

Prime de vacances

Le compte n'est pas bon... pour la direction, c'est non !



Faisons valoir vos droits !

→ Envoyez-nous les courriers de refus que vous avez reçus et l'article de votre contrat de travail relative à la rémunération.

Combat de la CFDT : La prime de vacances

A ce jour, les retours que nous avons des salariés sont négatifs. En effet, les demandes faites à la direction ont été refusées.

Il y a deux cas :

- 1. Soit le contrat de travail est libellé comme suit :

« 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. »

Alors, un versement de la prime de vacances est **obligatoire**. Nous vous conseillons alors de faire un courrier. D'après les retours de certains salariés, la direction a refusé.

- 2. Soit le contrat de travail était libéré différemment et nous devons entamer d'autres actions.



Actualités du mois

Nous irons jusqu'au bout car nous sommes fondés à réclamer cette prime. Envoyez-nous SVP une copie des lettres de refus de la Direction et la mention qui se trouve dans votre contrat de travail.



Pour rappel pour ceux n'ayant pas été informés, voici les raisons pour lesquelles nous réclamons le paiement Le nouvel avenant n°46 de la convention collective des bureaux d'études techniques dont le « toilettage » est effectif depuis le 1^{er} mai 2023, dispose en son article 7.3 que : « ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances : un 13^e 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 1^{er} mai 2023.

Comme nous le rappelons dans nos autres mensuels. La CFDT lutte sur ce sujet de longue date, la preuve est ici : Pourvoi en cassation grâce au syndicat Betor Pub CFDT n°21-14.943.

Nous continuons dans le prolongement des premières victoires notamment celle gagnée le 14 septembre 2022

CARVE OUT de SOFTWARE

(ou Détournage de Progiciels)

Les élections professionnelles sont passées. Les membres du CSE Central ont été désignés par les CSE d'Etablissement en février. Une première réunion du nouveau CSE Central a permis les désignations des différents membres dans les commissions (COMECO, COFOR, ...)

Le dossier de séparation d'Inetum Software (France et étranger) va être présenté le 15 mars au CSE Central.

Depuis le 23 janvier, la direction de Software a entamé une tournée des agences (Aix en Provence, Lyon, Pologne et Suisse (kdprevent : lutte contre le blanchiment d'argent), Reims, Casablanca (Centre de R&D), Saint-Ouen, Espagne (SAVAC : gestion des hôpitaux), ...).

Séparation du Software qui devient la petite sœur d'Inetum SAS (les services), avec une holding sous la holding Granite France Bidco (9 salariés) qui détiendra 2 sociétés, une qui regroupe les secteurs privés et publics (Inetum Software France actuelle sans le secteur assurance) et une autre qui regroupe le secteur de l'assurance (Création d'une société Inetum France Assurance).

Dans la première, il y aura Ilex (Cibersécurité) et 5 nouvelles sociétés software à l'étranger (Espagne, Suisse, Pologne, Maroc, Luxembourg).

Dans la seconde, il y aura en plus les activités à l'étranger : au Portugal, au Mozambique et en Angola.

Au niveau Calendrier, après la consultation du CSEC (qui peut prendre 3 mois), les contrats des clients et des salariés seront transférés dans les nouvelles sociétés. Après cette phase, Software gagnera son indépendance vis-à-vis d'Inetum SAS.

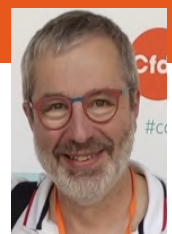
Cette indépendance se fera surtout sur les fonctions support (RH, Juridique, Paye, comptabilité (SAP), ...). Des accords transitoires permettront ce passage en douceur, on l'espère.

Lors de ces réunions de présentation par la direction, les Représentants CFDT de Software ont demandé la mise en place d'un accord d'intéressement au niveau Software ainsi que d'un plan sénior, deux accords qui nous ont toujours été refusés lorsque Software était filiale d'Inetum SAS.

