



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
INETUM

Le MENSUEL

Avril 2024

Faire valoir nos droits

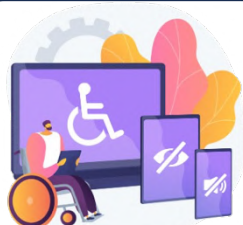
Prime de vacances Pour la direction, c'est non !

Nous avons besoin de la copie de la réponse que vous avez reçue de la part de la Direction pour les actions que nous souhaitons mettre en place.



Vous avez un handicap ?

Un nouvel accord a été signé en votre faveur pour les années 2024, 2025 et 2026. Contactez les chargés de mission handicap de votre région pour en bénéficier ou vos correspondants CFDT pour vous donner cette information.



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.

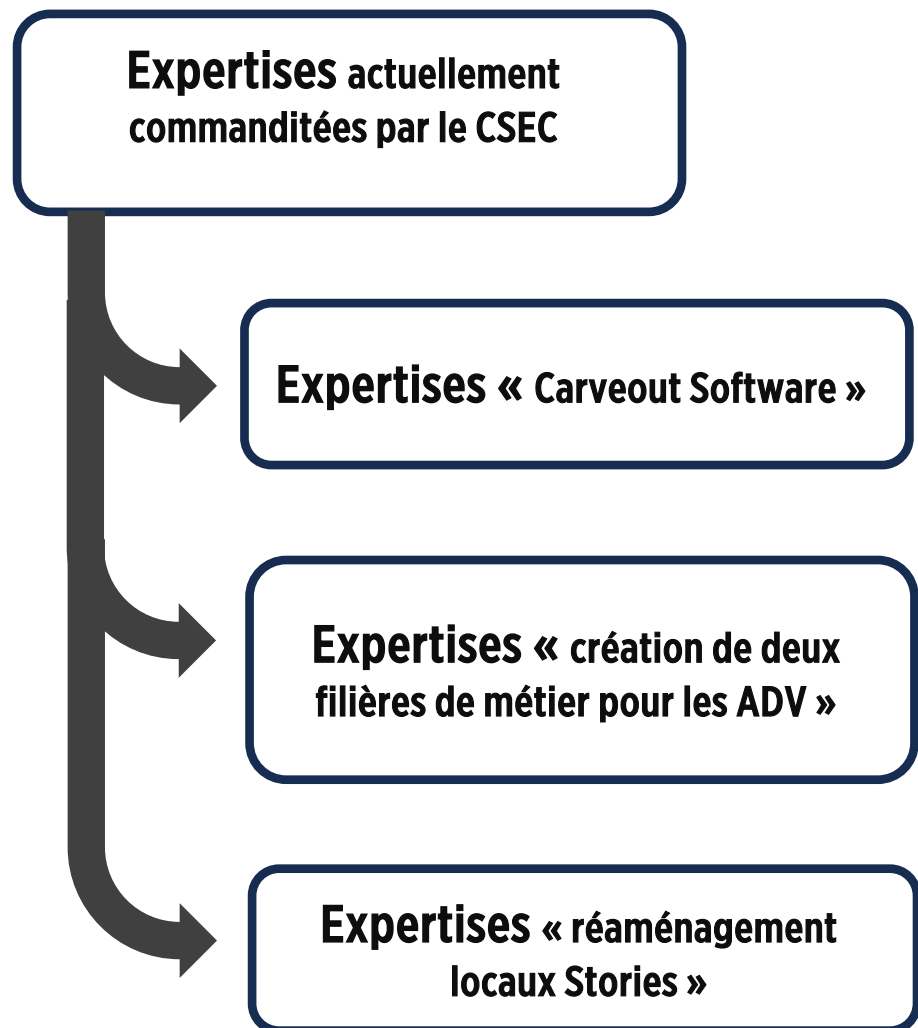
Qu'est-ce le CSEC ?

Vous avez voté il y a peu pour les CSE (Comité Social et Économique) de vos régions. Le CSE Central est obligatoire dès lors qu'il existe des CSE par région.

Le CSE central est constitué de membres élus parmi les membres des CSE de chaque établissement distinct et des entreprises juridiquement distinctes (Software) et IBSF faisant parti de l'UES, de représentants syndicaux et de l'employeur.

Les membres du CSEC ont commandé plusieurs expertises

Actualités du mois



Aménagement des locaux de Saint Ouen

Répondez à l'enquête !

Le projet, proposé par la Direction, prévoit le réaménagement d'une partie des plateaux occupés par les équipes d'Inetum. Les étages concernés par ce projet sont les R+1, R+2, R+3, R+4 B2, R+5 B2, R+6 B.1.



La direction prévoit de démarrer les travaux à partir de la mi-mai, déplaçant les salariés des plateaux concernés sur d'autres espaces du bâtiment pendant leur durée.

