

## 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)	eputjar@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

### Septembre 2024



### Au sommaire :

- CLEVA : Election du CSE (p. 1 & 7)
- Horaires atypiques (p 2)
- Equipe CFTC (p. 6)
- Point CSEC (p. 1)
- Congé de présence parentale (p 4)

## 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 20 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.

## Actualité CSEC : 30 août et 5 septembre

**30 août :** Consultation sur le déménagement de CLEVA au 2 septembre dans des locaux situés à Paris 9<sup>ème</sup>. Le CSEC a rendu un avis positif.

### 5 septembre : l'essentiel

**Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise :** évolution organisation France : après pulse 2024....

**Pulse 2025 :** focus sur le modèle commercial qui doit évoluer en termes de proximité et d'adressage clients, industrialiser le delivery, renforcer la gouvernance France avec des fonctions transverses, simplifier la branche Technologies notamment en termes de découpage régional.

**People Equation :** processus qui consiste à mettre en cohérence recrutement, formation et plan d'évolution des compétences avec suivi d'indicateurs : Nombre de jours de formation par collaborateur, turnover, pyramide des âges, féminisation des équipes, taux de Staffing et de Bench, taux de sous-traitance, taux de Near shore.

**3 axes :** mise en place par ajustement des processus, des rôles et des responsabilités ; mise en place d'indicateurs et tableaux de bord de pilotage et définition de la stratégie 2025 au niveau France, Business Lines et Business Units.

**Information sur l'évolution du paramétrage paie des forfaits heures (modalité 2) :** Les heures supplémentaires des salariées en Modalité 2 sont normalement exonérées de charges sociales, or la Direction a informé le CSEC qu'une vérification est en cours, à l'aide d'un cabinet d'expertise, afin de déterminer les salariés pour lesquels cela n'aurait pas été pris en compte au niveau du logiciel de paie. En effet, pour certains salariés (estimé environ à 1500), des charges sociales auraient été indûment versées à l'URSSAF. Un énorme travail de chiffrage doit être réalisé. La Direction, informée de cette erreur depuis novembre 2023 a saisi la commission de recours amiable de l'URSSAF en mai 2024 afin de réclamer les sommes indûment versées pour les années 2021,2022 et 2023. La commission ayant rejeté la contestation, la Direction a donc saisi le tribunal judiciaire de Lyon.

Inetum a toutefois pris la décision de régulariser auprès des salariés à partir de janvier 2023 pour l'ensemble de l'UES. La Direction a indiqué qu'elle communiquerait auprès des salariés concernés.

**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).

## Travail de nuit, le week-end, travail posté, journée de 12h00, horaires fractionnés,

Les effets négatifs sur la santé physique et mentale de ces rythmes de travail sont de mieux en mieux connus. Si l'action de prévention la plus efficace consiste à réorganiser l'activité pour instaurer des horaires standards en journée, le changement n'est pas toujours possible dans ce cas des mesures organisationnelles s'imposent pour limiter les conséquences néfastes.

## Accompagner pour limiter les effets sur la santé

L'expression s'applique aux postes qui sortent du cadre des horaires standards (travail en journée, entre 07h00 et 20h00 en semaine, avec une pause méridienne et 2 jours consécutifs de repos le week-end).

Sont également concernés, le travail du samedi et/ou du dimanche, les grandes amplitudes horaires de 12h00, le travail avant 07h00 ou tardif après 20h00 etc. Les femmes sont désormais proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler en horaires atypiques.

### Travail de nuit : Un impact bien connu

Selon une expertise de l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire (Anses) en 2016, l'être humain est fondamentalement rythmique et diurne. Il est programmé pour vivre le jour et dormir la nuit. L'alternance de la lumière et de l'obscurité joue un rôle majeur dans la synchronisation des horloges biologiques internes qui régulent de nombreux phénomènes physiologiques comme le sommeil, la digestion, les sécrétions hormonales, etc.

Une désynchronisation de nos horloges biologiques a des effets délétères sur la santé, outre les troubles de la vigilance et du sommeil, cela entraîne également, somnolence, fatigue chronique, problèmes de mémorisation et de concentration.

Dans ces conditions le risque est plus élevé de développer des pathologies telles que dépression, diabète, maladie cardiovasculaire, cancer, etc.

Une étude de l'Inserm en 2018, montre ainsi que les femmes non ménopausées exposées au travail de nuit, présentent 26% de risque en plus de développer un cancer du sein.

En entreprise l'évaluation des risques doit donc prendre en compte ces horaires atypiques et conduire à la mise en place des mesures de prévention adaptées.

