soit pas « complice » avec les Impôts, vous en payez déjà assez !

Fourniture de matériels aux Intercontrats

La CFTC vous invite à regarder sur Youtube Fernand Raynaud "Les croissants" <https://www.youtube.com/watch?v=xily6acWfoQ>

Chez Inetum c'est un peu pareil. Les intercontrats chez Inetum veulent bien :

- Répondre aux appels téléphoniques de leur manager avec un téléphone portable Inetum,
- Répondre aux mails de leur manager avec un téléphone ou un ordinateur portable Inetum,
- Remplir Chronotime, demandé par leur manager, avec un ordinateur portable Inetum,
- Remplir CRA35, demandé par leur manager, avec un ordinateur portable Inetum,
- Suivre des formations, demandées par leur manager, avec un ordinateur portable Inetum,
- Être proactif dans la recherche de mission dans GCOMP, comme demandé par leur manager, avec un ordinateur portable Inetum. **Pour la CFTC ce n'est ni du rôle, ni de la compétence du salarié !**

- ...

Le manager répond, à peu près systématiquement, « je ne peux pas te fournir de téléphone ni de PC ». Certains proposent un ordinateur mis à disposition sur le site Inetum, mais là il faut un mot de passe de sécurité qui doit être demandé, par mail, à la DSI ; puis confirmer sur son téléphone que l'intercontrat n'a pas... Sérieux !

Lors du CSE IdF du 24 avril 2024, la CFTC a demandé à la direction de résoudre ce « problème ». La direction a répondu de s'orienter vers le service RH. C'est ce qu'a fait un salarié en intercontrat. Réponse du service RH : « Allez-voir avec votre manager car le service RH est dans l'incapacité de répondre à cette demande » **On boucle...**

La CFTC vous invite à nous rencontrer, nous devrions pouvoir en discuter autour de 2 croissants ! **Le pire dans cette histoire, c'est qu'il n'y pas que les intercontrats qui sont concernés par cette problématique !**

« Le salarié acquiert désormais deux jours de congés par mois durant son arrêt maladie. Applicables depuis le 24 avril (soit au le lendemain de la publication au JO), ces dispositions législatives sont rétroactives au 1er décembre 2009. »

Le Parlement a définitivement adopté, les 9 et 10 avril dernier, les dispositions mettant le droit français en conformité avec le droit européen en matière d'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel (Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne.). Des dispositions attendues, car elles permettent de ne pas pénaliser le salarié de retour d'un arrêt maladie de longue durée, qui se retrouvait jusqu'ici avec très peu de congés, et donc une moindre possibilité de souffler.

Voici les grandes lignes de ces dispositions créant de nouveaux droits à congés.

Distinction entre maladie professionnelle et ordinaire

La durée de congés qu'un salarié peut réclamer pour un an d'arrêt maladie « ordinaire » est portée à quatre semaines. En revanche, celle-ci est égale à cinq semaines si le salarié a été arrêté pour une maladie d'origine professionnelle ou à la suite d'un accident du travail.

Délai de report

La loi fixe un délai de report de quinze mois des congés acquis par le salarié, avant ou pendant l'arrêt de travail (une durée supérieure peut être négociée par accord d'entreprise ou de branche). Le point de départ de cette période de report est la date à laquelle le salarié qui a repris le travail reçoit de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés.

Toutefois, si l'arrêt dure au moins un an et couvre toute la période de référence, le point de départ du report de 15 mois démarre à la fin de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis, même si le salarié est toujours en arrêt de travail et n'a pas été informé de ses droits à congés par l'employeur.

Rétroactivité

Ces dispositions s'appliquent de manière rétroactive, depuis le 1er décembre 2009. Toute action en justice visant à réclamer ces congés doit être entamée avant le 24 avril 2026.

Attention, un salarié ne pourra pas bénéficier de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition (même s'il a travaillé une partie de l'année) pour toutes les demandes de régularisation qui portent sur le passé (Lorsque l'arrêt n'a pas une origine professionnelle.). En revanche, cette limite n'est pas applicable pour l'avenir.

En cas de contrat de travail déjà rompu

Seuls les salariés dont le contrat de travail a été rompu moins de trois ans avant la publication de ces dispositions – soit à compter du 24 avril 2021 – peuvent réclamer en justice le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

Obligation d'information

L'employeur est tenu par la loi d'informer le salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris. Cette information peut se faire par mail, sur le bulletin de salaire...

Après 1 an d'ancienneté, Inetum prend en charge les 3 mois d'arrêt garantissant déjà les CP correspondant.

Si vous êtes concerné par cette nouvelle loi, la CFTC vous invite à contacter votre manager ou votre DRH afin que vos compteurs CP soit le plus rapidement mis à jour !

1 - Consultation sur le projet de filialisation de l'activité Software dans le groupe

Les principaux enjeux de cette opération sont l'organisation du business et la séparation de Software et CLEVA qui ne font pas les mêmes métiers qu'Inetum. L'organisation juridique est prête et toutes les options sont possibles y compris la vente, la croissance externe.... La direction a proposé des Élections de CLEVA dans un délai maximum de 12 mois, la création poste titulaire et suppléant au sein du CSE central pour CLEVA. Dans l'attente des élections : la direction verse à SW le budget ASC pour CLEVA et gèrera ce budget pour les salariés. Pas de mise en place immédiate d'un CSE au sein de CLEVA.

