

## 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

### **Août 2024**

#### Au sommaire :

- CLEVA : Election du CSE (p. 1 & 8)
- Récap du dernier CSEC (p. 1)
- CONGES mode d'emploi (p 2)
- Inaptitude au poste de travail (p 3)
- Congé parental d'éducation (p 3)
- « Vous avez un message » (p 3)
- Démission (p 3)
- Burn-out (p 4)
- Equipe CFTC (p. 6)



## 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 2 septembre**, pour les formalités ! les listes seront à déposer avant le 20 septembre – 1er tour du 3 au 7 octobre et si un 2e tour ce sera du 24 au 28 octobre.

## Retour du CSEC extraordinaire du 31 juillet 2024

Suite au droit d'alerte déclenché par les élus du CSEC le 11 juillet dernier sur la situation économique de l'entreprise, la Direction se veut rassurante, et nous a démontré lors de la réunion du 31 juillet dernier que, selon elle, la société Inetum France se porte bien.

Des résultats qui ne sont pas au RV dus, selon la direction, à la saisonnalité où sur le premier semestre il y a un jour de moins mais qui sera compensé sur le deuxième semestre avec deux jours de plus, au marché qui est tendu...

Au global :

- ➔ Résultat d'exploitation en baisse : Augmentation des coûts de sous-traitance et réévaluation actifs/passifs.
- ➔ Résultat financier en dessous du prévisionnel suite dépréciation des titres (filiales en Afrique).
- ➔ Des charges exceptionnelles notamment dues à la restructuration des locaux de Stories, à des provisions pour risques juridiques, et des coûts de restructuring.

De plus les licenciements de nos collègues dès la fin de leur mission voire avant de façon anticipée, les licenciements pour des motifs tels qu'insuffisance professionnelle et pour certains plus que légers, des ruptures conventionnelles et des transactions discutées à la machine à café, inquiètent les élus. Pour maintenir sa compétitivité, la direction fait du ménage mais qu'importe elle dit qu'elle n'a pas supprimé de postes ...non juste rayer de la liste des salariés, des personnes compétentes qui ne comprennent pas ce qui leur arrive et qui n'ont d'autre choix que de partir.

Les élus du CSEC ont décidé de poursuivre leurs investigations et de se faire accompagner par l'expert du CSE central pour rédiger un rapport de situation objectif.

RV très prochainement pour des conclusions sûrement quelque peu différentes de celles présentées par la direction en séance.

**Lorsque vous vous sentez en difficulté, n'attendez pas que la situation empire !**

Contactez-nous sur notre site : <http://cftc-inetum.fr> ou par mail ou par téléphone (Cf. haut de page).

## Congés Payés

Que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, vos droits sont calculés sur une période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Chaque mois vous cumulez ainsi 2.25 jours de congés payés. Au bout d'un an de présence continue au 31 mai, vous avez droit à 27 jours de CP.

S'ajoute à cela 1 jour supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté, plafonné à 5 jours. « **La journée d'ancienneté est acquise à la date anniversaire de la date d'entrée dans l'entreprise** » (Contrairement aux propos de sous « Max » dans l'intranet.). Attention la mise à jour de compteurs dans CTIME n'apparaît pas toujours avant fin juin... C'est au salarié de prendre l'initiative de poser ce nouveau CP.

**Ex :** si la date anniversaire est le 1er avril, le salarié a droit à 1 jour au 1er avril à solder avant le 31 mai qui suit. Puis 1 jour se rajoutera à son nouveau compteur du 1er juin à utiliser avant le 31 mai n+1 (pour l'année suivante).

Période de référence : 1er juin - 31 mai

Acquisition : 2.25 jours par mois

Maximum : 27 jours par an + 1 jour tous les 5 ans d'ancienneté (plafond 5 jours)

**Particularités** : Non reportable sauf en cas de maladie, maternité ou suspension de contrat.

*Il n'existe pas de Compte Epargne Temps (CET) chez Inetum ! Mais la CFTC continue de se battre pour l'obtenir !* Prise de congés : Via l'application Chronotime, en jours ouvrés.