Selon le code du travail, le recours à une telle organisation doit être exceptionnel et justifié. **Si la suppression du travail de nuit ou posté n'est pas possible, alors il faut associer le CSE ou les instances à une réflexion sur les rythmes et horaires de travail.** On sait aujourd'hui que certaines organisations sont clairement plus pathogènes que d'autres.

### Agir sur l'organisation

Des aménagements peuvent être mis en œuvre pour limiter au maximum la désynchronisation des horloges en cas de travail posté. Il est conseillé de décaler l'heure de prise de poste le matin après 6 h, pour éviter d'écourter les sommeil, notamment la période de sommeil paradoxal propice à la récupération psychique.

Mieux vaut également adopter une vitesse de rotation rapide, en limitant le nombre de nuits consécutives à 3 maximum.

Il peut aussi être utile de mener une réflexion sur le contenu du travail en planifiant en début de nuit les tâches nécessitant une forte attention ou avec une charge physique importante.

La pratique de la sieste peut également prévenir les baisses de vigilance. Une micro sieste de 10 à 20 min au moment où notre organisme montre une baisse de l'attention est très efficace.

Il convient d'affecter une priorité aux horaires atypiques, aux salariés volontaires et les informer des impacts sur leur santé.

## A chaque rythme des actions à mettre en œuvre

### Les répercussions ne sont pas anodines.

Travailler le dimanche implique une perte de liens sociaux, familiaux et amicaux ainsi qu'une diminution du temps de loisir.

Cela, impacte également le sommeil, car la qualité du repos n'est pas la même un jour en semaine, car il y a plus de bruit.

Il pose aussi des problèmes d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

## Burnout et dépression

Les horaires de travail atypiques augmentent les risques d'accidents du travail, de burn-out et de dépression.

Les effets de ces horaires atypiques sont plus importants avec l'avancée en âge. En vieillissant l'organisme à plus de mal à s'adapter. Il est possible d'intervenir sur l'organisation du travail, en adaptant le contenu des tâches à réaliser en fonction du niveau de vigilance et de fatigue, ou en instaurant la possibilité de faire des pauses ou des micro-siestes.

La ligne managériale doit être formée pour mettre en place un temps et un espace dédié à cela.

Des actions de sensibilisation sur l'hygiène de vie doivent aussi être menées, régularité des heures de repas, d'activité physique, de sommeil, afin de contribuer à synchroniser les horloges biologiques et limiter les effets négatifs des horaires atypiques sur la santé.

Il est nécessaire aussi d'associer les salariés et leurs représentants aux discussions sur les modalités pratiques.

## Le compte professionnel de prévention (C2P)

Certains facteurs de risques professionnels ouvrent des droits au titre du C2P, à condition de dépasser des seuils annuels minimums d'exposition, tels que :

- **Le travail de nuit**, si le salarié est actif une heure entre minuit et 5 heures au moins 100 nuits par an.
- **Le travail en équipes successives alternantes 3x8**, etc. si celui-ci implique au minimum une heure de travail entre minuit et 05h00 au moins 30 nuits par an.

Les salariés concernés doivent faire l'objet de déclarations sociales spécifiques nominatives de la part de l'employeur auprès de la CARSAT, CRAMIF, CGSS qui administrent les comptes individuels professionnels de prévention.

Les salariés cumulent chaque année, au cours de leur vie professionnelle, des points qui peuvent être mis à profit pour quatre utilisations :

- Financer une formation pour accéder à un poste moins ou non exposé
- Bénéficier d'un départ anticipé à la retraite à taux plein
- Disposer d'un travail à temps partiel avec maintien de rémunération
- Financer un projet de reconversion professionnelle.

### Davantage d'informations sur le site :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>

## La sieste améliore la vigilance

La sieste permet d'améliorer les niveaux de vigilance pendant plusieurs heures et diminue les risques d'erreur et d'accident. Deux périodes sont propices à sa pratique : la nuit entre une 1h et 6h, et la journée en début d'après-midi. Trois formats sont possibles :

- **La sieste flash** (moins de 10 min), consistant à fermer les yeux et se relaxer, au calme, sans forcément dormir permettant de récupérer en termes de vigilance.
- **La micro-sieste** (10 à 20 min) sans entrer dans le sommeil profond et permettant un réveil facile.
- **La sieste longue** (1h30), correspondant à un cycle de sommeil et permettant d'entrer dans le sommeil profond afin de compenser la dette de sommeil. Celle-ci nécessite de la pénombre, un lit et du calme, ainsi qu'un temps de réveil de 15 min environ.

Le **congé de présence parentale** s'adresse au salarié ayant à charge un enfant dont l'état de santé requiert une attention accrue.