Les questions soulevées concernent les fonctions support, l'absence de visibilité sur l'organisation future des services, sur le devenir de Software génèrent stress et fortes interrogations pour les salariés concernés.

Le CSEC a voté, à l'unanimité, une résolution demandant, entre autres, à la direction des informations telles que :

- Liste des salariés concernés
- Une intervention d'un représentant de Bain Capital
- Mise en place d'une commission mensuelle de suivi pour suivre les étapes à venir jusqu'au terme du projet de filialisation.
- ...

2 - Consultation sur le projet d'adaptation des locaux Stories à l'occupation réelle.

La réunion a abordé le projet de réaménagement des locaux qui a fait l'objet d'une expertise par le cabinet ISAST qui a mis en avant le fait que les espaces les plus sollicités par les salariés vont être supprimés au profit d'espaces moins plébiscités par ces derniers.

A noter également une réduction des espaces de travail par personne allant jusqu'à 3m² pendant la phase dite de transition (travaux),

Les élus ont exprimé leurs préoccupations concernant la conformité réglementaire, notamment en matière de sécurité incendie.

La direction dit respecter le règlementaire (code du travail) et non la norme (fortement conseillée pour de meilleures conditions de travail).

Le démarrage des travaux, initialement prévus pour le 17 mai ont été décalés au 28 mai et seront contrôlés par VERITAS.

Les élus ont demandé à la direction de présenter un projet abouti, compte tenu des modifications nécessaires notamment sur les aspects sécuritaires incendie zone de désenfumage.

Résolution votée à l'unanimité pour avoir plus d'informations car à ce stade, elles ont été jugées insuffisantes pour se prononcer sur le projet.

Retour du CSE Central des 15 et 16 mai 2024 (2/2)

Juin 2024

3 - Consultation sur le projet de création de deux filières d'expertise pour les AG

Rappel : en mars 2024, la direction annonçait la création de deux filières d'expertise pour les assistants de gestion (AG) : ADA et ADV. L'expertise du cabinet SYNDEX a mis en avant un manque d'informations sur la situation projetée par rapport à la situation existante, manque de clarté sur le périmètre du projet et l'évaluation de la charge de travail. Les problèmes de communication et les risques psychosociaux ont également été mis en évidence. L'expertise a également relevé le peu de compatibilité, entre eux, des outils utilisés par la société, ce qui génère contrôle et correction de la part des assistants de gestion.

Si le projet ADV (Assistante De Vente) est lisible mais incomplet, il n'en reste pas moins, pour les futures ADV, de vraies questions en termes de pérennité de la fonction. Quant aux ADA, tout est à faire, le projet est flou et à la main du management local.

En termes de prévention des risques : le projet est présenté comme moyen de prévention des risques psychosociaux, une aberration !

En résumé, la direction demande aux élus de signer un chèque en blanc !

Résolution à l'unanimité demandant plus d'informations (nombre de personnes impactées et périmètre, retour des souhaits des assistantes de gestion, répartition ADA/ ADV au global et par agence...) car à ce stade, elles ont été jugées insuffisantes pour se prononcer sur le projet.

En final, la direction,

a considéré l'avis du CSEC comme défavorable sur les 3 consultations, balayant ainsi tous les arguments pourtant parfaitement recevables mis en avant par le CSEC et les experts et justifiant le report des consultations.

Dans ces conditions et considérant l'absence d'informations essentielles et en conséquence l'impossibilité d'émettre un avis motivé, **les élus du CSEC ont voté une résolution engageant une procédure de référé pour qu'Inetum transmette les informations demandées et qu'une consultation puisse avoir lieu ultérieurement.**

A ce stade, nous attendons un retour de notre avocat sur la suite des événements.

Consultation sur le projet de déménagement de réaménagement OSAONE et TANGRAM concernant INETUM et Software (SW)

Les élus ont proposé à la direction de travailler de concert. Le groupe de travail, réunissant les entités Inetum, Software et IBSF et la direction, a été réactivé à la suite du premier déménagement. Un calendrier hebdomadaire des réunions a été acté.

A ce stade, nous sommes en phase d'information, la consultation devant avoir lieu en juin sans précision de date de la part de la Direction.

A noter : la direction a précisé que l'objectif de cette réorganisation n'était pas de faire revenir les salariés sur site ! surprenant.

1ère réunion le 24 mai : la direction était représentée par les seuls services généraux.... Dont acte. Les élus n'ont pas eu d'autres explications. La réunion du 31 a réuni tous les protagonistes. Les documents réclamés à maintes reprises ont enfin été transmis aux élus. Nous attendons maintenant des plans pour travailler sur les implantations futures en co-construction avec la direction.

Politique voyages 2024 chez Inetum

Elle concerne les voyages de courte durée, les déplacements de longue durée sont traités dans le cadre plus spécifique des projets. Passage à une solution digitale avec le prestataire Egencia. Des problèmes ont été soulevés concernant les hôtels en Île-de-France, la taxe de séjour et les déplacements nécessitant une voiture de location. Une mise à jour de l'intranet a été demandée.

A ce jour, le document n'est toujours pas visible sur l'intranet !



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