

Actualités du mois d'aout

Prime de vacances

Nous avons été surpris de lire sur notre bulletin de paie de juin qu'apparaissait une ligne nommée « Prime de vacances » pour le paiement du demi treizième mois.

Les salariés d'Inetum ne touchent pas leur prime de vacances. Les contrats de travail de ces salariés stipulent que le paiement du salaire annuel sera divisé par 13. Ces contrats précisent que les 12 premières parts seront payées chaque mois, avec en plus (13ème part) une prime en décembre et une en juin (cette dernière est appelée prime de vacances par contrat).

A cause de cette modalité de paiement du salaire fixe, de nombreux salariés (80%) ne touchent jamais de prime de vacances en plus de leur salaire fixe.

Or, bon nombre salariés (20%) ne touchent jamais de prime de vacances en plus de leur salaire fixe alors que leur contrat de travail est sans équivoque.

Le nouvel avenant n°46 de la convention collective Syntec dont le « toilettage » est effectif depuis le 1er mai 2023, dispose en son article 7.3 que : « ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances : un 13e mois (comme dans notre cas).

La décision de la Cour de cassation précise dans cet arrêt (n°21-14.943) que la prime de treizième mois contractuelle faisant partie du salaire fixe, elle n'a pas la même cause ni le même objet que la prime de vacances, et ce, avant même cette précision dans la convention collective du 1er mai 2023.

La décision de la Cour de Cassation précise dans cet arrêt (n°21-14.943) que la prime de treizième mois contractuelle faisant partie du salaire fixe, elle n'a pas la même cause ni le même objet que la prime de vacances, et ce, avant même cette précision dans la convention collective du 1er mai 2023.

« Article 3 – Rémunération et horaires de travail

Votre rémunération se compose :

* d'un salaire de base brut de 3000 euros

* d'un treizième mois prorata temporis versé pour moitié le 30 juin et pour moitié le 31 décembre de chaque année

Cette rémunération est attribuée pour un horaire de travail de 39 heures. Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires seront majorées conformément à la réglementation en vigueur. »

Que pouvez-vous faire ?

Vous avez envoyé un courrier recommandé comme nous vous le conseillions dans notre mensuel de Décembre 2023 qui vous fournissait un modèle et vous avez reçu un refus ?

1. Vous êtes salarié en Ile de France ? Contactez vos élus **CFDT** Ile de France pour vous expliquer ce qu'il convient de faire.
2. Vous êtes adhérent **CFDT** depuis 6 mois ? Contactez vos correspondants **CFDT**

Inetum Software : que se passe-t-il depuis le 1er juin, date du CARVE OUT ?

Depuis le 1er juin, Inetum Software France (ISF) n'est plus une Business Line (BL) d'Inetum SAS, mais une filiale de la holding Granite France Bidco (Granite étant le nom du projet de rachat d'Inetum par le fonds de pension américain Bain Capital) comme Inetum SAS.

Cependant, ISF a encore besoin de sa grande sœur pour assurer la continuité de service. Des contrats de services transitoires (TSA) entre les 2 sociétés ont commencé dès le 1er janvier 2024. Ils sont de 2 types, les premiers sont liés à du **personnel Inetum** qui assure des fonctions sur le juridique, les services généraux ...et les seconds sur les **outils** comme SAP (compta), ADP (paye), ...

Mais ces contrats peuvent se terminer dès qu'ISF est autonome comme la paye en octobre.

Un certain nombre de salariés qui avaient un contrat Inetum avec une activité principale sur ISF, sont à présent des salariés ISF, ce sont surtout des fonctions support administratif (RH, Finances, Sécurité...)