À la suite des informations reçues à ce jour, les représentants du personnel au CSE Central constatent que le projet de réaménagement présenté apportera d'importants changements de l'organisation du travail susceptibles d'impacter les conditions de travail.

Par conséquent, les élus du CSEC, conformément à l'article L.2315-94, 2e alinéa du Code du travail, ont décidé de faire appel à un cabinet d'expertise pour analyser le projet afin de leur permettre d'évaluer les conséquences de sa mise en œuvre sur les conditions de travail et d'émettre ainsi un avis éclairé.

À cet effet, les, élus du CSEC ont désigné le cabinet ISAST. Vous pourrez recevoir un questionnaire par mail ou si vous êtes volontaire pour une enquête qui durera entre 40 minutes et une heure : contactez s.hazard@apex-isast.fr

N'hésitez pas à répondre à leur sollicitation ou proposez-vous !

Carve out de Software (ou Détournage de Progiciels)

Le Groupe INETUM envisage de procéder à la filialisation de son activité Software et au sein de celle-ci, à la séparation des activités Software hors Assurances et Assurance (« CLEVA »).

Un processus d'information consultation du Comité Social & Economique Central (« le CSEC ») de l'Unité Economique et Sociale (« l'UES ») INETUM a été engagé lors de la réunion du CSEC du 15 mars 2014.

Le CSEC de l'UES INETUM a souhaité, lors de cette réunion, se faire assister par notre cabinet dans le cadre de ses travaux et ceux de sa Commission Economique (« la COMECO »).

La CFDT désire aussi que les accords U.E.S. perdurent après ce changement, en étant favorable à la signature de ces avenants à l'accord U.E.S..

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

Création de deux filières d'expertise pour les assistants et assistantes de gestion

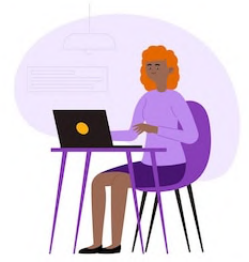
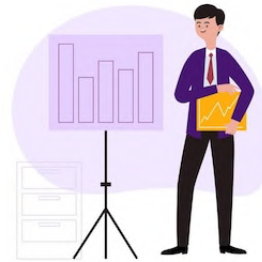
La Direction a la volonté de mettre en place un projet intitulé « création de deux filières d'expertise pour les assistants et assistantes de gestion » Spécialisation des équipes Assistants de Gestion autour de deux métiers clés :

Gestion et Administration des Ventes (ADV)

Rattachement Finance

Spécialisation par portefeuille client

- ✓ Gestion des contrats (et projets)
- ✓ Validation des temps collaborateurs (contrats AT)
- ✓ Suivi de l'activité collaborateur sur projet
- ✓ Gestion des sous-traitants sur projet
- ✓ Facturation
- ✓ Pilotage des encours client
- ✓ Gestion des portefeuilles clients
- ✓ Gestion des litiges
- ✓ Utilisation des logiciels SAP et CT



Assistanat d'Agence

Ancrage régional

Proximité collaborateur

- ✓ Accueil & accompagnement des collaborateurs
- ✓ Gestion des déplacements, du matériel pro, flotte automobile...
- ✓ Relai évènementiel
- ✓ Relance des saisies temps collaborateurs
- ✓ Gestion des DA sur centre de coûts
- ✓ Gestion des fins de stocks
- ✓ Contrôle et validation des frais
- ✓ Établissement des ordres de mission
- ✓ Utilisation des logiciels CT, CRA35 et de la plateforme Egencia

Par conséquent, les élus du CSEC, conformément à l'article L.2315-94, 2e alinéa du Code du travail, décidé de faire appel à un cabinet d'expertise pour analyser le projet afin de leur permettre d'évaluer les conséquences de sa mise en œuvre sur les conditions de travail et d'émettre ainsi un avis éclairé.

À cet effet, les, élus du CSEC ont désigné le cabinet Syndex

Rupture du contrat de travail

L'indemnité perçue par un salarié lorsqu'il est mis fin à son contrat de travail dépend exclusivement de l'ancienneté et du motif de la rupture.

Prenons l'exemple d'un salarié fictif prénommé Issam. Issam a 72 ans et a 22 ans d'ancienneté. Il touche un salaire de mensuel brut sur 13 mois 57540,00€ et 20 jours de congé.

On prendra comme hypothèse d'une **date de rupture de contrat au 5 septembre 2023**. *La date de rupture de contrat est la date à laquelle l'information de rupture de contrat a été communiquée (ou date de réception de la lettre de démission, signature de la rupture conventionnelle). La date de rupture du contrat de travail ne correspond pas forcément au dernier jour travaillé.*

	Licenciement pour faute grave ou lourde	Démission	Départ volontaire à la retraite	Rupture conventionnelle	Licenciement pour faute simple	Mise à la retraite
Indemnité de rupture	0	0	21098	35030	35297	35430
Indemnité de congé	4388	5303	4814	4923	5303	5760
Date de sortie	A réception de la lettre de licenciement	2 novembre	2 octobre	10 octobre	2 novembre	1 ^{er} décembre

Entre la date de rupture et la date de sortie, Issam touchera le salaire qu'il est censé percevoir.

