

## Au sommaire :

- **Défendez-vous !!** (p 1)
- **Klésia** (p 1)
- **IA** (p 2)
- **CP imposés !** (p 4)

- **SEEPH 2024** (p 4)
- **NAO 2024** (p 5)
- **Calendrier** (p 6)
- **Equipe CFTC** (p 7)

Site : <https://cftc-inetum.fr>

**Novembre 2024**

## **Ne vous laissez pas faire ! Ne restez pas seul ! Défendez-vous !!**

Si vous êtes convoqué à un **entretien préalable à une sanction disciplinaire**, à une proposition de **rupture conventionnelle** ou à une **transaction** (*la direction refuse que vous y soyez accompagné...*), il est normal de ressentir du stress et de l'incertitude. **Mais rappelez-vous : vous n'êtes pas seul ! Vous avez le droit de vous faire accompagner par un représentant syndical de la CFTC.** Nos délégués sont formés pour vous épauler, vous informer sur vos droits, et vous aider à préparer cet entretien crucial. Leur présence peut faire toute la différence et influencer positivement l'issue.

**Nous vous encourageons vivement à solliciter l'assistance d'un représentant CFTC.** Même en cas de doute, prenez contact avec un représentant du personnel. Vous n'avez rien à perdre, et une protection supplémentaire peut s'avérer essentielle.

Vous trouverez les coordonnées de nos représentants CFTC à la fin de ce bulletin. **N'attendez pas pour nous contacter**, car le délai entre la réception de la lettre recommandée et l'entretien est de seulement 5 jours !

**N'oubliez pas, vous n'êtes pas seul : la CFTC est là pour vous soutenir et vous défendre !**

## **Connaissez-vous ?**

**KLESIA**

Dans le cadre de sa mission d'institution de retraite complémentaire, KLESIA répond aux orientations prioritaires de l'AGIRC ARRCO, qui sont : agir et vivre sereinement sa retraite, accompagner l'avancée en âge, accompagner les aidants, et soutenir les personnes en situation de fragilité.

KLESIA propose un dispositif de prévention et d'accompagnement social autour de sept parcours :

- 1 **Ecoute, conseil et orientation (ECO)** en fonction de votre situation (démarches à mener, recommandations de partenaires...)
- 2 **Vivre ma vie d'Aidant** (le proche aidant est la personne non professionnelle qui vient en aide à une personne dépendante de son entourage)
- 3 **Vivre ensemble le handicap** (des aides exceptionnelles sous forme de CESU, aide financière...)
- 4 **Vivre un quotidien plus serein** (accompagnement personnalisé, aide financière ponctuelle pour surmonter des difficultés)
- 5 **Vivre sa fin de carrière** (comment mieux se préparer pour profiter pleinement du temps retrouvé ?)
- 6 **Prévenir pour mieux vivre** (réalisation d'un bilan de prévention à partir de 50 ans)
- 7 **Vivre un deuil** (aides financières pour les personnes en deuil, activité physique, accompagnement de la famille).

Pour tout renseignement, un numéro CRISTAL  
UNIQUE : 09 69 39 00 54 (appel non surtaxé)

Retrouvez les actions de prévention et  
d'accompagnement social sur [www.klesia.fr](http://www.klesia.fr)



## Quelles réglementations pour l'IA ?

Tandis que notre PDG, **Jacques POMMERAUD**, dans une interview parue dans le journal Le Figaro le 4 octobre 2024, déplorait que « **notre principe de précaution freine le déploiement de l'IA générative** », nos députés européens débattent actuellement d'une loi sur l'intelligence artificielle.

En effet, **l'émergence de l'IA nécessite un encadrement en matière de sécurité, d'éthique et de protection des conditions de travail**. Au-delà des risques possibles (suppression de postes, transformation structurelle du travail, etc.) un contrôle rigoureux et vertueux de son utilisation peut favoriser l'épanouissement des salariés en entreprise. Mais sans réglementation adéquate, les problématiques ne peuvent que s'accroître.

En avril 2021 la Commission européenne a proposé un projet de règlement en cours de négociation entre législateurs. Ce projet classe les systèmes d'IA selon le niveau de risque pour les droits des individus, de « minime » à « inacceptable ».

Les IA présentant un niveau de risque élevé se voient imposées davantage de contraintes et de réglementations. Des règles de traçabilité et de transparence – comprenant des obligations de certification, de documentation technique, de qualité et de sécurité – sont ainsi prévues pour les systèmes d'IA qui pourraient présenter un risque élevé pour les droits fondamentaux des individus. Elles doivent notamment permettre d'**encadrer certaines activités** particulièrement exposées à une utilisation trop permissive de l'IA, **comme la gestion des ressources humaines** (évaluation des performances des salariés, biais d'analyse, sélection discriminatoire des CV, etc.).

