

## Modalité 2

### Ingénieurs Cadres forfait heures en réalisation de mission et Revalorisation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

D'après l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 3 sur la réalisation de missions du chapitre 2 - Dispositions relatives aux horaires de travail de [l'accord de branche du 22/06/1999 relatif à la durée du travail \(en application de la loi du 13/06/1998\)](#), il est stipulé : "[...]Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que **leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale.**"

De plus, dans l'alinéa 1<sup>er</sup> du a-Collaborateurs concernés par cette modalité du §.2 Modalité réalisation de mission de notre [accord collectif d'entreprise RTT du 31/05/2001](#), il est précisé : "Tous les collaborateurs Ingénieurs et Cadres - à l'exception de ceux gérés dans les modalités standard ou réalisation de mission avec autonomie complète - dont la **rémunération brute annuelle est au moins égale au plafond de la sécurité sociale.**"

Or, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le PMSS a augmenté de **1,6%**, il est ainsi passé de 3.864€ mensuel à **3.925€ mensuel**. Le salaire des salariés en modalité 2 doit tenir compte de cette augmentation du PMSS, et les salariés ne peuvent pas avoir une rémunération brute mensuelle en-dessous de ce montant.

Dans le cadre des NAO's 2025, il est prévu une mesure collective devant concerner 189 salariés pour un montant prévisionnel de 720K€ avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Si vous constatez sur votre bulletin de paie que votre rémunération brute mensuelle est < 3.925€, venez exposer votre cas auprès des élus Cfdt qui se chargeront de faire régulariser rapidement votre situation auprès du service paie.**

## Brèves...

### Top employer

À l'heure où fleurissent des panneaux "Top Employer 2025" sur le site Internet Inetum, dans les locaux, les managers demandent aux salariés en intermission de venir en agence pour se former notamment à la langue anglaise (on peut y lire les panneaux Top Employer et des slogans sur les murs).

Est-ce pour mieux apprécier ces panneaux en agence ou simplement une volonté d'abaisser la qualité de vie au travail de ces salariés ? Nous avons dans ces mensuels fait part de la souffrance des salariés en intermission.

On apprend aussi qu'Inetum a été condamné pour Discrimination Syndicale. "Inetum certified Union Discriminator for a second time in row\*"  
La discrimination syndicale fait-elle partie des critères pour être Top Employer ? A suivre...

(\*pour ceux qui ne profitent pas de l'auto-formation GoFluent, cela signifie qu'Inetum est certifié discriminateur syndical deux fois de suite)

### Actualité juridique

#### Affaire France Télécom : la Cour de Cassation consacre le harcèlement institutionnel :

Cass. crim. 21-1-2025

n° 22-87.145 FS-B-R

Une politique d'entreprise conduisant, en toute connaissance de cause, à la dégradation des conditions de travail des salariés peut caractériser un harcèlement moral institutionnel justifiant la sanction des dirigeants la mettant en œuvre.

En cas de déplacement (sans retour éloigné, la convention collective est très claire : **on doit vous rembourser vos repas y compris ceux du déjeuner.**

**Si on vous oblige à utiliser les tickets restaurant, et qu'on ne vous rembourse pas... C'est illégal. Contactez vos correspondants Cfdt !**



03.

CPF

*Les  
financements  
possibles  
automatiques !*

04.

Vrai Faux de  
l'écologie

*Trimestres  
achetés  
peuvent être  
remboursés*

05.

Journée du 8  
mars

*Mobilisons-  
nous !*

06.

Dossier  
spécial

*Imposition des  
indemnités*



## Edito de la CFDT

Depuis plusieurs mois, nous alertons sur le nombre de licenciements en très forte hausse que nous constatons.

Nous sommes parfois sidérés des allégations servant de justification lors des entretiens préalables à licenciement. Pour exemple, le temps passé sur les formations e-learning. Il est arrivé que des salariés soient convoqués et qu'on leur reproche que le temps passé sur les modules e-learning est moindre que le temps moyen.

Il est également arrivé que des managers reprochent aux salariés... un manque de motivation.

**Nous rappelons que les motifs d'un licenciement doivent-  
être objectifs !**

C'est pour cette raison et dans cet esprit que nous trouvons très inquiétant de définir, dans les critères d'évaluation des salariés, des critères relevant du savoir-être.