Demande : Via l'application Chronotime, en jours ouvrés

Période estivale : Demande à formuler au moins 3 mois à l'avance

**A savoir** : Les congés sont décomptés en jours ouvrés, du premier jour d'absence jusqu'au jour de reprise inclus.

**Annulation** : Avant validation : sans accord du manager / Après validation : avec justification et l'accord du manager est nécessaire.

## RTT

10 jours par an (6 JRTT salarié, 4 JRTT employeur)

Acquisition par mois complet travaillé, attribués le 1er juin

**Conditions :**

Temps partiel : Prorata du temps de travail contractuel

Report possible jusqu'au 31 août

Non indemnisable, doit être pris avant le départ de l'entreprise

## Congés Exceptionnels

**Événements :**

Mariage/PACS : 5 jours

Mariage de votre enfant : 1 jour

Déménagement : 1 jour

Décès (conjoint, enfant, frère/soeur, petit-enfant, ascendant) : 1 à 5 jours selon le lien

**Demande** : Via l'application Chronotime, justificatif nécessaire

## A SAVOIR

Le ministère du travail rappelle que « l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte-tenu des circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16).

## *Inaptitude au poste de travail*

### J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?

Aucune indemnité de préavis n'est due par votre employeur en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle.

En revanche, si votre inaptitude a une origine professionnelle (maladie professionnelle ou accident du travail), vous bénéficiez bien d'une indemnité compensatrice de préavis. Dans les deux cas, le contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement pour inaptitude, ce qui permet au salarié licencié de s'inscrire immédiatement à France Travail (ex-Pôle emploi).

### Mon employeur m'a licencié pour inaptitude en me versant les indemnités liées à une maladie non professionnelle. Or la CPAM vient de valider la reconnaissance en maladie professionnelle. Quels sont les recours possibles ?

Vous pouvez adresser un courrier à l'employeur pour lui demander de régulariser la situation. Sans réponse de sa part, vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes (qui est la structure compétente pour tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail).

## *Message automatique qui se met en lieu et place du message d'absence*

« Vous venez d'envoyer un mail à au moins un collaborateur Inetum en dehors du cadre horaire d'une situation standard (8h – 19h30).

**Cette action est contraire au droit à la déconnexion fixé dans le règlement intérieur.**

**Pour la santé de tous, merci de respecter ce droit à l'avenir. »**

Nous saluons cette mesure, bien que trop modérée, par rapport au droit à la déconnexion.

Ce qui regrettable c'est qu'aucune information n'a été faite au niveau des instances telles que le CSE Central et encore pire, **aucune communication auprès des salariés.**

Le message prend la main sur un éventuel message préparé.

Que se passe-t-il si on met un message d'absence pour les congés ? Comment cela est-il géré dans le temps, au retour des congés, par ex ? Autant de questions qui n'auront pas de réponse, en tout cas, pas pour l'instant.

## *Congé parental d'éducation*

### Qu'est-ce que le congé parental d'éducation ?

Le congé parental d'éducation est un congé accordé aux parents salariés qui souhaitent suspendre ou réduire leur activité pour pouvoir s'occuper de leur(s) enfant(s). Distinct du congé maternité et du congé paternité, le congé parental d'éducation doit être posé dans les trois ans suivant la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Le congé parental n'implique pas nécessairement un arrêt total de l'activité professionnelle : le salarié peut choisir d'occuper son poste à temps partiel pendant toute la durée du congé.

Le congé parental peut donc être :

- un congé à temps complet : le salarié ne travaille plus et son contrat de travail est suspendu ;
- un congé à temps partiel : l'activité est maintenue mais le temps de travail est réduit, à une durée minimale de 16 heures par semaine.

