



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
INETUM

Le MENSUEL

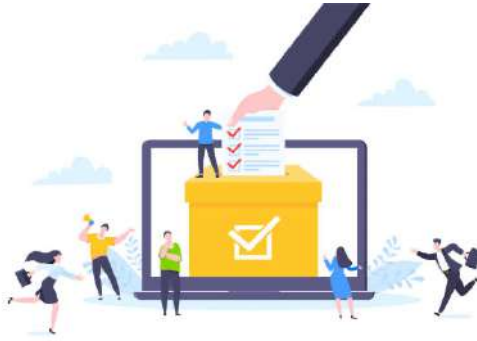
Janvier 2023

**Tous vos représentants CFDT
vous souhaitent une
merveilleuse année 2023 pleine
de bonheur et de satisfaction.**



Résultat du référendum sur l'accord relatif au télétravail

Le oui l'emporte !



Vous êtes 81,77 % à avoir voté OUI pour l'accord relatif au télétravail.

Le référendum s'est passé du 8 décembre de 9h au 14 décembre 2022 à 14h. La CFDT avait réclamé un référendum et avait appelé à voter oui.

Pour rappel, si le NON l'avait emporté, la Direction d'INETUM n'aurait pas été contrainte de renégocier un nouvel accord. Elle aurait été en droit de rédiger une charte unilatérale dans laquelle elle aurait été seule à décider des modalités de télétravail des salariés. Elle aurait pu également laisser toute liberté aux managers de décider qui peut ou non télétravailler.

A suivre...

Actualités du mois

Pouvoir d'achat



Grève - On ne lâche rien... on change de stratégie

La CFDT n'appelle pas à la grève.

On n'abandonne pas la lutte, on change d'angle d'attaque.

La CFDT considère que faire une nouvelle grève n'aura pas l'impact escompté. En effet, nous pensons continuer la lutte mais sans appeler à la grève. Nous comprenons le choix des autres organisations syndicales de faire grève. Cependant, notre objectif est toujours de faire plier la Direction et préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Nous continuons à vous faire part de nos actions dans le mensuel.

DU NOUVEAU A LA CFDT

Stéphane Glaçon, ex DSC Adjoint et Délégué syndical Rhône - Alpes est parti à la retraite. Nous lui souhaitons d'en profiter pleinement.



Prochainement



STORIES : Organisation d'une galette des rois



Vous êtes invités !!

Qui a dit que les festivités se terminaient le 31 décembre à minuit ?



La CFDT organise une galette des rois dans les nouveaux locaux d'Inetum pour **tous** les salariés le 19 janvier 2023. Contactez vos élus CFDT (coordonnées en dernière page) pour avoir plus de détails et venez partager un moment convivial avec l'équipe CFDT !!

Ça s'est passé...

en Ile de France : Arbre de Noël aux Arts Forains

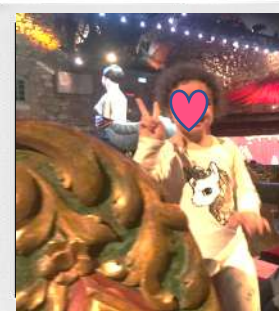
L'équipe organisatrice CFDT était en force pour vous accueillir au musée des Arts Forains.

Ibrahima Badiane (secrétaire du CSE et président de la commission famille), **Philippe Taar**

(secrétaire adjoint du CSE), **Valérie Deflandre** (présidente de la commission voyage),

Saïd Habouchi (réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes), **Consuelo Feliu Llombart**, et enfin **Zahira Maouche** (réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes) étaient à l'accueil pour vous souhaiter la bienvenue et répondre aux questions des salariés Inetum et Inetum Software pendant la soirée.

Les salariés (Inetum et Inetum Software) étaient enchantés par ce moment et les organisateurs CFDT feront tout pour vous satisfaire les prochaines années. Envoyez-nous vos suggestions... mais surtout, pensez à voter pour nous aux prochaines élections !