L'évaluation des compétences techniques est déjà parfois problématique chez Inetum. Qu'en sera-t-il de ces critères sur le savoir-être ? Quels seront-ils ? Aurons-nous toujours le droit d'avoir un caractère bougon tout en restant excellentement compétent ?

Nous serons, bien entendu, vigilants lors de cette mise en place annoncée par la Direction ; **vigilants à différents niveaux, déjà au regard de la loi mais également au niveau de l'inclusion et de la discrimination.**

**1. Inclusion :** Cette uniformisation du profil idéal du collaborateur toujours souriant et toujours partant est non seulement dérangeante mais évince les notions **d'inclusion**. Être HPI n'est pas un handicap, mais bon nombre de HPI sont hypersensibles, hypersensitifs... et très difficile à gérer parfois. Ne risquons-nous pas de faire fuir de vrais talents ? sans parler des A-HPI... souvent non diagnostiqués !

**2. Discrimination :** Combien de salariées se sont vu refuser une promotion ou une reconnaissance de leur poste à cause d'un **stéréotype de genre** ? Quand les managers et RH **confondent les biais et les compétences**... « Directeur de projet ? » Non, pas du tout le profil... vous faites erreur ! La journée internationale des droits des femmes est le 8 mars, nous avons toujours ces atteintes et attentes en tête quand nous écrivons ces lignes.

Rapprochez-vous de vos correspondants CFDT en cas de besoin.



## Comment obtenir un financement complémentaire ?

Vous avez trouvé la formation qui correspond à vos besoins mais vous n'avez pas suffisamment d'argent sur votre compte CPF pour la financer. ?

**Nous vous l'expliquons dans un précédent mensuel, Un conseiller en évolution professionnelle (CEP) peut vous aider.**

Vous pouvez bénéficier, **gratuitement** de l'aide, d'un CEP pour vous accompagner dans vos démarches et dans la recherche de

financements. Des conseillers de proximité sont disponibles partout en France métropolitaine et dans les DOM/TOM.

## Les financements proposés automatiquement

Dans la fiche formation, différentes aides aux financements peuvent vous être proposées :

- Des financements de l'état : exemple France Relance
- Des financements des régions

**Ces financements sont proposés automatiquement en fonction de différents critères**

Source : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

### Le financement

#### Détails du financement

Prix de la formation (Frais d'examen inclus)	1545,00 €
Vos droits formation	-1000,00 €

#### Aides au financement

Découvrez une simulation des aides auxquelles vous êtes éligibles :

**Atlas**



- 545,00 €

**Reste à payer**

**0,00 €**



## VRAI OU FAUX ?

« LES PRINCIPALES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE D'UN APPAREIL NUMÉRIQUE PROVIENNENT DE SON UTILISATION »

### FAUX!

La pollution numérique représente l'ensemble de l'impact énergétique - en termes d'émissions de gaz à effet de serre notamment - généré par les activités du monde digital. Elle intègre les infrastructures autour des data centers ou des réseaux, la fabrication d'un ordinateur ou d'un smartphone, et la dimension « usagers ».

En effet, passer du temps sur Internet, regarder des vidéos ou envoyer des courriels, tout cela consomme aussi de l'énergie.

L'utilisation d'un appareil numérique représente en moyenne 21 % des émissions de gaz à effet de serre contre 78 % pour sa fabrication.

80 % de l'empreinte carbone du numérique provient de nos équipements, 16 % des centres de données et 5 % des réseaux.



## Rembourser des trimestres devenus inutiles



Pour certains, la réforme des retraites de 2023 est d'autant plus difficile à accepter qu'ils avaient prévu leur départ à la retraite en rachetant des trimestres auprès de la Sécurité sociale, dans le but de bénéficier d'une retraite à taux plein dès 62 ans grâce au système VPLR.

Cependant, avec l'augmentation de l'âge de départ, certains se retrouvent avec un excédent de trimestres, puisqu'ils doivent désormais cotiser plus longtemps en raison de ce changement.