En cas de congé à temps partiel, le salarié est libre de choisir la durée de travail qui lui convient (16 heures ou plus). En revanche, la répartition des horaires de travail doit être fixée en accord avec l'employeur. A défaut, l'employeur peut exercer son pouvoir de direction et imposer les horaires de son choix.

Conformément aux annonces présidentielles, la négociation sur ce qui devrait s'appeler le « congé de naissance » et non plus le congé parental a débuté en mai et devrait être applicable en août 2025.

## *Démission*

### Je viens de démissionner. Ai-je droit à des heures d'absence pour rechercher un emploi durant mon préavis ?

Ce droit n'est pas prévu par la loi. La convention SYNTEC, bureau d'études techniques indique :

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six (6) jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée. Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération. Si votre employeur est en mesure de prouver que vous avez déjà trouvé un nouvel emploi ou que vous êtes dans l'impossibilité de rechercher un emploi, il est en droit de ne plus vous autoriser à vous absenter.

## *Vers une reconnaissance comme maladie professionnelle ?*

Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel n'est pas reconnu en tant que maladie professionnelle au sens strict. Pour l'être, il doit absolument remplir deux conditions : il faut tout d'abord établir un lien de causalité directe entre la pathologie et le travail du salarié et qu'il en résulte une incapacité de travail au moins égale à 25 %.

**Or, ces critères ne sont pas adaptés et ne permettent souvent pas la reconnaissance du burn-out.**

## *Quels métiers ?*

### *Définition*

Le terme anglais burn-out peut littéralement être traduit par le mot "combustion". Combustion parce qu'un burn-out brûle toute l'énergie de la personne qui en est victime. Aussi appelé "épuisement professionnel", le burn-out est défini comme un état d'épuisement physique, émotionnel et mental.

Il concerne tous les métiers qui demandent un fort engagement professionnel. Conséquence de la dégradation du rapport entre une personne et son travail, le burn-out n'est pas une maladie, mais un syndrome qui empêche le travailleur de faire face à des situations de stress professionnel chronique. Il va alors subir un ensemble de symptômes :

- Un épuisement émotionnel, physique et psychique qui donne une sensation d'être comme vidé de toute énergie,
- Le sommeil, le repos, les week-ends et congés ne suffisent plus à soulager cette fatigue,
- Un désengagement du travail et une déshumanisation des collaborateurs (comportement asocial, dur, négatif, cynique...),
- Une dévalorisation de soi-même et une perte de confiance en soi.

Le burn-out est par ailleurs identifié comme un risque psychosocial, une catégorie de risques portant atteinte à la santé physique et mentale des salariés.

## Burn-out et maladie professionnelle Où en est-on ?

Le burn-out ne fait toujours pas partie des affections listées dans les « [tableaux de maladies professionnelles](#) » qui définissent les maladies indemnifiables.

La loi Rebsamen de 2015 a établi que les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle à condition que le salarié établisse devant un comité régional, que sa maladie est, essentiellement et directement, causée par son travail habituel et qu'elle a entraîné **une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %**.

Malgré cela, la reconnaissance de l'épuisement comme maladie est un véritable parcours du combattant pour les salariés concernés. Par conséquent, on ne recense que 600 cas par an. Un chiffre bien faible lorsqu'on sait qu'en 2017, 36% des salariés déclaraient avoir déjà fait **un burn-out**. Toutefois, un grand nombre d'entre eux sont reconnus en accidents du travail et [on peut compter 460 cas de dépressions reconnus en maladies professionnelles](#).

En 2017, une proposition avait été faite dans le but d'abaisser le taux d'incapacité permanente partielle à 10%. Le taux de 25% étant considéré comme inatteignable dans le cas d'un burn-out et donc décourageant pour les salariés concernés. Le taux d'incapacité est un pourcentage exprimant l'importance des séquelles à la suite d'un accident ou une maladie.

Pour remédier à cela, une proposition de loi a été portée par François Ruffin en 2018. Celle-ci visait à inscrire plusieurs pathologies psychiques relevant de l'épuisement professionnel, la dépression, l'anxiété généralisée, le stress post-traumatique, au tableau des maladies professionnelles à compter de 2019.