Également, **interdire certains procédés d'IA** tels que la **surveillance biométrique à distance en temps réel**, etc.). **Rendre obligatoire la labellisation des contenus** créés par une intelligence artificielle générative. **Renforcer le périmètre réglementaire des usages de l'IA générative**, au sein des entreprises.

L'IA risque de transformer les conditions de travail en profondeur. Car **si elle pourra décharger les salariés de certaines tâches répétitives, elle pourrait intensifier et complexifier d'autres versants de leur activité** (générant davantage de stress et d'anxiété professionnelle), voire être source d'une perte de sens au travail.

**Les solutions offertes par l'intelligence artificielle ne doivent pas mettre en péril les emplois des salariés ou dégrader leurs conditions de travail.**

Il est nécessaire de protéger les salariés des éventuels effets négatifs de son utilisation. En encourageant l'usage de solutions d'IA bénéfiques pour la productivité et la qualité de vie au travail (automatisation de certains actes pénibles, etc...)

**Un cadrage adéquat de son développement et de ses usages peut favoriser l'épanouissement professionnel et personnel des travailleurs.**

Les systèmes d'IA doivent être supervisés par des humains, plutôt que par l'automatisation. Les travailleurs devraient ainsi être capables d'assurer **un contrôle efficient et raisonné des systèmes d'IA dont ils ont l'usage**.

Une réelle montée en compétence des salariés (liée notamment à l'essor des tâches de supervision ou à la spécialisation vers des missions plus complexes) sera donc nécessaire, via le développement de formations professionnelles qualifiantes.

## **L'IA au travail. Entre Impacts, Menaces et Opportunités**

Inéluctables, les transformations induites par l'Intelligence Artificielle (I.A) sur l'activité des salariés sont parfois encore abstraites.

Il est raisonnable de craindre que sa mise en œuvre ne soit pas progressive, mais brutale, une fois que ses fonctionnalités seront davantage éprouvées. Avec à la clé un nombre important de licenciements. L'automatisation de certains processus, contribuant à faire économiser plusieurs millions en équivalent temps plein à l'entreprise ...

Il est donc nécessaire d'identifier par une étude, en amont, les emplois qui seront touchés et intégrer ces données à la gestion des emplois et parcours professionnels. L'employeur doit être sollicité sur la nature des emplois menacés.

Aujourd'hui, les salariés sont donc contraints de se former sous peine de se voir remplacer par des personnes qui savent comment fonctionne l'intelligence artificielle.

De plus l'usage de plus en plus important de l'IA conduira à l'émergence de nouvelles formes d'organisation et de coordination... Il faudra avoir une réflexion de fond sur la redistribution des gains permis par l'IA vers la réduction du temps de travail et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il faut être proactif tant ce sujet revêt de nombreuses implications éthiques.

Toutefois l'IA ne correspond pas toujours à l'essentiel des besoins actuels des clients. Si l'IA est correctement mise en œuvre, si on lui délègue la technique pure, on peut alors ajouter de la plus-value humaine à certains métiers. Comme le dit le chercheur Luc JULIA, « *l'IA n'est pas intelligente. C'est un mélange de statistiques, de mathématiques et d'informatique. Mais elle est puissante. Et cette puissance, c'est à nous de la maîtriser !* »

## Obligation de prendre des congés en fin d'année

La Direction a récemment diffusé une note de service à tous les salariés "Sales ou fonctions Supports France", stipulant que chacun doit prendre au minimum 6 jours de congés payés entre le 23 et le 31 décembre 2024, **correspondant à la totalité des jours ouvrés sur cette période**. Cette mesure vise, selon la Direction, à garantir le repos des collaborateurs pendant les fêtes de fin d'année et à leur permettre de profiter d'une période où l'activité est traditionnellement réduite pour la plupart des services et des clients. Toute demande de dérogation devra être soumise à validation auprès de la DRH France.

En outre, il est demandé à chaque salarié de s'assurer que **son solde de congés payés ne dépasse pas 6 jours** (hors congés d'ancienneté) à la fin de l'année civile, soit le 31 décembre 2024, pour les salariés disposant de l'intégralité de leurs droits à congés.

Cependant, une question se pose : si la Direction se préoccupe du repos des salariés entre le 23 et le 31 décembre, qu'en sera-t-il pour la période allant du 1er janvier au 31 mai 2025 ? Avec seulement 6 jours de congés payés restants sur ces 5 mois, **comment les salariés, notamment ceux soumis à des contraintes familiales comme la garde alternée, pourront-ils s'organiser ? ou tout simplement comment les salariés pourront-ils se reposer ?**

**Pourquoi certains managers ont-ils imposé à des salariés de solder leur CP au 31/12/2024 et bien plus que 6 jours pour certains ? Ces salariés se retrouvent sans CP jusqu'au 31 mai 2025, comment vont-ils se reposer et se ressourcer ?**

Qu'en est-il également des **nouveaux embauchés**, qui disposent d'un nombre limité de congés, ou des salariés pour lesquels **les jours restants de congés entre janvier et mai 2025 seront insuffisants pour garantir un repos satisfaisant ?**

Quoi qu'il en soit, il est essentiel de prendre ses congés. À titre de rappel, **durant la période 2022-2023, au 31 mai, 7 682 journées de congés payés ont été perdues par les salariés, et au 31 août, ce sont 3 577 journées de RTT qui ont été perdues**. Toutes ces journées de repos non prises, et donc perdues par les salariés, représentent un véritable gain pour l'entreprise ! Ce que vous perdez en repos, l'entreprise le gagne.