La législation permet de solliciter le remboursement de certains rachats, à condition de remplir les critères suivants :

- Être né après le 1er septembre 1961 ;
- Ne pas avoir encore liquidé sa retraite de base ou complémentaire obligatoire ;
- Avoir effectué le rachat avant la publication de la loi de réforme des retraites, c'est-à-dire avant le 15 avril 2023.
- La demande de remboursement des trimestres concernés doit être effectuée avant le 15 avril 2025 auprès de la caisse de retraite

**Vous avez jusqu'au 15 avril 2025 pour demander à votre caisse de retraite le remboursement des trimestres concernés.**



# MOBILISONS-NOUS LE 8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

## **Le sexisme et le harcèlement d'ambiance : un enjeu majeur en entreprise**

Le sexisme se définit comme l'ensemble des attitudes, comportements et discours fondés sur l'idée de la supériorité d'un sexe sur un autre, généralement au détriment des femmes. En milieu professionnel, il peut prendre diverses formes, allant des remarques dévalorisantes aux comportements discriminatoires. Lorsque ces agissements deviennent récurrents et créent un climat de travail dégradant, on parle alors de harcèlement sexuel d'ambiance.

## **Une jurisprudence importante : la reconnaissance du harcèlement sexuel d'ambiance**

Dans un arrêt rendu le 26 novembre 2024, la Cour d'appel de Paris a reconnu qu'une salariée pouvait être victime de harcèlement sexuel d'ambiance, même si elle n'était pas directement visée par des agissements sexistes. Cette affaire fait suite au licenciement d'une salariée qui a contesté son renvoi en invoquant l'existence d'un climat sexiste présent au sein de son open space.

importantes, et aucune mesure disciplinaire n'avait été prise à l'encontre des salariés à l'origine des comportements sexistes. Par conséquent, l'entreprise a été jugée fautive pour ne pas avoir respecté son obligation de prévention et de protection de ses salariés.

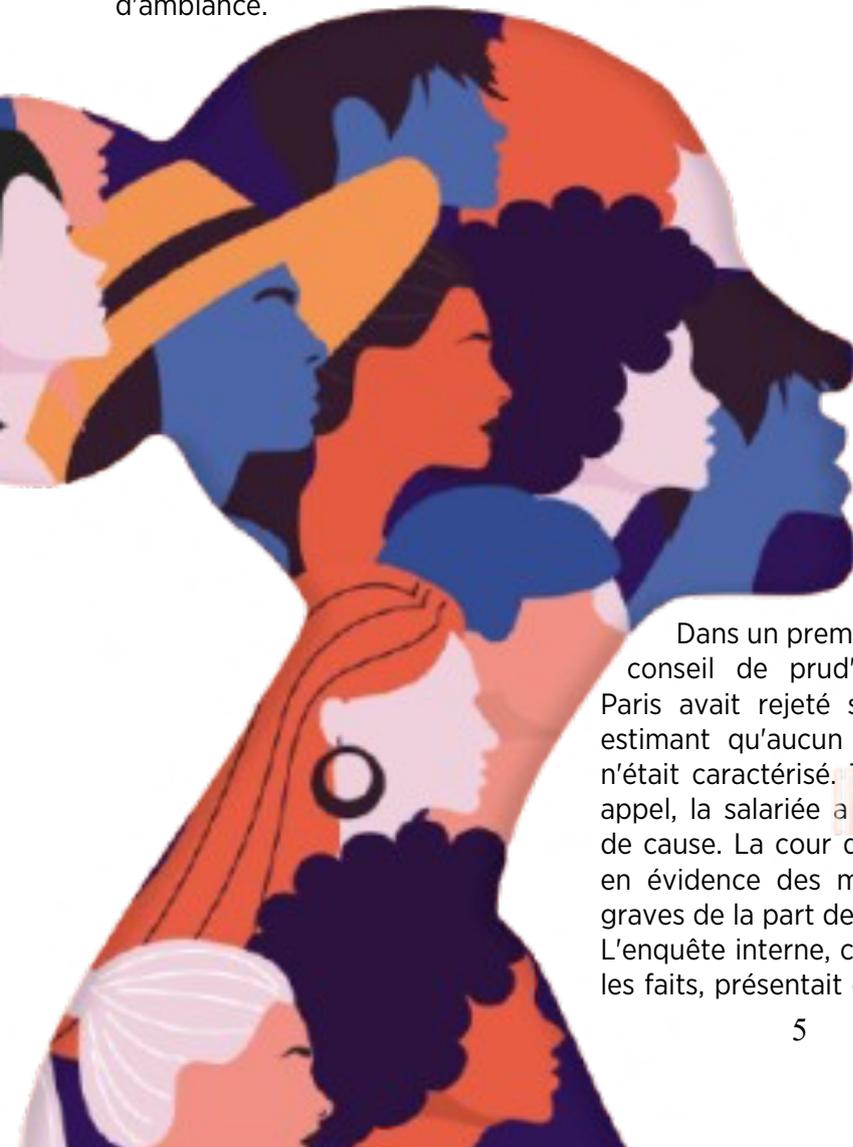
## **Un signal fort pour la protection des salariés**

