



## Indignez-vous !



Édito de la CFDT

### Des mots !?... quand nous voulons des actes.

Si on plonge une grenouille dans de l'eau bouillante alors elle saute immédiatement. Mais si on la met dans de l'eau tiède, u'on chauffe très lentement...

Nous nous enlisons et baignons dans des relations managériales inacceptables.

Nous avons été choqués de lire la communication interne Inetum « SPARK » reçu par mail le vendredi 26 septembre vers 13h. Nous avons l'impression de lire une projection, un rêve utopique, un fantasme.

« L'homme est le résultat de ses actes. » Cette citation que l'on prête à Malraux résume bien le problème : ce ne sont pas les beaux mots qui définissent une organisation, mais ce qui s'y fait réellement, jour après jour.

Lorsque la direction évoque un « leadership partagé » et l'« Inetum Way », cela peut bien sonner, être une idée séduisante — mais la vérité se mesure dans les pratiques managériales et les comportements récurrents sur le terrain.

Sur le terrain, beaucoup de salariés subissent autre chose : propositions de départ rapide, pressions pour signer sans convocation préalable, préavis non payé, indemnités rognées. Ce ne sont pas des choix libres — c'est de la contrainte déguisée. Eh ouais ! certains acceptent le chèque parce qu'ils ont peur. Peur des représailles. Peur d'être accusés d'une faute. Peur d'aggraver leur situation.

Ils comprennent qu'Inetum ne veut pas d'eux. Leur crainte se transforme en preuve.

Cette terreur est possible à cause de la culture d'entreprise d'Inetum - **Autrement dit : la culture réelle l'emporte sur la communication officielle.**

### Sommaire

#### 03. Négociations

Rappel simple : un licenciement nécessite une convocation dans les délais, un entretien préalable. Une rupture « amiable » suppose un consentement réel. Signer sous pression, ce n'est pas du consentement.

La culture managériale qui tolère la pression crée de la souffrance, fait fuir les compétences et coûte cher — humainement et économiquement.

La CFDT exige :

- Transparence immédiate sur toutes les procédures de départ ; convocation écrite et entretien préalable pour chaque cas.
- Zéro pression
- Protection des salariés qui dénoncent des pratiques abusives ; anonymat et non-répression – même s'ils ont signé un accord abusif leur interdisant d'en parler..
- Formation et évaluation des managers : le « leadership » doit se prouver, pas se proclamer.

#### CSEC Espace Restauration 04.

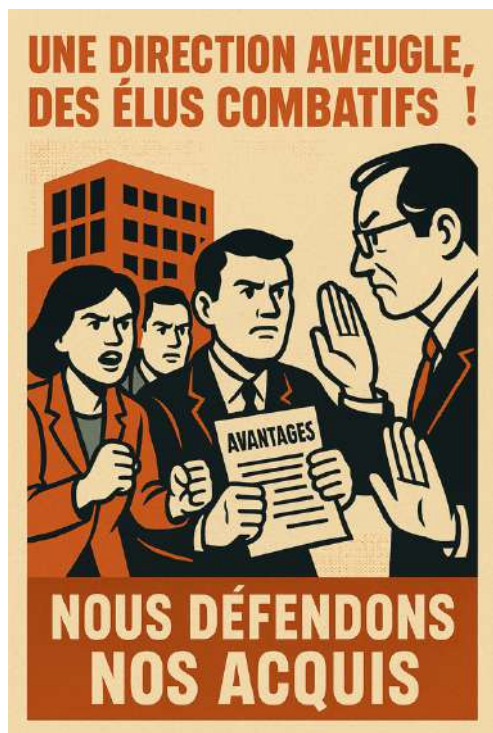
#### 05. Dossier Spécial Congés

**Nous collectons les témoignages. Venez à nous !**



# Négociations

## « Contrat social » non social - Le compte n'y est pas.



Lors de la dernière réunion paritaire de négociation la direction a revu sa copie pour l'accord télétravail. Il nous a été proposé généreusement 1€50 par jour plafonné à 15€. (Pour 4 jours 7€50 à la place de 20€ actuels) dans la limite de 175 jours annuels.

Et ce n'est pas parce qu'on essaie de nous le faire passer avec un gloubi-boulga de mesurètes que nous ne voyons pas la régression sociale que veut imposer la direction.

Il y a quand même quelques propositions insuffisantes mais entendables : remboursement pour l'achat de matériel d'occasion, une avancée sur le temps partiel sénior, des durées de présence plus courtes pour les congés paternités et maternités, de très minis congés hormonaux (4 jours/an sur certificats médical).