- Quelle est la durée du congé de présence parentale ?
- Comment en bénéficie ? Quelles sont ses conséquences sur l'activité et la rémunération du salarié ?

La **loi du 19 juillet 2023** a accordé de nouveaux droits aux travailleurs. La CFTC fait le point pour vous !

## Qui a droit au congé de présence parentale ?

Tout salarié dont l'enfant à charge est **lourdement malade, atteint d'un handicap, ou victime d'un accident grave**, peut bénéficier d'un congé de présence parentale, dès lors que plusieurs conditions liées à l'enfant sont réunies :

- Son état de santé requiert une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Il a moins de 20 ans ;
- S'il est salarié, sa rémunération brute ne dépasse pas 1 070,78 € par mois ;
- Il ne bénéficie à titre personnel d'aucune allocation logement ou prestation familiale.

## Quelle est la durée du congé de présence parentale ?

**Le congé de présence parentale peut-il être renouvelé ?**

À l'issue de la période de 3 ans, ou une fois la réserve de 310 jours épuisée, le salarié peut demander un autre congé de présence parentale, et ainsi bénéficier d'un **congé total de 620 jours**.

Un nouveau certificat santé de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, et dans les cas de rechute ou de récurrence.

## Quelles démarches le salarié doit-il suivre ?

La demande de congé de présence parentale s'effectue auprès de l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou lettre remise en main propre contre décharge, **au moins 15 jours avant le début souhaité du congé**.

- Un certificat médical doit être fourni pour attester :
- Du degré de gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident affectant la santé de l'enfant
- De la nécessité d'une présence soutenue à ses côtés et de soins contraignants.

Si le salarié souhaite prendre son congé de manière fractionnée, il devra observer un **délai de prévenance d'au moins 48 heures** avant chaque période de congé, quelle qu'en soit la durée. Il n'a toutefois pas à prévenir l'employeur en cas de dégradation soudaine de la santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant sa présence immédiate.

Pour une **demande de renouvellement**, les démarches sont les mêmes que lors de la demande initiale.

**À savoir** : Le congé de présence parentale est un droit accordé à tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise : **l'employeur ne peut ni le refuser, ni le reporter**.



## Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé de présence parentale ?

Pendant les jours de congé, le **contrat de travail et le versement du salaire par l'employeur sont suspendus**.

Pour pallier cette absence de rémunération, le salarié peut bénéficier, sous conditions, de l'**allocation journalière de présence parentale (AJPP)**. Il doit en faire la demande à la CAF (Caisse d'Allocations Familiales).

**Le montant de l'AJPP est à 64,54 euros par jour, 32,27 euros par demi-journée en 2024.**

L'AJPP peut être versée aux deux membres du couple, simultanément ou alternativement.

## Un salarié peut-il être licencié pendant son congé de présence parentale ?

Le contrat de travail du salarié ne peut pas être rompu par l'employeur au cours du congé de présence parentale, ni pendant les périodes travaillées si le congé est fractionné ou pris à temps partiel, sauf si le salarié commet une faute grave ou si l'employeur se retrouve dans l'incapacité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la santé de l'enfant.

C'est la **loi du 19 juillet 2023** qui a institué cette protection, pour un meilleur accompagnement des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un grave accident.

## Et après le congé de présence parentale ?

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son **emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**. Les avantages acquis avant le congé sont conservés.

Chaque période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié, ainsi que pour le crédit en euros qui alimente le compte personnel de formation.

La **loi du 19 juillet 2023** instaure un droit renforcé au télétravail pour les salariés parents d'un enfant malade pour mieux les accompagner au quotidien.

## Maladie ou décès d'un enfant : Un congé plus long pour les salariés

Le congé ouvert aux salariés à l'**annonce d'une maladie chronique, d'un handicap ou d'un cancer chez l'enfant** est allongé. Depuis le 21 juillet 2023, sa durée est à 5 jours ouvrable, contre 2 jours auparavant.

La durée du congé accordé lors du **décès d'un enfant** est elle aussi augmentée. Elle passe à **12 jours ouvrables** (contre 5 jours auparavant) si l'enfant était âgé d'au moins 25 ans et n'était pas lui-même parent, à **14 jours ouvrables** (contre 7 jours auparavant) si l'enfant était âgé de moins de 25 ans, ou s'il était lui-même parent, quel que soit son âge.



### 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 (\*)

Cadre (\*)

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

- Appels à 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 4h

### 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 !

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



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  
Naima BELDJELTI (07.49.34.00.43) - IDF  
Syldia Argentin (07.88.68.59.99) - IDF