

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

Juillet 2024



Au sommaire :

- CLEVA : Election du CSE (p. 1)
- Intermission - intercontrat (p. 1)
- L'économie au dépend de la santé ? (p 3)
- Téléphone portable et vie privée (p 3)
- CR CSE-Central (p 4)
- Contestation élections CSE IdF (p 6)
- Equipe CFTC (p. 7)

ELECTION du « nouveau » CSE CLEVA

Appel à candidature, nous sommes là pour vous aider !

A la suite de la scission de CLEVA dans Software, il est prévu une élection de représentant du personnel au sein de l'entité CLEVA qui devient une société de l'UES Inetum, et ce depuis le 1er juin dernier.

CLEVA ayant 175 salariés, doit élire un CSE qui sera constitué de 9 titulaires et 9 suppléants. Pour cela :

La CFTC recherche des candidats afin de les aider à constituer une liste et de les accompagner.

La CFTC vous apportera le soutien nécessaire pour votre mandat - **contactez-nous avant le 17 juillet**, pour les formalités ! les listes seront à déposer avant le 26 août – 1er tour du 12 au 16/09 et si un 2e tour ce sera du 10 au 14/10.

Vous êtes en intermission intercontrat) ? (1/2)

L'intermission est une situation de fait

L'intermission est une situation de fait qui peut entraîner des **risques d'isolement** et être mal vécue, voire mener à des **tensions** ou des **conflits** avec les managers et la direction. Il est essentiel de **bien connaître ses droits** et **obligations** pour éviter ces risques et gérer cette période de manière proactive.

Pendant cette période, il est crucial de rester disponible pour l'entreprise, que ce soit à domicile ou en agence. **Mettre à jour votre CV et GCOMP** dès la fin de votre mission est essentiel pour refléter vos compétences et faciliter votre repositionnement.

Intermission (intercontrat)

1 - En agence - INA

En cas **d'intermission en agence**, si votre manager vous assigne un **projet interne**, assurez-vous qu'il vous fournisse les moyens nécessaires, que le projet soit **clairement défini** et que vous ayez un **ordre de mission** en bonne et due forme.

2 - A domicile - IND

En cas **d'intermission à domicile**, confirmez cette situation par écrit et restez joignable durant les horaires de travail. Si la direction vous demande de signer un document intitulé : période d'intermission à domicile – compte-rendu d'entretien du Lisez attentivement les clauses, n'hésitez pas à poser des questions, à faire vos remarques. Ne signez rien sous la contrainte.

Vous êtes en intermission (intercontrat) ? (2/2)

Juillet 2024

Le droit à la déconnexion

Rappelez-vous que vous avez le **droit à la déconnexion** en dehors des heures de travail et que toute imposition de congés payés ou de RTT doit respecter les délais légaux à savoir **2 mois pour les CP** et **7 jours pour les RTTE**. En ce qui concerne les **RTT salarié**, l'employeur ne peut pas vous obliger à les poser mais peut vous demander de les solder avant la fin de la période de référence.

Refus de mission

Soyez **vigilants**, le **refus de mission est un motif de licenciement** très utilisé ! Tous les moyens sont bons pour Inetum, y compris la mission « fantôme ». Sur le principe ne refusez aucune mission, **consulter un représentant du personnel** si elle ne correspond pas à vos qualifications ou est éloignée de votre domicile

Refus de Formation

Reprenez les mises en garde pour le « refus de mission » et vous remplacez le terme « mission » par « formation ». Le remède est le même ...

Clause de mobilité

Vérifiez la **clause de mobilité** de votre contrat de travail, ou avenants à ce dernier. Et surtout, ne pas confondre mobilité et déplacement. Rappel :

- « Article 11.6 : Mobilité géographique » <https://www.syntec.fr/convention-collective/obligations-militaires/#article-11-6>
- Jurisprudence à la Cour de cassation : <https://www.lexbase.fr/revues-juridiques/3209788-jurisprudence-la-clause-de-mobilite-de-la-convention-syntec-declaree-hors-la-loi-par-la-cour-de-cas>

Surveillez GCOMP !