Pour la CFDT il est hors de question d'entériner le recul social qui concerne la quasi-totalité des salariés (sur le télétravail, et sur le remboursement des abonnements de transport de 70% à 50%), pour des mesures touchant des populations très réduites.





Octobre 2025



## La CFDT vous informe – CSE central

- **Evolution de la charte d'utilisation du système d'information :**

Une consultation du CSEC sur l'évolution de la charte suite à l'arrivée de l'IA est en cours

- **Orientations Stratégiques :**

Monsieur Fleutiaux, Directeur Général INETUM EUROMED, a présenté rapidement ses orientations stratégiques au CSEC qui a mandaté le cabinet ALTERYYYS EXPERTISE pour faire une expertise sur la stratégie de la société. A noter que notre expert habituel, Ludovic Benoliel du cabinet ADECO EXPERTISE, s'est désisté du fait des problèmes de rétention d'information qu'il rencontre de la part d'INETUM

- **Réunions Teams :** La transcription par défaut des réunions sera mise en place. Ce paramètre peut être changé.
- **ADV – ADA :** Un cabinet a été diligenté pour analyser et faire un audit de la situation de ces salariés. L'objectif est d'être au plus près des missions, et du temps passé, des irritants et de l'organisation. Le cabinet a commencé, une commission de suivi aura lieu début octobre
- **Données économiques I&O :** Les chiffres approximatifs d'I&O par établissement ont été envoyés en aout aux CSEE. Et la direction propose de faire l'exercice depuis le début de l'année

## Love Stories - épisode 6 : Micro-ondes et espace Restauration



**Les élus CFDT Ile de France** s'étaient engagés dans leur profession de foi à demander la remise à disposition de micro-ondes pour les salariés lors des élections.

L'an passé nous vous tenions informés de la mise en place de micro-ondes (Octobre 2024).

Nous vous informons de l'obligation légale de l'employeur de mettre en place d'une salle de restauration (article R4228-22 du code du travail).

**Nous sommes ravis de vous annoncer que la salle de restauration est enfin disponible au 5eme étage de Stories !**

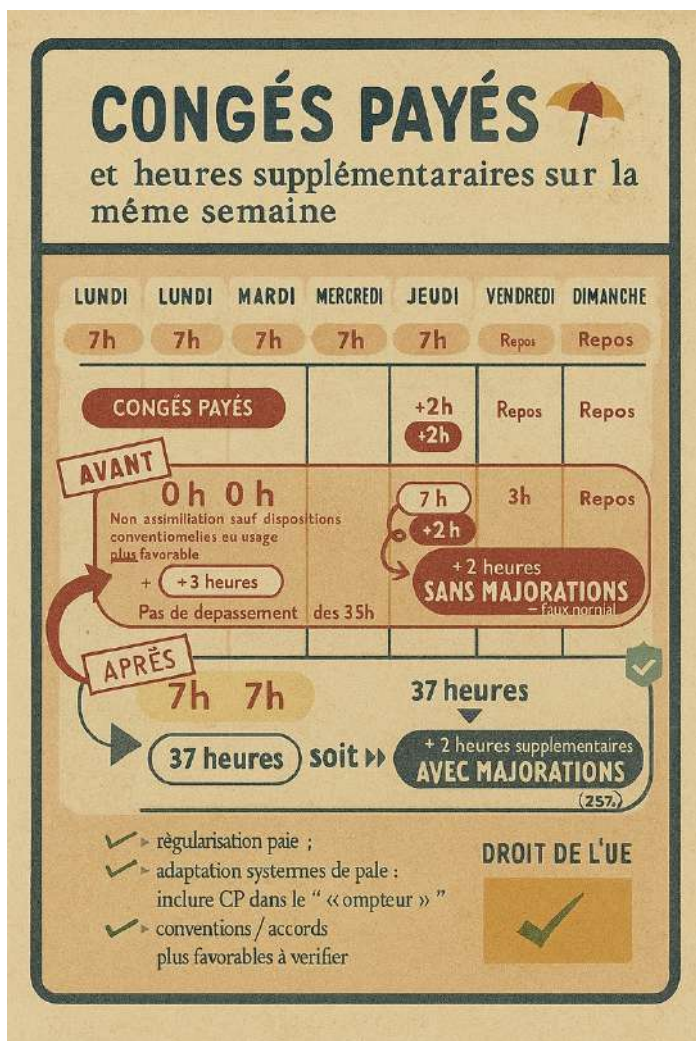






## Dossier spécial Congé

### Les dernières jurisprudences



### Heures supplémentaires et congés payés

« Les heures sup' doivent être majorées, même en cas de congés dans la semaine. »

En effet, les heures supplémentaires réalisées doivent être comptabilisées et majorées, même lorsqu'un congé payé est pris dans la semaine.

## CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE

REVIREMENT DE JURISPRUDENCE DU  
10 SEPTEMBRE 2025



### Congés payés et arrêt maladie (jurisprudence 2025)

« Nouveau droit ! En cas d'arrêt maladie pendant les congés ceux-ci sont reportés. »

La Cour de cassation confirme : les congés coïncidant avec un arrêt maladie peuvent désormais être reportés. »





Octobre 2025



## Report de congés



Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

Concernant le report des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie (professionnelle ou non), la loi dispose que la durée de la période de report des congés acquis ne peut pas être inférieure à 15 mois.

## Congés payés et arrêt maladie

La loi portant notamment sur la mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne (UE) en matière de congés payés. Elle est entrée en vigueur depuis 24 avril 2024.

Les salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle (Accident du travail – voir notre mensuel de septembre/Maladie Professionnelle) acquièrent des CP sans limitation de durée. (L.3141-5 5° modifié). Les salariés en arrêts maladie d'origine non professionnelle acquièrent des CP. Ces arrêts de travail sont considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des CP (L.3141-5, 7° ajouté).

En revanche, ces salariés n'acquièrent que 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt de travail (au lieu de 2,5 jours).

Le salarié qui a quitté l'entreprise, bénéficie d'un délai de 3 ans à compter de la date de rupture de son contrat de travail pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie.

Si le salarié est toujours en activité dans l'entreprise, il a jusqu'au 23 avril 2026 minuit pour réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009.

**« Nouveau droit ! les congés coïncidant avec la période un arrêt maladie sont reportés. »**

**« Les heures sup' doivent être majorées, même en cas de congés dans la semaine. »**







## Congés payés, RTT

Conformément à l'article L.3141-12 du Code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés

Les congés payés sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. Une base de 27 jours et 1 jour de congé supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté acquise. Exemple : 30 jours pour 16 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Jour supplémentaire	Total
5 ans	1	28
10 ans	2	29
15 ans	3	30
20 ans	4	31
25 ans	5	32

Les congés payés sont à poser avec un délai de prévenance de 3 mois. Inetum a un mois pour valider les congés, ils sont réputés validés en l'absence de retour au bout d'un mois. Le manager, lui dispose d'un délai de 2 mois de délai de prévenance pour fixer la date des congés.

**RTT** : 6 jours RTT Salarié, 4 jours RTT Employeur. Le délai de prévenance est d'une semaine.

**Rappel du salarié en urgence en cours de congés payés : À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à deux (2) jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.**

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à deux mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

## Congés PMA

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées. La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA. Le conjoint salarié ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux nécessaires pour **chaque** protocole du parcours d'assistance médicale.

Toutes ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.





Octobre 2025



## Congés Exceptionnels

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire sont accordées **sans condition d'ancienneté** pour :

Absences	Nb jours
PMA (procréation médicalement assistée)	voir page 2
Interruption spontanée de grossesse (depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023)	2
Mariage ou PACS	
<u>d'un salarié</u>	5
d'un enfant du salarié	1
Déménagement	1
Annonce handicap ou maladie grave d'un enfant	5 ouvrables
L'hospitalisation de son enfant à charge âgé de moins de 16 ans.	3
Décès :	
Conjoint, concubin partenaire de PACS	3
Petite-fille, petit-fils	3
Ascendant, Beau-père, Belle-mère	3
Belle-fille, gendre	3
Sœur, Frère	3
Cousin germain, Beau-frère, Belle-sœur	1
Collatéral jusqu'au 5e degré	1
Fille, fils	
Cas général	12 jours et 8 jours ouvrables de deuil
Enfant âgé de moins de 25 ans	14 jours et 8 jours ouvrables de deuil
Enfant lui-même parent (peu importe l'âge)	14 jours et 8 jours ouvrables de deuil
Personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours et 8 jours ouvrables de deuil





Congés	0 enfant à charge	1 enfant à charge	2 enfants à charge	Grossesse ou adoption multiple
Maternité	16 semaines (6 semaines avant 10 semaines après)	16 semaines (6 semaines avant 10 semaines après)	26 semaines (8 semaines avant 18 semaines après)	<b>Jumeaux :</b> 34 semaines (12 semaines avant 22 semaines après) <b>Triplés ou plus :</b> 46 semaines (24 semaines avant 22 semaines après)
Adoption	16 semaines	16 semaines	18 semaines	22 semaines
Paternité	25 jours *	25 jours *	25 jours *	32 jours *

\* de 7 jours d'absences obligatoires (3 jours ouvrés congé naissance + 4 jours calendaires congé paternité obligatoire). Ces 7 jours démarrent, soit le jour de la naissance soit le lendemain. Les autres jours du congé paternité (21 ou 28 en cas de naissances multiples) peuvent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance. Cette partie non obligatoire peut être fractionnée en 2 périodes, chacune d'une durée minimale de 5 jours.