Cette décision rappelle que le harcèlement sexuel ne se limite pas à des actes directement dirigés contre une personne. Un climat sexiste, alimenté par des propos et comportements déplacés, peut suffire à constituer un harcèlement sexuel d'ambiance, dégradant les conditions de travail et portant atteinte à la dignité des salariés.

En tant qu'organisation syndicale, la CFDT réaffirme son engagement contre toutes les formes de sexisme au travail. Il est essentiel que les employeurs prennent des mesures concrètes pour prévenir ces situations et assurer un environnement de travail respectueux pour toutes et tous.

Dans un premier temps, le conseil de prud'hommes de Paris avait rejeté sa demande, estimant qu'aucun harcèlement n'était caractérisé. Toutefois, en appel, la salariée a obtenu gain de cause. La cour d'appel a mis en évidence des manquements graves de la part de l'employeur. L'enquête interne, censée établir les faits, présentait des carences

Face à de tels agissements, les salariés ne doivent pas rester isolés. Ils peuvent se tourner vers les délégués syndicaux, les représentants du personnel ou la justice pour faire valoir leurs droits. La lutte contre le sexisme en entreprise est une priorité qui doit mobiliser l'ensemble des acteurs du monde du travail.





## Indemnités de fin de contrat

Les sommes suivantes perçues à la fin d'un contrat de travail sont toujours imposables :

- Indemnités de rupture de contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés, indemnité de non-concurrence)
- Indemnités de fin de contrat ou de mission (indemnité de fin de contrat dite prime de précarité versée à la fin d'un CDD, indemnité versée en cas de rupture anticipée d'un CDD à l'initiative de l'employeur, indemnité de fin de mission d'intérim, etc.)

À noter : Pour l'imposition de vos indemnités, vous pouvez demander à bénéficier du système du quotient, si ce revenu exceptionnel dépasse la moyenne de vos revenus imposables des 3 années précédentes

## Indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement sont **en partie exonérées** d'impôt sur le revenu. Dans certains cas, l'exonération est totale. L'indemnité versée en cas de licenciement **est en partie exonérée d'impôt** sur le revenu. Le montant correspondant à **l'indemnité fixée par la convention collective** est exonéré en totalité c'est-à-dire :

*NB : L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération (pas d'indemnité avant 8 mois d'ancienneté) :*

- **concernant les ETAM :**
  - pour une ancienneté jusqu'à dix (10) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence,
  - après dix (10) ans d'ancienneté : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.
- **concernant les ingénieurs et cadres :**
  - pour une ancienneté inférieure à deux (2) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence.
  - pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.

**Si vous avez reçu un montant supérieur**, l'exonération est limitée à l'un des montants suivants :

- 2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement
- Moitié de l'indemnité de licenciement que vous avez perçue.

### **Le surplus est imposable.**

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée dans les mêmes conditions, si vous n'êtes pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite du régime légal.

### **Exonération en totalité de l'indemnité de licenciement :**

L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt en totalité dans les cas suivants :

- Indemnité encaissée dans le cadre d'un plan social (plan de sauvegarde de l'emploi appelé PSE)
- Indemnité et dommages et intérêts accordés par le juge en cas de licenciement injustifié ou irrégulier (rupture abusive, procédure non respectée)
- Indemnité spéciale de licenciement due en cas de rupture dans le cadre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- Indemnité pour licenciement nul, notamment pour motif discriminatoire
- Indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective
- Indemnités versées lors de la rupture du contrat à la fin d'un congé de mobilité



## MUTUELLE : Une négociation au point mort !



Malgré les 1700 signatures de la pétition initiée par l'intersyndicale Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE), la direction fait toujours semblant de négocier et veut pérenniser son désengagement du financement de notre système de Santé et Prévoyance.

Après une réunion paritaire où la direction n'a montré aucun égard aux propositions de l'intersyndicale, celle-ci a de nouveau écrit un courrier pour poursuivre cette négociation aux enjeux importants.