La CFTC vous invite à regarder très régulièrement GCOMP (Gestion des compétences). Certains salariés en Intercontrat ou intermission découvrent dans leur « historique » des actions de mise à jour du genre « M/Mme a mis à jour la date de sortie anticipée à nn/nn/nnnn ».

Pour faire simple, comprenez que votre licenciement est déjà décidé ! ... Si par la suite vous recevez un recommandé vous informant que vous êtes convoqués à un entretien préalable en vue d'un licenciement ... ce n'est plus une surprise.

Mais, la **Cassation sociale du 23 oct. 2019, arrêt n° 1460 F-D, pourvoi n° F 17-28.800**, rappelle que la règle selon laquelle aucune décision préalable n'est censée avoir été prise au stade de la convocation à entretien préalable et de l'entretien préalable lui-même. Autrement dit ce type de licenciement peut être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. A ce titre le salarié peut aussi demander sa réintégration dans l'entreprise avec rappel de salaire.

Cette modification de GCOMP peut avoir une autre conséquence pour le salarié : être blacklisté de proposition correspondant à son profil. Effectivement les commerciaux n'essaieront plus de le positionner en clientèle et la carrière du salarié en sera d'autant plus impactée.

Contactez-nous sur notre site : <http://cftc-inetum.fr>

Les économies « bien-être et santé » des salariés continuent

Il y a quelques mois, il avait été annoncé la substitution de 30% des bureaux traditionnels par des bureaux assis-debout dans le centre de service de la région nord, à l'instar de ce qui a été fait sur le site de Stories.

Or, la direction souhaite mettre en place une charte sur le mobilier et fait marche arrière de cette décision, invoquant des problèmes d'espace et un manque d'utilisation de ces bureaux par les salariés ("*ils ne servent qu'à boire des coups*"). Elle a également exprimé sa préférence à concentrer sur des actions qui concernent 100% des salariés, telles que la fourniture de casques, de chaises avec accoudoirs, etc.

La CFTC souligne que **les bureaux assis-debout sont de taille identique à ceux actuellement en place**. Par ailleurs, si ces bureaux ne sont pas suffisamment utilisés, cela témoigne d'une lacune, voire d'absence d'actions de prévention des risques liés à la position assise prolongée. Ces risques concernent 100% des salariés exposés et devraient donc être prioritairement traités, tout comme les casques et les chaises avec accoudoirs.

Il est à noter que ces bureaux sont déjà mis à disposition des personnes en situation de handicap. Pourquoi attendre qu'un salarié soit "cassé" pour prendre en compte son bien-être au travail ?

La CFTC s'interroge également sur l'écart de traitement entre les salariés du site de Stories et ceux du centre de services du Nord mais également des autres régions. Pourquoi certains bénéficient-ils de ces améliorations ergonomiques tandis que d'autres sont laissés de côté ? Le but de la charte n'est-elle pas d'harmoniser le mobilier ?

La CFTC demande à la direction de revoir sa copie et **affirme que l'adoption de bureaux assis-debout contribuera à améliorer le bien-être et la santé au travail de tous les salariés**. La CFTC continuera à se battre pour des conditions de travail qui respectent et favorisent la santé de chaque salarié !

Téléphone portable et vie privée

L'employeur est tenu de mettre à disposition de ses salariés les moyens nécessaires à la réalisation de son travail. Il en va de même pour le téléphone portable si celui-ci est requis pour effectuer votre mission.

En effet, le salarié n'est pas tenu d'utiliser son téléphone personnel, ni sa ligne privée, pour répondre aux sollicitations de son employeur.

L'utilisation de la messagerie professionnelle est à privilégier.

Par ailleurs, en l'absence de téléphone professionnel vous êtes également en droit de demander, à ce titre, à la DSI de désactiver la double authentification pour accéder à votre espace intranet Inetum.