Août 2024

*Inetum Software : que se passe-t-il depuis le 1er juin, date du CARVE OUT?
Suite de l'article*

D'autres personnes ont été embauchées pour assurer des fonctions pour rendre autonome ISF, comme sur le juridique, la DSI, la communication, le CLOUD ... Par exemple, pour assurer la fonction DSI, une équipe de 16 personnes va être mise en place d'ici la fin de l'année, mais aussi des partenariats avec des prestataires, des recherches pour optimiser les achats de matériels, l'hébergement de nos solutions aussi bien en interne pour nos besoins qu'en externe pour nos clients.

Fin octobre, ISF ne sera plus présent au Stories, ainsi qu'Ilex et CLEVA.

CLEVA, cédé à ANACAP, sortira de l'UES, des élections se dérouleront à partir du 3 octobre pour se terminer le 28 octobre, permettant à CLEVA d'avoir des représentants du personnel avant la cession, le 31 octobre.

ISF et ILEX déménageront au 4-10 de la rue Mozart à Clichy, pour occuper le 7ème et une partie du 8ème étage du bâtiment Concept qui a été rénové. 303 salariés sont rattachés à Stories actuellement, mais on y compte aussi les collègues en 100 % Télétravail des anciennes agences de Tarbes, de Metz, de Laxou, d'Albi, de Nantes, de Rennes, ...

des agences qui ont fermée ou qui vont fermer comme Toulouse et Pessac.

Le nouveau site de Clichy permettra d'accueillir une centaine de salariés, les échanges entre les CSE (ISF et ILEX) et la direction viennent de débiter.

Pour les autres sites, encore beaucoup de changements :

Pour le site de Chauray, des travaux sont en cours pour séparer les 2 entités, ISF au rez-de-chaussée et Inetum SAS au premier étage, l'inspection du travail est passée à la fin du mois de juillet à la demande du CSE Grand Ouest qui n'avait pas été consulté. Le retour de l'inspection du travail est attendu pour fin août.

Pour le site Tangram, à Lyon, CLEVA restera au 6ème étage et ISF sera au 5ème étage. Le reste du bâtiment sera occupé par Inetum SAS. Pour les salariés d'ISF, le taux de flexoffice est l'un des plus élevé, avec 2 salariés pour un poste de travail.

Enfin, depuis le 1er juillet, les sites de Nîmes et de Grabels (Montpellier Nord) ont déménagé sur le site M'Otion (Montpellier Odysseum). Ce site est avec un taux de flexoffice très important, 71 postes de travail pour 153 salariés. Le CSE ISF se réunira fin septembre à Montpellier, mais faute de salle pour accueillir tous les salariés, une salle extérieure a été réservée pour le jeudi 26 septembre. Vous pourrez y rencontrer les élus **CFDT** et échanger avec eux.

Posez-nous vos questions et réclamations, nous les transmettrons directement à la Direction

Le Comité Social et Économique est l'instance qui aborde avec la Direction les points concernant les questions de Santé et Sécurité, les points économiques ainsi que l'organisation générale de l'Entreprise. Cette instance permet également aux élus de porter les questions et réclamations des salariés. Chaque mois, lors des réunions plénières entre la Direction et les élus, la CFDT relaie de façon anonyme (si vous le demandez) vos questions et réclamations.

Contactez vos représentants CFDT (liste en dernière page) et posez vos questions. Elles seront directement relayées à la Direction, et même mises à l'ordre du jour du CSE si besoin, et nous vous rendrons compte sitôt la réunion terminée.





Août 2024

Info pratique

WebTV CFDT

CHALEUR AU TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

Y'a-t-il une température au-delà de laquelle un salarié ne peut plus travailler ? L'employeur a-t-il l'obligation d'installer la climatisation sur le lieu de travail ? Autant de questions qui se posent lorsqu'arrivent les grosses chaleurs d'été, voire la canicule. Si la loi ne fixe pas de température maximale, elle prévoit néanmoins de nombreux aménagements et mesures afin de concilier au mieux chaleur et travail.