**Nous ne cessons de signaler qu'il faut planifier à l'avance vos CP et les déposer 3 mois avant !**

## SEEPH 2024 : Le handicap chez Inetum



Via Sandrine et Sylvain, l'équipe CFTC apporte sa contribution à l'édition 2024 de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH)** au sein de l'UES Inetum.

A cet effet, la mission handicap de Inetum a invité à Stories le 10/10/2024 ses 23 ambassadeurs pour une journée de brainstorming.



L'objectif était de concevoir des actions de sensibilisation destinées aux salariés de l'UES Inetum. La mission handicap les mettra en œuvre **du 18 au 29 novembre 2024 dans 5 agences Inetum** réparties en régions : Saint-Ouen, Lille, Nantes, Toulouse et Lyon. Cette action vise à faire connaître la variété des situations de handicap et les multiples moyens d'action de la mission handicap en faveur du maintien dans l'emploi des salariés Inetum en situation de handicap.

### Qu'est-ce que c'est ?

La **Négociation Annuelle Obligatoire** (NAO) est une obligation légale en France, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur les thèmes suivants :

- **Bloc 1 rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée)**
- **Bloc 2 : égalité Pro, QVCT (Qualité de Vie et des Conditions au Travail)**
- **Bloc 2 : GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)**

3 réunions :

- 17/10/2024
- 14/11/2024
- 12/12/2024

Nous remettons nos revendications avant la réunion du 14/11/2024.

A l'issue des négociations soit après le 12/12/2024, la direction proposera un accord à la signature.

Soit ce dernier est validé par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) et s'applique soit il ne requiert pas la majorité des signatures des OSR et la direction rédige un procès-verbal désaccord qui vaut décision unilatérale pour l'année 2025.

***Dans les grandes lignes et sans ordre de priorité,  
voici les revendications de la CFTC pour 2025 :***

- Augmentation générale collective
- Augmentation automatique des ETAM à partir de deux ans d'ancienneté.
- Un alignement des salaires au sein d'une même catégorie (coefficient/position) à ancienneté équivalente pour tous les salariés.
- Mutuelle : élargissement remboursements
- Plan sénior
- Prime de vacances
- Compte Epargne Temps
- Egalité Hommes / Femmes
- Participation
- Médaille du travail

# Calendrier Réunions Inetum

**Novembre 2024**

## PARITAIRES

*Négociations entre les syndicats et la direction.*

- 14/11/2024 - NAO (Négociation Annuelle Obligatoires)
- 22/11/2024 - Software
- 12/12/2024 - NAO (Négociation Annuelle Obligatoires)
- 13/12/2024 - Software

*Commissions mises en place par accord*

## COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : 12/11/2024  
Astreintes : Date non définie 1/an  
Participation : Date non définie 1/an

*Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.*

## CSE – Comité Social Economique

*Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections.*

AURA	: 28/11/2024
	18/12/2024
IDF	: 31/10/2024
	26/11/2024
	17/12/2024
NORD	: 26/11/2024
	29/10/2024
	26/11/2024
	17/12/2024
Grand Ouest	: 29/11/2024
IBSF	: 22/11/2024
	13/12/2024
Software	: 28/11/2024
	03/12/2024

*Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions*

## COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail  
AURA : 05/12/2024 à Saint Chamond  
IDF : 13/11/2024  
NORD : 03/12/2024  
Grand Ouest : 05/11/2024  
IBSF : 13/12/2024  
Software : 03/12/2024  
  
LOGEMENT : 05/11/2024  
02/12/2024

*Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C*

## CSE-C

### Comité Social Economique Central (Niveau UES)

20/11/2024  
11/12/2024

*Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions*

## COMMISSIONS mises en place par le CSE-C

SSCT-C : Santé Sécurité Condition de Travail – Central : 21/11/2024  
  
EGALITE / PRO : 13/11/2024 (matin)  
FORMATION : 13/11/2024 (après-midi)  
ARTT : 13/11/2024 (après-midi)  
  
SANTE / PREVOYANCE : 15/11/2024  
Compte prévoyance pour 2023 et prévisionnel santé.



## 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)  
Aurélie BARBACANNE (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>