Musée des arts forains

À Reims : Moment de partage avec les salariés

Vendredi 16 décembre, dernier jour avant les vacances de fin d'année, l'équipe CFDT de l'agence de Reims avait convié les salariés à partager un petit déjeuner. De nombreux salariés de différentes agences (Reims, Metz, Tarbes, Saint-Ouen...) étaient présents pour partager ce moment mais aussi des collègues rattachés à l'agence venant d'Arras, de Valenciennes, ...Les échanges furent nombreux sur les thèmes d'actualité (Télétravail, référendum, pouvoir d'achat, conditions de travail ...).



Musée des arts forains le 10/12



Musée des arts forains le



A Reims le 16/12

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Il y a en fait 2 sortes de congés différents quand on parle généralement du congé paternité. Il y a le congé de naissance (3 jours) et le congé d'accueil de l'enfant dit « congé de paternité ». Depuis le 1er juillet 2021, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est passé de 11 à 25 jours, une avancée sociale majeure et une revendication historique de la CFDT !

LES BÉNÉFICIAIRES

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (CPAE).

LA DURÉE DU CONGE PATERNITE

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (CPAE) a une durée de 25 jours calendaires (tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Il est composé :

1. Première période de 4 jours calendaires de congé paternité à compter, soit du jour de la naissance, soit du lendemain du jour de la naissance. • - Obligatoires -
2. Seconde période de 21 ou 28 jours qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

NOMBRE DE JOURS OBLIGATOIRES A PRENDRE

7 jours sont obligatoires : 3 jours ouvrés de congés de naissance + 4 jours calendaires de congé paternité.

Pendant cette période le salarié **doit** cesser son activité et **l'employeur a l'interdiction d'employer le salarié.**

L'INDEMNISATION

Pendant ces 7 jours de congés obligatoires :

- Le salaire est maintenu pendant le congé naissance (3 jours ouvrés).
- Pendant le congé paternité (4 jours obligatoires), vous percevrez les indemnités journalières de votre CPAM. Un complément (dans la limite du plafond journalier de la Sécurité Sociale, soit 189 euros par jour), vous sera versé **si vous avez 2 ans d'ancienneté** à la date de prise du congé paternité).

Pendant le reste du congé paternité le salaire n'est pas maintenu, cependant Inetum verse un complément (dans la limite du plafond journalier de la Sécurité Sociale, soit 189 euros par jour,) **si vous avez 2 ans d'ancienneté** à la date de prise du congé paternité:

Attention ! Il convient de prévenir votre management et gestionnaire de paie avant !!.

Si la CFDT préconise, à terme, un congé de 2 mois, tout comme le rapport des « 1000 premiers jours de l'enfant », elle salue l'étape franchie par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par une meilleure répartition des tâches, et une reconnaissance dans la société, comme dans les entreprises, de la responsabilité et de l'engagement des pères.

Zahira Maouche / Jean Marc Freulard





La transition écologique

La transition écologique n'est pas une option pour la planète. Pourtant, elle est aujourd'hui bien trop lente pour espérer atteindre les engagements pris par la France lors de l'Accord de Paris en 2015. Rappelons que ceux-ci visent à limiter le réchauffement climatique en deçà de 2°C d'ici 2100 ce qui suppose de multiplier d'ici 2030, par trois les efforts faits jusqu'à présent. Comment et à quels niveaux la CFDT peut-elle agir pour la transition écologique ?

Comment peut-on conjuguer les impératifs environnementaux à moyen et long terme avec les questions économiques et sociales ?

Enjeux : Mettre en acte la (ré)conciliation de la transition écologique et de la justice sociale

L'urgence du changement climatique, la montée des inégalités et l'augmentation des mobilités en France, en Europe et dans le monde, ne nous permettent plus de perpétuer un modèle aujourd'hui épuisé. Notre mode de développement nous prive aujourd'hui de notre avenir. Nous n'avons donc pas d'autre choix que de transformer notre modèle.

Il ne s'agit pas d'opposer justice sociale et protection de l'environnement, efficacité économique et qualité de vie. Il est essentiel que l'ensemble de la population puisse intégrer et participer équitablement à la transition écologique, et profiter de ses bénéfices possibles (santé, emplois, économies, mieux vivre etc.) tout en prenant sa part aux nécessaires efforts. Laisser les plus fragiles à l'écart de cette transformation et de ses opportunités serait profondément injuste et tout simplement inacceptable.