En outre, dans le cas où un téléphone professionnel vous serait fourni, vous disposez toujours du droit à la déconnexion en dehors de vos heures ouvrées et astreintes (Pauses repas, repos hebdomadaire, congés et à plus forte raison en cas d'arrêt maladie). Vous éviterez ainsi une charge mentale supplémentaire induite et contribuerez ainsi à faire respecter votre équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

CR CSE-Central

Du 27 juin 2024 (1/2)

Juillet 2024

Présentation des comptes 2023

En résumé et sans rentrer dans le détail les chiffres

- Peu ou pas de croissance
- Résultats qui se dégradent,
- Perte de 60 millions d'euros
- Coûts non récurrents / exceptionnels
- Alourdissement du coût de la dette

CA : évolue de 5% de 886 millions à 933 millions

Effectif : + 1%

La transformation d'Inetum coûte cher (des frais d'étude et d'audit, des honoraires de conseils sur des projets de transformation pour plus de 21 millions, des coûts de licenciement pour plus de 11 millions.....).

Ajouté à cela, qu'à chaque question posée par les élus ou leur expert-comptable qui cette année, n'a obtenu que peu ou pas de réponse pour réaliser son expertise annuelle, la réponse de la direction était : nous n'avons pas de visibilité sur le Corporate c'est confidentiel, c'est une boîte noire ; Les représentants de la direction intervenant en CSEC le 27/06 ont une ancienneté très récente...ne leur permettant pas d'appréhender l'historique de la société...

Les élus avaient demandé sur le mandat précédent la création d'un comité de groupe permettant justement d'appréhender un périmètre plus large que celui d'Inetum, un périmètre Corporate, demande restée sans réponse à ce jour.

Les élus ne se sont pas contentés de ces discours peu opérants lors d'une présentation officielle des comptes aux instances représentatives du personnel. En final, une commission économique s'est tenue le 4 juillet avec notre expert-comptable pendant laquelle la liste des informations manquantes a été dressée... Nous attendons la convocation d'un prochain CSEC et les personnes à même de pouvoir répondre à nos questions. Depuis l'arrivée de Bain Capital et la transformation d'INETUM en S.A.S, nous constatons un accroissement significatif des frais en cabinets de « Conseils » et une rétention d'information renforcée, à l'égard des représentants du personnel.

Alerte aux licenciements des intercontrats !

Les élus alertent la direction sur des pratiques inadmissibles quant au traitement réservé aux intercontrats qui se voient remerciés brutalement et avec des pratiques borderline. Dont acte, la direction prend le point. Si vous êtes dans une telle situation, Alerte Rouge. **Contactez vos élus.**

CR CSE-Central

Du 27 juin 2024 (2/2)

Juillet 2024

Déménagement O'Saône TANGRAM le deuxième en neuf mois

Les élus qui avaient initié un groupe de travail avec les directions SG et RH lors du premier déménagement travaillent sur ce deuxième projet et ce jusqu'à la fin de l'année de manière à suivre, les différentes phases de ce déménagement.

Nos collègues d'O'saône ont rejoint pour partie le 3ème et le 4ème étage.

Ceux qui travaillent sur des projets sécurisés et une partie de la DSI, resteront sur la zone réduite d'un demi-étage à O'Saône

Ce déménagement s'est opéré dans les conditions suivantes. Les contrôles effectués sur le débit d'air par VERITAS n'ont pas permis de valider les travaux réalisés à l'installation de la CTA et post installation. Un deuxième contrôle est réalisé sur proposition de la direction avec l'aval des élus pour permettre de vérifier, confirmer ou infirmer, les résultats du premier contrôle. A l'heure de la consultation, nous n'avions pas les résultats.

Quant à nos collègues de Software ils ont rejoint au 5ème étage les salariés déjà présents. Surpopulation intolérable : 147 personnes pour une quarantaine de postes disponibles et seulement 29 postes en capacitaire au regard du débit d'air effectivement mesuré. Vous avez dit flex office ! Full-flex ou autre entassement autorisé du genre !

Au vu de ces différentes situations, le CSEC a rendu un avis négatif ne pouvant cautionner un tel projet.