La CFDT désire aussi que les accords UES perdure après ce changement, un avenant à l'accord de l'UES doit redéfinir l'UES.

Les élus CFDT sont à votre écoute lors de ce changement important pour Inetum Software.

Par Eric Castelain



ACTUALITE



Les bons réflexes – nous vous proposons de découvrir ou redécouvrir l'ensemble de nos conseils les plus donnés aux salariés

CPF – Reste à charge

Nous vous avons sensibilisés sur la problématique en mai 2023. Nous avons espéré que le gouvernement renonce à cette mesure mais... Il semble confirmé que le principe de reste à charge obligatoire pour les utilisateurs du compte personnel de formation (CPF) sera «mis en œuvre dès cette année».

La décision n'est à ce jour pas prise, les modalités pratiques ne sont pas encore actées.

La loi élargissant l'utilisation du CPF pour obtenir le permis de conduire a été définitivement adoptée définitivement par le Parlement le 12 juin 2023.

Depuis le 1er janvier 2024, toutes les catégories de permis de conduire pourront être financées en mobilisant le compte personnel de formation.

Nous vous encourageons à utiliser votre CPF dès cette année. Suivez le guide (cliquez ou scannez) :



Refus de mission



Non, légalement, un salarié n'a pas le droit à 3 refus de mission. Le préambule en choquera beaucoup car cette idée reçue est très répandue depuis des années.

Le salarié est lié par une relation de travail avec l'employeur. Consultez notre article sur notre site. (cliquez ou scannez)

Refus de formation

Dans le cadre du plan de développement des compétences votre manager vous propose une formation qui ne correspond pas à vos objectifs professionnels validés par l'entretien professionnel ? Vous vous demandez si vous pouvez refuser cette formation ?





Préavis et prise de congés

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.

Cliquez ou scannez pour en savoir plus



Rappel des règles sur les prises de congés

Certains managers dans le Sud-Ouest ont cru bon d'imposer un RE (RTT Employeur) a posteriori pour compenser une journée peu productive suite à des perturbations / ralentissement réseau.

Le salarié ne doit pas accepter et doit nous alerter. Les demandes retro actives des managers pour compenser des problèmes de réseau ne sont pas acceptables.

Nous rappelons ici les règles relatives aux demandes de prises de congés :

Les droits acquis doivent être soldés au 31 Mai de l'année suivante, le reliquat ne pouvant être reporté que sur demande écrite de l'employeur.

Tout collaborateur de l'UES Inetum ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise au 31 Mai comptabilise 27 jours de congés payés. Il dispose de 4 jours de RTT employeurs et 6 jours de RTT salariés.

Des jours de congés supplémentaires sont accordés en fonction de l'ancienneté acquise à la date anniversaire de l'embauche, dans les conditions suivantes :

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

Ces règles ci-après sont extraites des notes sur la gestion des congés payés et de la journée de solidarité

1. Il est demandé aux collaborateurs et aux managers de gérer de manière proactive les jours de congés payés et RTT de façon à organiser l'activité de chaque collaborateur, de gérer l'activité des unités et d'éviter des soldes de jours non-consommés en fin d'exercice.
2. Le manager peut librement fixer et modifier les dates de congés des collaborateurs à la condition de respecter un délai de prévenance de 2 mois, en fonction des nécessités et de l'activité et en tenant compte, autant que possible, des demandes individuelles.

8 MARS : TOUS ET TOUTES MOBILISÉS POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE !

Malgré les effets d'annonces gouvernementales de porter la cause des femmes « grande cause du quinquennat », que ce soit dans la vie professionnelle et dans la sphère privée, les inégalités et les violences envers les femmes perdurent.

Aussi, ce vendredi 8 mars, la CFDT appelle à manifester et à faire grève ! Pour l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes

- Les femmes perçoivent 1/4 de salaire de moins que les hommes, à la retraite l'écart des pensions se creuse à hauteur de 40 %,
 - Elles sont 58 % à être payées au SMIC et y restent plus longtemps.
 - Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, elles ne représentent que 39% des cadres.
 - Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80% des emplois à temps partiel, et 95% des congés parentaux sont pris par les femmes.
 - Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales.