L'intersyndicale souhaite maintenir un équilibre global de notre contrat Complémentaire Santé, tout en conservant l'esprit de solidarité de l'accord de 2016 et l'usage constaté depuis son application avec des cotisations « conjoints » et « inactifs » à prix modéré. Elle demande :

- La fourniture des chiffres 2024 : consolidés sur le S1 et prévisionnels sur le S2
- Pour un régime « juste » :
  - o De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints
  - o De nous fournir les éléments permettant un calcul d'impact de cette mesure
- Pour un régime solidaire mais soucieux de garantir l'équilibre du système :
  - o De maintenir le niveau de cotisations « salariés » au niveau de 2024
  - o D'augmenter les cotisations « conjoints » de +25 à 35 % en fonction de l'impact des cotisations sur les tranches B et C (au lieu des 142% réclamés par la Direction).
  - o D'augmenter les cotisations « inactifs » de 15 % (au lieu des 25% réclamés par la Direction)

En réponse, la seule proposition de la direction aura été la création d'un régime « conjoints » au rabais, mettant en place un système à deux vitesses, où seuls les plus aisés des salariés pourraient bénéficier des avantages d'une complémentaire santé de qualité aujourd'hui accessible à tous.

Cette proposition ne satisfait ni à l'exigence des salariés sur le maintien de leurs avantages acquis, ni à l'urgence de la situation. La direction ne semble pas avoir pris la mesure du fort mécontentement des salariés, ni de la détermination des organisations syndicales qui les représentent.

Dans son courrier du 4 mars, l'intersyndicale invite la direction à initier rapidement une nouvelle réunion de négociations.

Il y sera nécessaire de trouver des solutions qui prennent en compte nos propositions afin de maintenir un système de Santé et de Prévoyance équilibré, solidaire et juste, avec une participation équitable de l'employeur, comme c'est l'usage depuis 2016.

## Du changement à la CFDT



Nous sommes très heureux de vous annoncer que M. Mohamed Nouasse est désigné Délégué Syndical de la région Sud-Ouest

**Bienvenue !**



**C!TOYEN!**



**EN-SEMBLE**

## 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.

## À quand un accord QVT chez Inetum ?

La CFDT réclame en particulier le volet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » inexistant à ce jour.

Ce volet doit promouvoir la mise en œuvre d'actions concrètes offrant aux collaborateurs des solutions **personnalisables**, permettant de prendre en compte leurs projets et contraintes personnels dans leur carrière professionnelle et **développer un environnement de travail sain et épanouissant**.

Ce volet vise un triple objectif :

- Développer un environnement de travail sain et épanouissant pour les collaborateurs ;
- Concilier l'amélioration des conditions de travail et la performance collective de l'entreprise ;
- Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.





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



**Philippe Buges**

**Nord  
Délégué Syndical**  
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com  
**06.73.32.81.27**  
Commission Egalité professionnelle  
Commission Formation  
Suivi ARTT



**Chantal Murat**

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



**Christelle Ribeiro**

**Nord  
Déléguée Syndicale**  
cfdt.inetum.nord@gmail.com  
Commission Egalité professionnelle  
Commission économique



**Ibrahima Badiane**

**Délégué Syndical Central**  
cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com  
**06.72.43.42.52**

Secrétaire du CSE IDF  
Commission Economique



**Mohamed Nouasse**

**Sud-Ouest  
Délégué Syndical**  
mohamed.nouasse.pro@gmail.com



**Didier Pousson**

**Sud-Ouest  
Délégué Syndical**  
cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



**Pascale Lefebvre**

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



**François Costes**

**Délégué Syndical Central Adjoint**  
francois.costes.cfdt@gmail.com  
**06.63.68.32.42**  
RS au CSE Central



**Jean-Marc Freulard**

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



**Zahira Maouche**

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



**Consuelo Feliu-Llombart**

**Ile de France  
Déléguée Syndicale**  
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com  
**06.61.46.38.99**

Elu à la CSSCT Central : Jean Domingos  
RS à la CSSCT Central : Saïd Habouchi

**Référents harcèlement et  
agissements sexistes**

**Ile de France :**  
Christophe Pointeau : **06.26.03.93.17**  
**Nord :**  
Chantal Murat : **06.31.09.77.28**



**Christophe Simon**

**Méditerranée  
RSS**  
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com  
**07.81.75.43.01**



**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**



**Vos représentants  
CFDT**