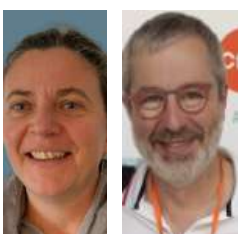
Adhérez et participez gratuitement aux différents ateliers proposés par la CFDT.

→ Pour participer à la fresque du climat

→ Pour participer à la fresque du numérique

Christel BOUDINOT
et **Eric CASTELAIN**

Inscrivez-vous sur :



DON - T LOOK UP

Procès France Telecom : le harcèlement moral institutionnel est confirmé



Cette condamnation rendue le 30 septembre 2022 par la Cour d'appel de Paris, **confirme la qualification de harcèlement moral institutionnel**. Cette qualification pénale entrée dans la jurisprudence à l'occasion du premier jugement en décembre 2019.

La Cour d'appel devait répondre sur deux points :

- Est-ce que le harcèlement peut être de nature collective, systémique ?
- Responsabilité personnelle des dirigeants dans la mise en œuvre de la politique de harcèlement généralisé.

Le verdict de ce procès a nécessité dix ans d'instruction.

Pourquoi en parler dans une communication syndicale ? Pourquoi est-ce important dans notre quotidien ?

Parce que cette information démontre que les temps ont changé. Les cas de harcèlement n'étaient que peu considérés. Tous mots pesés, cette décision est une révolution juridique.

L'humain vs rentabilité.

Le salarié n'est pas une simple ressource, sa place est centrale dans la vie de l'entreprise. L'humain n'a pas à s'adapter à une organisation. C'est au travail de s'adapter à l'homme (cf article suivant). Ce point, qui pourrait paraître évident, ne l'était pas il y a encore quelques années.

Jusque-là, le harcèlement moral était limité à des relations interpersonnelles et non de nature systémique (institutionnel).

Les managers ne peuvent pas prendre toutes les décisions qu'ils jugent nécessaires (restructuration, mobilités professionnelles...) sans en mesurer au préalable les conséquences. *« Chaque équipe dirigeante va devoir réfléchir en amont aux conséquences et aux qualifications pénales que pourrait potentiellement avoir leur politique interne »*, acquiesce Antoine Labonnelie, avocat d'une partie civile lors du procès.

La santé mentale des salariés est mise au cœur même du débat – de manière indiscutable, la Cour d'appel a réaffirmé ce point : **derrière les chiffres il y a des gens.**

« ... aujourd'hui, on n'a plus besoin de preuves matérielles qui montrent que les dirigeants incitent leurs managers à des pratiques harcelantes envers leurs équipes opérationnelles, insiste l'avocat spécialiste du droit du travail. Il suffit que plusieurs salariés d'une même entreprise viennent porter plainte ou témoignent de faits similaires de dégradation de climat social et décrivent une histoire cohérente pour alerter le parquet. » Maître Antoine Labonnelie.

En conclusion, l'humain prévaut. N'oubliez pas que vos élus CFDT sont vos interlocuteurs privilégiés. Nous vous assurons la confidentialité de nos échanges.

INFOS – VOS @DROITS

**Didier POUSSON et
Zahira MAOUCHE**



WebTV CFDT

Licenciement et protection de la femme enceinte

SCANNEZ POUR ACCÉDER À L'INFO →



La salariée enceinte, en congé de maternité et après la naissance est protégée contre le licenciement. Durant le congé de maternité et pendant la période de congés payés pris immédiatement après ce dernier, elle bénéficie d'une protection absolue. Le licenciement est interdit.



Plus d'infos ? contactez les référents de votre région

Catherine Laboue-Goumy (Software)

CHANGEMENT DE MEDECINE DU TRAVAIL : OÙ EST MON DOSSIER ?



En janvier 2022, tous les salariés d'Inetum Ile-de-France ont dû (normalement) recevoir, sur leur messagerie professionnelle, un mail les invitant à envoyer une demande de transfert de leur dossier médical de l'ACMS à leur nouvelle Médecine du travail, la CIAMT.

Las ! Un simple mail de demande ne suffisait pas et les dossiers n'ont pas bougé...