Aucune crise ne peut être le prétexte pour ajourner ou abandonner les plans d'actions dans les entreprises et les fonctions publiques pour l'égalité professionnelle.

8 mars toute l'année, 8 mars par tous les temps !

#EgalEsCFDT #DeuxTraitsPourlEgalité



Pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Pour des services publics de qualité répondant aux besoins, notamment dans la petite enfance :

Il manque plus d'un million d'emplois dans les métiers du soin et du lien et plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Pour des moyens réels alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles:

- 80 % des plaintes sont classées sans suite,
- le gouvernement français refuse d'inclure la notion de consentement et le viol dans la directive européenne contre les violences faites aux femmes,
- les discours masculinistes se renforcent dans la sphère publique, prônant un retour aux « vraies valeurs » et à un sexisme décomplexé,
- Le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport annuel, dénonce une aggravation du sexisme d'année en année

LE 8 MARS 2024 : mobilisons-nous, y compris par la grève, pour une société de progrès et de justice, pour l'égalité entre les femmes et les hommes !

Téléchargez ci-dessous : - [le communiqué intersyndical](#)

- le tract de la manifestation du 8 mars
- l'affiche CFDT de la manifestation du 8 mars
- les visuels réseaux sociaux de la manifestation du 8 mars (visuels génériques et visuels chiffrés, illustrant les inégalités femmes/hommes)
- un modèle de pancarte A3 pour la manifestation du 8 mars : à compléter par vos slogans.

Parce que les inégalités existent encore, la CFDT se bat tous les jours pour l'égalité de tous !



#8mars
#JournéeInternationaleDesDroitsDesFemmes



AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT !



TELECHARGEZ NOTRE MANIFESTE !

Depuis plus de vingt ans, la CFDT est engagée auprès des salariés du privé et des agents de la fonction publique pour les accompagner dans les profonds bouleversements provoqués par le changement climatique.

Le Bureau National CFDT a adopté un [manifeste sur la transition écologique juste \(à télécharger ci-contre\)](#) qui détaille les revendications et les leviers syndicaux permettant d'articuler transformations écologiques et justice sociale et de peser sur les décisions à venir.



Les catastrophes liées au réchauffement climatique se multiplient. Il y a urgence à se mobiliser.

La Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable fixe quatre enjeux écologiques majeurs. Le rapport de France Stratégie et l'avis du Conseil économique, social et environnemental apportent des pierres à l'édifice.

La CFDT n'est pas en reste. Elle plaide pour la construction démocratique, par le dialogue social, d'un modèle de développement écologiquement soutenable, socialement équitable et économiquement efficace en anticipant et en accompagnant ses conséquences sur les femmes et les hommes. Découvrez le dossier de Fil Bleu.

En chiffres -

Les faits

- + 1,09 °C : La hausse moyenne des températures par rapport à l'ère préindustrielle
- + 1,5 °C : La limitation des températures visée par la COP21
- + 2,7 °C : Le réchauffement de la planète à la fin du siècle compte tenu des engagements actuels des États

Les impacts

Entre 3,3 et 3,6 milliards : Le nombre de personnes vivant dans des situations très vulnérables aux changements climatiques (notamment les pays en développement)

1 milliard : Le nombre d'habitants des régions côtières menacées d'ici 2050

L'adaptation face au changement climatique ne se fera pas sans :

La restauration des écosystèmes

L'adaptation des villes

La justice sociale et climatique

Source : Rapport du Giec - Changement climatique 2022 : impacts, adaptation et vulnérabilité.