Posez-nous vos questions



Scannez pour accéder à la vidéo



Chantal Murat
(Référénte harcèlement
pour la région Nord)

Connaitre vos droits

Lorsqu'une situation de travail présente un danger grave et imminent. Événement qui peut produire, dans un délai brusque ou rapproché, une maladie ou un accident grave ou mortel, le salarié doit alerter aussitôt son employeur. Même si cela n'est pas obligatoire, **un écrit est cependant préférable.**

Le salarié peut aussi informer les membres du CSE : Comité social et économique. Contactez vos correspondants **CFDT**.

Il peut également **quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer** sans l'accord de l'employeur. C'est ce que l'on appelle le *droit de retrait*.

l'employeur doit **maintenir le salaire** du salarié pendant la période où il exerce son droit de retrait **de manière légitime** Raison valable qui peut être invoquée (consultation d'un médecin, exercice du droit de retrait, absence pour maladie, etc)

L'appréciation de la **légitimité** de l'exercice du **droit de retrait** ne consiste pas à rechercher si l'employeur a commis un manquement mais à déterminer si, au moment de l'exercice de ce droit, le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Dès lors que, dans le contexte sanitaire de **la pandémie de Covid-19** et d'incertitudes et d'interrogations sur les modes de transmission du virus, plusieurs mesures de prévention n'étaient pas ou ne pouvaient pas être appliquées, la cour d'appel a pu estimer que le salarié avait un motif de penser que sa situation de travail présentait un tel danger, sans être tenue de rechercher si l'employeur avait mis en œuvre les mesures prescrites par les autorités gouvernementales au regard des connaissances scientifiques et des recommandations nationales (Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-24.598 F-B).

Droit de retrait



Août 2024

RPS en savoir plus...

Les 6 catégories de facteurs de risques psychosociaux

1 INTENSITE & TEMPS DE TRAVAIL



Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...

2 EXIGENCES EMOTIONNELLES



Tensions avec le public, avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...

3 MANQUE D'AUTONOMIE



Faibles marges de manoeuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...

4 RAPPORTS SOCIAUX AU TRAVAIL DEGRADES



Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral...

5 CONFLITS DE VALEURS



Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...

6 INSECURITE DE LA SITUATION DE TRAVAIL



Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...

Source : INRS



Août 2024

Quizz juridique

Retrouvez les réponses de notre nouveau quizz sur notre site



<https://inetum.cfdt-online.fr>

Vous voulez une activité ludique pendant vos vacances ? Faites notre Quizz ! Tentez de trouver les réponses aux 30 questions de différents niveaux. Attention, certaines réponses pourraient vous surprendre !

Vous voulez des compléments d'informations ? Contactez vos correspondants **CFDT**

Question 1 : Est-ce que mon employeur peut me reprocher des faits connus de lui 6 mois plus tard ?
Quelle est la règle de droit ?

Question 2 : Peut-on annuler un licenciement aux Prud'hommes ?

Question 3 : Rupture conventionnelle : pouvez-vous signer les documents relatifs à la rupture le jour de l'entretien ?

Question 4 : Est-il possible d'annulation une rupture conventionnelle suite à une dissimulation du salarié ?

Question 5 : Échanger des mails racistes et xénophobes via sa messagerie professionnelle peut-il justifier un licenciement disciplinaire ?

Question 6 : Peut-on par correction prévenir un salarié de son licenciement par téléphone ?

Question 7 : La carrière exemplaire du salarié atténue-t-elle sa faute ?

Question 8 : Il est possible sous conditions d'installer une vidéosurveillance sans en informer ses salariés ?

Question 9 : Un employeur peut-il récupérer ou supprimer sans crainte une prime versée par erreur à son salarié ?

Question 10 : Le salarié peut-il partir en congés payés sans prévenir son employeur ?

Question 11 : L'insolence peut-elle justifier un licenciement ?

Question 12 : Est-ce que j'acquière des congés pendant mon arrêt maladie ?



Question 13 : Peut-on licencier un salarié pour avoir exprimé son opinion sur les réseaux sociaux ? Août 2024

Question 14 : Un salarié peut-il refuser une mutation géographique ?