A noter : si Issam n'avait pas 72 ans donc non retraits et en cas de négociation d'une rupture conventionnelle – dans un autre contexte, le surplus obtenu sur la partie de la rupture conventionnelle aurait généré des jours de carence supplémentaire auprès de France Travail.

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.

Focus sur le départ et mise à la retraite

Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite.

Le préavis suivant doit être respecté :

- jusqu'à deux (2) ans d'ancienneté : un (1) mois ;
- à compter de deux (2) ans d'ancienneté : deux (2)

Mise à la retraite

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans

L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.

Cette demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur.

En cas d'accord, la mise à la retraite est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69e anniversaire inclus.

Mise à la retraite à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de soixante-dix (70) ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre (4) mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Quel que soit l'âge du salarié, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité spécifique, dont le montant est calculé dans les conditions prévues à l'article 4.8 de la convention collective.

Source syntec

Des questions des interrogations ?

Contactez vos représentants CFDT



Financer notre stratégie énergie climat

La Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable fixe le cap sur le développement durable. Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) appelle de ses vœux une planification visant à accélérer la transition écologique et la nécessaire prise en compte des réalités des personnes les plus modestes et les plus vulnérables.

Méga feux en Grèce, au Canada, en Finlande, en France, en Algérie, en Australie, en Californie, en Sibérie, ouragans, canicules, inondations, fonte des glaces et des glaciers, montée des eaux, érosion des littoraux, disparition d'espèces sauvages, perte de récoltes, accroissement de la pauvreté, migrations accrues, propagation des virus, etc. Si les conséquences du réchauffement climatique se font de plus en plus sentir à l'échelle mondiale mais aussi localement en France, ce n'est malheureusement que la bande-annonce de ce qui nous attend si nous continuons sur cette trajectoire. Ensemble, nous devons agir pour éviter le scénario du pire.

La Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable fixe le cap sur le développement durable. Elle pointe quatre enjeux écologiques majeurs : le changement climatique, la raréfaction des ressources, la multiplication des risques sanitaires environnementaux et la perte accélérée de la biodiversité. À cela, on peut ajouter la sobriété énergétique, l'effet de serre, la déforestation, la qualité de l'eau, la qualité de l'air, et la destruction de la couche d'ozone. Lors de sa prise de fonction comme secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon affirmait : « Il faut accélérer et faire en dix ans ce qui n'a pas été fait depuis trente ans. »

Depuis plus d'un an, le Conseil économique, social et environnemental (Cese) appelle de ses vœux une planification visant à accélérer la transition écologique et la nécessaire prise en compte des réalités des personnes les plus modestes et les plus vulnérables. De son côté, dans son rapport sur les incidences économiques de l'action publique sur le climat, France Stratégie observe que « faute de délibérer sur les critères d'équité qui fondent l'action publique et faute de construire un consensus autour d'un concept partagé d'équité climatique, le risque est grand d'aboutir à une solution qui ne sera ni économiquement efficace, ni socialement juste ».

Réformer le bouclier tarifaire

L'avis du Cese, intitulé « Financer notre stratégie énergie-climat : donnons-nous les moyens de nos engagements », adopté à l'unanimité en février dernier, insiste lui aussi sur une meilleure justice sociale, notamment en réformant le bouclier tarifaire afin de mieux cibler les aides versées. Toujours selon le Cese, ce bouclier tarifaire ciblerait les ménages les plus vulnérables et les très petites entreprises.

Parfois comparée aux révolutions industrielles du passé, la transition climatique est toutefois bien différente. Si on se réfère à France Stratégie, elle doit être pilotée d'abord par les politiques publiques et non par les innovations technologiques et les marchés. « C'est un fait, note Thierry Beaudet, président du Cese, ce sont bien les politiques européennes qui ont décidé de l'abandon du moteur thermique dès 2035 en Europe, en bousculant les acteurs du secteur. »

Pour Jean Pisani-Ferry et Selma Mahfouz, auteurs du rapport de France Stratégie, comme pour Julia Grimault, rapporteure de l'avis du Cese, il faudra que l'État mobilise 60 à 70 milliards d'euros supplémentaires par an, soit 2 à 4 % du produit intérieur brut (PIB). Tout dépend du contenu qui sera donné à l'échelon politique. « Mais si l'échelon politique se cantonne aux experts et aux gouvernements en place, le degré de défiance existant risque de créer une multitude de vagues de protestations ou de résistances comparables peu ou prou aux gilets jaunes », prévient Thierry Beaudet. On voit donc que faute d'assise dans la société, faute de veiller à l'équité et à l'acceptabilité, l'idéal démocratique pourrait être remis en cause et nos démocraties vaciller.