Pour les salariés souhaitant que ces documents soient transmis à la CIAMT, voici la façon de procéder :

- Commencez par envoyer un mail à la CIAMT afin de leur demander le formulaire de transfert de votre dossier. Ce formulaire vous sera envoyé après que votre nouveau médecin y aura renseigné son nom
- A réception, vous complétez le formulaire et l'envoyez par mail à l'ACMS en leur demandant de transférer votre dossier à la CIAMT. Précisez également que vous souhaitez être informé de son envoi.
- Enfin, après confirmation de l'ACMS que votre dossier a été envoyé par courrier postal à la CIAMT, patientez quelques jours et demandez à la CIAMT la confirmation de réception desdits documents.

Le tout prendra entre deux et trois semaines, l'ACMS s'exécutant de bonne grâce dès qu'elle a le bon formulaire.

Infos pratiques

Catherine
TROSSAT



Appel à candidatures pour les prochaines élections de 2023

Cela semble encore loin, mais la CFDT prépare déjà les élections professionnelles prévues en 2023.

Elles se dérouleront en 2 temps :

- **1^{er} tour** : les résultats donneront le taux de représentativité de chaque syndicat. Actuellement à plus de 30%, la CFDT vous représentera après les élections et pour 4 ans, selon les voix que vous aurez bien voulu lui donner. Ne boudez pas ce premier tour, il est essentiel pour vous faire entendre.
- **2^{ème} tour** (si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour) : La CFDT a toujours été favorable à une répartition régionale des activités du CSE. Actuellement 7 régions + Software France, c'est la meilleure disposition pour que les élus CSE soient au plus près des salariés. Vos voix pour les listes CFDT vont déterminer le nombre d'élus titulaires/suppléants présents dans vos CSE respectifs.

Appel à candidatures : Si vous cautionnez les valeurs essentielles à la CFDT, rejoignez-nous et contactez vos représentants ou les DSC de la CFDT 📧

Les valeurs de la CFDT :



Solidarité Émancipation
Indépendance **Autonomie**
Démocratie



VOS CONTACTS CFDT

Délégué Syndical Central : Eric CASTELAIN 07.67.09.18.38

Délégué Syndical Central Adjoint Ibrahima BADIANE 06.40.44.75.89



Resp. Syndical au CSEC : Philippe BUGES cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com 06.73.32.81.27

Délégués Syndicaux régionaux :

Est : Fabrice DEMORI cfdt.inetum.est@gmail.com

Grand-Ouest :

Flavien CID cfdt.inetum.grandouest@gmail.com 06.12.21.09.56
Christel BOUDINOT christel.boudinot.cfdt@gmail.com 06.20.50.19.06

Ile-de-France :

Consuelo FELIU-LLOMBART cfdt.inetum.consuelo@gmail.com
Ibrahima BADIANE cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com 06.40.44.75.89
Jean-Marc FREULARD jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com 06.52.12.24.39

Méditerranée : Christophe SIMON cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com 07.81.75.43.01

Nord :

Christelle RIBEIRO cfdt.inetum.nord@gmail.com
Philippe BUGES cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com 06.73.32.81.27
Chantal MURAT cfdt.inetum.nord@gmail.com 06.31.09.77.28

Rhône-Alpes :

Pascale LEFEBVRE pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com 06.51.95.92.74

Sud-Ouest :

Didier POUSSON cfdt.inetum.sudouest@gmail.com
Marie-Claire TONIUTTI cfdt.inetum.sudouest@gmail.com

Software France:

Éric CASTELAIN eric.castelain.cfdt@gmail.com 07.67.09.18.38
Julie MACHADO julie.machado.cfdt@gmail.com

• **Représentants Accords :**

- ARTT : Eric CASTELAIN
- Participation : Jean DOMINGOS
- Prévoyance-santé : Eric CASTELAIN

• **Référents CFDT :**

- Handicap : Valérie DEFLANDRE
Patrick LOU

• **Référents CSE Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS) :**

- Catherine LABOUE-GOUMY (Software) 03.26.84.36.57
- Saïd HABOUCHE (IdF) 07.64.62.94.41
- Zahira MAOUCHE (IdF) 07.63.62.31.76
- Pascale LEFEBVRE (RhA) 06.51.95.92.74

Contactez-nous

ADHÉREZ A LA CFDT

Contactez les représentants CFDT de votre région ou les DSC ou scannez ce QRcode. Si vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié Inetum, signalez-vous auprès des représentants CFDT de votre région ou des DSC.