Question 15 : L'employeur peut-il modifier unilatéralement les horaires de travail ?

Question 16 : Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié ?

Question 17 : Peut-on licencier un salarié pour insuffisance professionnelle ?

Question 18 : L'employeur peut-il imposer des congés payés sans consulter les salariés ?

Question 19 : Un employeur peut-il demander à un salarié de travailler pendant ses congés payés ?

Question 20 : Les heures de déplacement professionnel sont-elles considérées comme du temps de travail effectif ?

Question 21 à 23 :

Un salarié peut-il être licencié pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires ?

Un employeur peut-il imposer des heures supplémentaires sans l'accord du salarié ?

Un salarié peut-il réclamer des heures supplémentaires non payées ?

Question 24 : Un employeur peut-il modifier unilatéralement le contrat de travail d'un salarié ?

Question 25 : Un salarié peut-il contester son licenciement devant les prud'hommes ?

Question 26 : Quels sont les droits des salariés en matière de formation professionnelle ?

Question 27 : Quelle est la procédure à respecter pour un employeur pour des sanctions disciplinaires ?

Question 28 : Quels sont les droits des salariés en matière de santé et de sécurité au travail ?

Question 29 : Quels sont les droits des salariés en matière de congés parentaux ?

Question 30 : Le licenciement économique est-il encadré par la loi ?

Vous souhaitez des compléments d'informations ? Contactez vos correspondants CFDT





LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE VRAI / FAUX

« **ET LE BISOU ? UTILE POUR L'ENVIRONNEMENT ?** »

VRAI !

Le « **BISOU** » est une autre méthode pour réfléchir à sa consommation.

Avant de procéder à un achat, il suffit de répondre à ces 5 questions thématiques :

Besoin : à quel besoin cet achat correspond-il ?

Immédiat : ai-je besoin de cet objet tout de suite ?

Semblable : ai-je déjà un objet similaire ?

Origine : où et comment est-il fabriqué ?

Utile : que vais-je en faire ? Combien de fois vais-je l'utiliser ?

Une fois tous ces aspects envisagés, cet achat vous paraît-il toujours indispensable ? Si oui achetez-le, sinon vous venez de faire un geste pour la planète.

« **L'HOMME S'EST TOUJOURS ADAPTÉ, ET IL
CONTINUERA À S'ADAPTER FACE AUX CHANGEMENTS
CLIMATIQUES !** »

FAUX !

Nous n'avons aucune certitude sur la capacité de notre société et surtout de nos écosystèmes à s'adapter de façon naturelle et spontanée aux bouleversements à venir. Leur ampleur et leur rapidité est totalement inédite.

La vitesse à laquelle la planète se réchauffe a surpris même les scientifiques. C'est un changement très rapide auquel nous n'avons jamais eu à faire face : plusieurs degrés de réchauffement en moins de 200 ans, quand il faut normalement 20 000 ans environ pour passer d'une ère glaciaire à une ère interglaciaire.

D'après le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), au-delà d'un certain réchauffement, des seuils irréversibles pour de nombreux écosystèmes marins et côtiers pourraient être franchis. C'est le cas, par exemple, des récifs coralliens qui disparaîtraient dans leur quasi-totalité avec un réchauffement de 2 degrés Celsius.

Pour autant, nous gardons une marge de manœuvre individuelle et collective pour anticiper ces changements. Mais plus nous attendons, plus nous réduisons notre liberté de choix des moyens et notre capacité à nous protéger, notamment les plus faibles d'entre-nous.

DON'T LOOK UP



Août 2024

!

LES VALEURS DE LA CFDT

Cinq valeurs qui font de l'homme le véritable acteur de ses choix de vie, pour construire un monde plus équitable et durable avec la **CFDT**.