Quoi qu'il en soit « **bienvenue** » aux salariés qui rejoignent TANGRAM.

Le groupe de travail reste actif, n'hésitez pas à nous remonter toute situation que vous souhaiteriez porter à notre connaissance.

Qui fait partie du groupe ? C'est un groupe « CSE » qui ne se réclame pas de tel ou tel syndicat.

Vos élus de vos CSE respectif prendront en compte vos remarques 😊

Smart Recrutement

550 personnes concernées par l'implémentation de l'outil. Pour la direction, ce n'est pas un changement majeur. C'est un outil tout en un, composé de 5 modules et ISO RGPD, serveurs hébergés en Allemagne, capable de suivre candidatures et cooptations de bout en bout. Décliné en Français, Anglais, Espagnol et Portugais, il promet plus d'efficacité notamment en matière de publications d'annonces, de suivi des candidats et des candidatures.

Il remplace TALENSOFT implémenté en 2014, qui n'a pas évolué et dénué de connexions avec les autres outils de suivi des candidatures. Information le 27 juin pour un déploiement en juillet ! Il était temps que le CSEC en soit informé.

Quels sont les vrais initiateurs de ce procès ?

Ce n'est plus un scoop pour personne puisque ce sujet a été abordé par plusieurs syndicats dans leur communication. **Mais quel est le vrai du faux ?**

Dans un premier temps, officieusement, c'est un autre syndicat qui est à l'initiative de cette contestation. Après l'avoir écouté, il faut reconnaître que pour 10 voix près, sur un périmètre d'environ 3500 salariés, perdre 5 mandats de représentant du personnel au service et à la défense des salariés (**c'est-à-dire vous**) la CFTC a considéré que la contestation des élections sur le périmètre CSE IdF avait du sens. Le deuxième tour nous a confirmé le bien-fondé de cette action.

La CFTC tient à remercier les autres syndicats qui ont soutenu la démarche et contribué à l'élaboration du dossier.

Une direction complaisante !

Sur le fond : C'est le « laxisme » de la direction qui est attaqué dans ce procès. « L'intersyndicale » avait demandé à la direction d'intervenir à plusieurs reprises, par mail et par déclaration préalable en CSE IdF, sur les dérives inacceptables de la CFDT. La direction a brillé par son absence de réaction.

Depuis de nombreuses années la direction fait la sourde oreille. Cela va jusqu'aux informations, inexistantes ou trop tardives, qu'elle doit communiquer aux représentants du personnel.

Sur la forme : Spécialement sur le périmètre du CSE IdF, la CFDT a profité de ce laxisme pour multiplier des actions en non-conformités avec le PAP (Protocole d'Accord Préalable) dont ils sont aussi signataires. Au tribunal, dans les conclusions de la direction, nous avons découvert que la direction a confirmé la fraude électorale de la CFDT... Il ne suffit pas de le dire, il faut aussi sanctionner cette fraude, cela aurait peut-être pu éviter ce procès ! **Courage fuyons : la CFDT a fait reporter ce procès au 10/09/2024.**

Alors... Merci qui ?

Pour la CFTC c'est : pouvoir s'opposer, toujours proposer.

Ici la CFTC agit et elle agit en justice !

Fausses rumeurs ou bruits de couloir...

A l'occasion de cette action en justice, dénonçant les pratiques frauduleuses de la CFDT, des bruits de couloir circulent :

1 – « **Le CSE va être suspendu ou arrêté** ». Sous réserve d'acceptation des syndicats, la direction va proposer un « accord sur la prorogation des mandats des membres du CSE IdF ». C'est un retour au CSE IdF avant les élections. Dans un deuxième temps, lors d'une réunion CSE IdF prévue à cet effet, les élus pourront voter le maintien des prestations. A ce titre la transition sera totalement transparente pour les salariés.

2 – « **Crainte que les personnes citées dans les conclusions du procès soient condamnées** ». La meilleure manière de ne pas se faire prendre c'est de respecter le droit et ses propres engagements.

3 – Etc.



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