Par Eric Castelain



DON'T LOOK UP

WebTV CFDT

Retrouvez Marylise Léon (secrétaire générale de la CFDT) dans une vidéo au sujet des violences sexistes et sexuelles au travail



Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Les missions du référent CSE doivent s'articuler avec celles du référent désigné par l'entreprise. A ce titre, le ministère chargé du Travail précise par exemple qu'en cas d'enquête, afin de garantir une pluralité des points de vue, celle-ci peut être menée conjointement par le référent entreprise (représentant de l'employeur) et le référent CSE (représentant du personnel au CSE).

En tout état de cause, le rôle du référent désigné par le CSE, du fait de son statut d'élu, consiste particulièrement à diffuser, écouter, guider et conseiller les salariés.

En cas de propos, actes sexistes ou sexuelles contactez vos référents !!!



Chantal Murat
(Référente harcèlement pour la région Nord)

A star is born

INETUM OU LA PROXIMITÉ D'UNE ÉQUIPE CFDT RÉCOMPENSÉE

Avec une progression de 6 points et une représentativité de 36,78%, la CFDT obtient la 1^{ère} place, devançant les autres organisations syndicales de près de 10 points. A l'issue du 2nd tour, la CFDT installe ainsi des élus dans les 8 établissements CSE où elle a présenté des listes de candidats.



Retrouvez l'intégralité de l'article :



Commission salaire

Le comité salaire a eu lieu. Si vous avez été augmenté, cette augmentation sera effective en avril.



Il n'y a qu'un seul comité salaire dans l'année – début mars – A l'issue des comités salaire, les décisions prises sont transmises sous 15 jours à l'ensemble des managers, afin qu'ils puissent en faire part dès que possible à leurs collaborateurs. La décision finale d'augmenter ou non un collaborateur est la résultante à la fois des souhaits des managers et des arbitrages du comité salaire.

Si vous avez été augmenté, cette augmentation sera effective en avril. Il peut y avoir des revalorisations exceptionnelles. Elles sont prévues à **3 dates d'effet différentes** dans l'année : **avril, juillet et octobre**.

Il appartient au manager d'informer chaque collaborateur des décisions prises en matière de revalorisation salariale ou de promotion. Les décisions en matière de rémunération sont validées par un Comité Salaire sur proposition motivée de chaque manager. Il n'est, à ce jour, pas possible d'attribuer une augmentation à moins de 12 mois d'intervalle par rapport à la dernière augmentation.

Chaque manager soumet également à l'occasion de ce process de révision salariale ses propositions de promotion individuelle : changement de fonction ou de position / coefficient.

Vous souhaitez connaître le process de validation ? **Contactez vos correspondants CFDT**

Bon à savoir : La Fédération F3C Cfdt (branche des bureaux d'études techniques, dite « Syntec ») a signé le 29 septembre 2022 un avenant de revalorisation des salaires minimaux des salariés : **Liens vers les grilles de salaire Syntec (cliquez)**

Posez-nous vos questions

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.



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



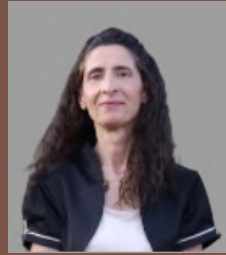
Cfdt:

Cfdt:

Ibrahima Badiane
Délégué Syndical Central Adjoint

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Commission Economique



Consuelo Feliu-Llombart

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



Jean-Marc Freulard

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



Zahira Maouche

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



Cfdt:

Eric Castelain
Délégué Syndical Central

eric.castelain.cfdt@gmail.com
06.72.43.42.52

Commission Economique
Commission Egalité Professionnelle
Suivi participation



Flavien Cid

Grand Ouest
Délégué Syndical
06.12.21.09.56
flavien.cid.cfdt@gmail.com



Christel Boudinot

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



Cfdt:



François Costes

Sud Ouest
Délégué Syndical
06.63.68.32.42
francois.costes@laposte.net



Didier Pousson

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

Référents harcèlement et agissements sexistes

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



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



Philippe Buges

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



Christelle Ribeiro

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



Chantal Murat

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



Christophe Simon
RSS Méditerranée
07.81.75.43.01
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com