L'Autonomie

L'indépendance de pensée et d'action de la **CFDT** ne peut se concevoir si la **CFDT** est tributaire de ressources extérieures. C'est pourquoi, nous revendiquons un syndicalisme d'adhérents. Par leurs cotisations, les membres garantissent l'indépendance financière de la **CFDT** et de fait, lui donnent les moyens de son autonomie.

La Démocratie

La démocratie est au cœur de la **CFDT** et de notre sigle. Nous la concevons comme un droit fondamental à l'expression et comme une démarche de participation à la prise de décision. Laïque, la **CFDT** rassemble ses adhérents et militants dans une dynamique de débat permanent, au-delà de toutes différences d'origine, de nationalité, de confessions religieuses, de sexe, et bien sûr d'opinion. De même, au sein de l'entreprise et de la société, la démocratie doit garantir à tous la possibilité d'être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie.

L'Émancipation

Tant individuelle que collective, l'émancipation est pour nous un droit inaliénable, celui de diriger sa vie. Le respect de la dignité et de la liberté s'impose dans l'entreprise et dans la société afin que chacun et chacune puisse satisfaire ses besoins personnels et professionnels, matériels et intellectuels.

L'Indépendance

La **CFDT** estime nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles de l'Etat, des partis politiques et de toutes religions. Elle effectue un diagnostic critique et autonome de notre société et de l'entreprise. Elle détermine elle-même son champ d'action pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales ou patronales.

La Solidarité

Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous, au-delà des corporatismes. Solidarité au sein de l'entreprise, bien sûr, mais également entre les salariés et les demandeurs d'emploi, entre les jeunes et les anciens, entre les hommes et les femmes, et plus généralement entre les peuples, pour lutter contre toutes les formes d'exclusions, d'inégalités et de discriminations.



Vos contacts Cfdt ne sont pas des noms dans une liste. Ce sont des élus engagés à vos cotés



Cfdt:

Ibrahima Badiane

Délégué Syndical Central Adjoint

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF



Philippe Buges

Nord

Délégué Syndical
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com
06.73.32.81.27

Commission Egalité professionnelle
Commission Formation
Suivi ARTT



Christelle Ribeiro

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com

Commission Égalité professionnelle
Commission économique



Chantal Murat

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
06.31.09.77.28



Cfdt:

Éric Castelain

Délégué Syndical Central

eric.castelain.cfdt@gmail.com
06 99 94 89 63
Commission Economique
Commission Egalité Professionnelle
Suivi participation
Commission formation



Didier Pousson

Sud-Ouest

cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



François Costes

Sud-Ouest

Délégué Syndical
francois.costes@laposte.net
06.63.68.32.42

RS au CSE Central



Cfdt:



Flavien CID

Grand Ouest

Délégué Syndical
flavien.cid.cfdt@gmail.com
06.12.21.09.56
Membre de la CSSCT
Commission environnement



Christel Boudinot

Grand Ouest

Déléguée Syndicale
christel.boudinot.cfdt@gmail.com
06.20.50.19.06



Adhérez

Cfdt:



Gérald Baes

Bienvenue à Gérald et Julie nommés délégués syndicaux Software !

pour les contacter :

mail : ds.software.cfdt@gmail.com

(06.72.46.49.07 pour Gérald)



Julie Machado



Consuelo Feliu-Llombart

Ile de France

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com



Christophe Simon

Méditerranée

RSS
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com



Pascale Lefebvre

AURA

Déléguée Syndicale
pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com
06.51.95.92.74



Jean-Marc Freulard

Ile de France
Délégué Syndical
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com
06.52.12.24.39

Trésorier au CSE IDF



Zahira Maouche

Ile de France
Déléguée Syndicale
zahira.cfdt@yahoo.com
07.63.62.31.76

Secrétaire adjointe au CSEC, Commission environnement

Référents harcèlement et agissements sexistes

Ile de France : Christophe Pointeau 06.26.03.93.17
Software : Catherine Laboue-Goumy 03.26.84.36.57
Nord : Chantal Murat 06.31.09.77.28