### Grossesse – Examens médicaux



La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.







Octobre 2025



## Préavis et prise de congé

Le salarié peut être en congés payés pendant son préavis (licenciement, démission ou départ en retraite). Cependant, la période de congés payés et la période de préavis (pour licenciement ou démission) doivent rester distinctes.

Si le salarié a demandé des congés à l'employeur avant la date de notification de la rupture et que ces congés sont pris après la date de rupture, alors le préavis est reporté d'autant de jours.



Si la date de rupture intervient pendant les congés, alors le préavis est reporté d'autant de jours (exemple, si pendant vos congés vous envoyez votre lettre de démission avec une date effective au 31 juillet et que vous revenez le 7 août, alors le préavis commence le 7 août). Il en va de même lorsque la rupture est notifiée juste avant le départ du salarié en congé.

Des congés payés qui interviennent pendant le préavis et qui ont été demandés (par l'employeur ou le salarié) après la notification de la rupture ne suspendent pas le préavis. Par conséquent, le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle des congés.

Toutefois attention ! Les congés payés et le préavis ne se mélangent pas. Cela signifie que **votre employeur ne peut vous contraindre à poser des congés pendant votre préavis**. (Cass. soc., 22 oct. 1997, n° 95-43.884 : JurisData n° 1997-004291), (Cass. soc., 24 nov. 1988 : RJS 1989, n° 155).

L'inverse est vrai également pour le salarié. Le salarié ne peut pas non plus exiger de prendre des congés pendant la période de préavis.

Si par extraordinaire, des congés étaient imposés par l'employeur au salarié pendant le préavis et que celui-ci les prend, donc, pendant le préavis, alors l'employeur doit verser au lieu et place du préavis non exécuté une indemnité compensatrice (Cass. soc., 24 nov. 1988 : RJS 1989, n° 155. – CA Paris, 15 janv. 1993 : D. 1993, inf. rap. p. 114).

A noter : si c'est le salarié qui demande à prendre ses congés pendant son préavis et que l'employeur accepte, cet employeur n'a pas d'obligation financière au titre du préavis. Il est seulement redevable de l'indemnité de congés payés.





## 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge

L'article L.3141-8 du Code du Travail dispose : « Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.»

(....).".L'utilisation de cet article concerne :

- tous les salariés de moins de 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge  
ET
- ceux d'au moins 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge et qui ont acquis moins de 25 jours de congés au 31 mai, ainsi que les salariés qui ont eu en cours d'année une période d'interruption d'acquisition de jours de congés payés (i.e. congé parental à temps complet).



## Absence pour recherche d'emploi

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six (6) jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.

Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération..





Octobre 2025



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
INETUM

## 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.**



**1<sup>er</sup> SYNDICAT EN FRANCE**

**Adhérez**







**Philippe Buges**

**Nord**  
**Délégué Syndical**  
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com  
**06.73.32.81.27**  
Commission Égalité 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 Égalité professionnelle  
Commission Économique



**Adhérez**



**Ibrahima Badiane**

**Délégué Syndical Central**

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com  
**06.72.43.42.52**

Secrétaire du CSE IDF  
Commission Économique



**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



**Consuelo Feliu-Llombart**

**Île-de-France**  
**Déléguée Syndicale**  
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com  
**06.61.46.38.99**  
Commission Égalité Professionnelle



**Jean-Marc Freulard**

**Île-de-France**  
**Délégué Syndical**  
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com  
**06.52.12.24.39**  
Commission Environnement



**Zahira Maoche**

**Île-de-France**  
**Déléguée Syndicale**  
zahira.cfdt@yahoo.com  
**07.63.62.31.76**  
Secrétaire Adjointe au CSEC

Élu à la CSSCT Central : Jean Domingos  
RS à la CSSCT Central : Saïd Habouchi  
Élu à la commission Environnement : Pascal Adam  
Élu à la commission Prévoyance : Philippe Taar  
Élus à la commission logement : Saïd Habouchi, Trinh Nguyen, Sam-My Ngor, Reginald Lubin

**Référents harcèlement et agissements sexistes**  
**Île-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**



**Réginald Lubin**

**Est**  
**Délégué Syndical**  
**07.84.02.16.78**