Cette loi a sans réelle surprise été rejetée. Pour quels motifs ? Tout d'abord, parce qu'il n'existe aucun moyen technique de mesurer les affections qui sont liées à l'épuisement professionnel. De plus, il est impossible de faire le lien entre le burn-out et certaines activités en particulier. Le principe des Tableaux de Maladies Professionnelles qui instaure un lien entre activité et maladie n'est donc pas applicable.

### **Autre raison : le coût et les implications de cette mesure pour les entreprises !**

En effet, en reconnaissant le burn-out comme maladie professionnelle, les frais de santé des salariés seraient entièrement et automatiquement pris en charge. **Par conséquent, le coût de la maladie basculerait sur les employeurs** via une augmentation des cotisations AT-MP couvrant les maladies professionnelles et accidents du travail.

Pourtant l'enjeu est de taille : celui de la santé au travail. Une question centrale dans les entreprises aujourd'hui et qui touche à la fois aux conditions de travail des employés mais aussi à la qualité du management et aux techniques employées.

## Quelles perspectives pour le futur ?

**Si aucune solution concrète n'a encore été apportée, le débat n'est pourtant pas clos.** *En effet, les employeurs ont l'obligation d'assurer la santé physique et mentale des salariés.* Malheureusement, trop peu d'entre eux connaissent cette obligation, et ils ne sont surtout pas suffisamment formés à la gestion de cette problématique qui peut leur faire peur.

**À terme, si la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel pouvait entraîner une hausse du coût du travail, elle pourrait également inciter les entreprises à prendre des dispositions préventives et donc avoir un effet bénéfique sur la santé des salariés.**



## 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)	<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>

## POURQUOI VOUS PRÉSENTER ?

Rejoindre le CSE est une opportunité unique pour vous de :

- Défendre vos droits et intérêts et ceux de vos collègues.
- Participer activement aux décisions qui impactent votre lieu de travail.
- Acquérir une expérience enrichissante en tant que représentant du personnel.
- Gérer votre propre subvention au sein du CSE et organiser des activités variées pour vos collègues, telles que des sorties, des séances de cinéma ou des voyages.

## NOTRE SOUTIEN

La CFTC vous apportera tout le soutien nécessaire pour votre mandat.

Nous serons à vos côtés pour vous guider et vous accompagner dans toutes les démarches administratives et organisationnelles.

## ÉLECTION CSE CLEVA

### Appel à candidature

**Nous sommes là pour vous aider !**

Suite à la scission de CLEVA dans Software, une élection de représentants du personnel est prévue au sein de l'entité CLEVA, devenue une société de l'UES Inetum depuis le 1er juin dernier. Avec ses 175 salariés, CLEVA doit élire un Comité Social et Économique (CSE) composé de 9 titulaires et 9 suppléants.

La CFTC recherche activement des candidats pour constituer une liste et les accompagner tout au long du processus électoral.

## Calendrier Électoral

- **Date limite de candidature : 2 Septembre avant 12h**
- **Dépôt des listes : avant le 20 septembre 12h**
- **1er tour de l'élection : du 3 octobre 9h au 7 octobre à 14h**
- **2e tour (si nécessaire) : du 24 octobre 9h au 28 octobre 14h**

### Rejoignez-Nous !

Ne manquez pas cette occasion de vous impliquer et de faire la différence. Pour toute question ou pour vous porter candidat, contactez la CFTC dès maintenant.

Ensemble, nous pouvons créer un environnement de travail plus juste et plus solidaire !



Michel LE GOUVELLO (06.02.19.01.32) - IDF  
Pascale Dekess (06.04.50.86.19) - Lyon  
Christophe Caille (06.80.10.21.10) - Lyon  
Naïma BELDJELTI (07.49.34.00.43) - IDF  
Syldia Argentin (07.88.68.59.99) - IDF

**Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter la CFTC ou à consulter l'intranet de l'entreprise.**