



Numéro 226

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Octobre 2024

Nos réseaux



Sommaire

Début des NAO !!!.....	1
Congés encore imposés.....	2
Cession de CLEVA actée en CSEC.....	2
Décryptage : Acquisition des congés payés pendant les arrêts pour maladie : Ce qui a changé.....	3
Dans quelle mesure Inetum est en mesure de vous imposer un changement de votre lieu de travail ?.....	4
Enfin un espace repas dédié pour les salariés !.....	4
Retour sur la grève du 1er octobre.....	5

Début des NAO !!

(Négociations Annuelles Obligatoires)

Les NAO débiteront le 17 octobre. Ces négociations annuelles obligatoires permettent d'aborder de nombreux sujets comme les rémunérations, la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des compétences.

Pour Solidaires Informatique, le syndicat, c'est vous !

Vos délégué.es délégué.es syndicaux sont présent.es pour porter votre voix.

Nous avons donc mis en place un questionnaire pour recueillir vos avis et demandes en vue de l'élaboration des revendications Solidaires Informatique pour les NAO 2025 que nous défendrons lors des différentes réunions prévues jusqu'à la fin de l'année.

Ce questionnaire est totalement anonyme. Ces réponses donneront de la force et de la légitimité aux demandes que nous porterons pour vous.

REUNION EN LIGNE

Prochaine réunion le

lundi 14 octobre de 17h30 à 19 h

NAO :

Construisons nos revendications

Réunion en ligne sur

<https://meet.solidaireinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>



Merci pour votre participation.

Le lien du questionnaire :

<https://framaforms.org/nao-2025-preparation-des-revendications-solidaires-informatique-1728033680>

NAO 2025 : préparation des revendications Solidaires Informatique

Solidaire
Informatique
Union Syndicale Solidaires
inetum



Congés encore imposés !!

Après 3 ou 4 semaines imposées durant la période estivale, c'est de 1 à 3 semaines qui nous sont imposées durant le mois de décembre.

Les mails envoyés peuvent parler de respect du repos et de la santé des salariés, c'est bien ici de l'unique santé financière de l'actionnaire dont il est question. En effet, les congés non pris doivent être comptabilisés en charge sur le compte "Provisions sur congés payés" à quoi s'ajoutent les charges sociales et fiscales qui font donc baisser d'autant les bénéfices de l'entreprise.

Cette gestion purement financière se moque donc des besoins des salariés de répartir leurs congés comme ils l'entendent pour permettre le repos rendu nécessaire par une pression toujours accrue sur les projets ou pour pouvoir profiter d'une vie de famille méritée ponctuée par les vacances scolaires.

En 2020, Solidaires Informatique avait fait condamner Inetum pour avoir abusé des congés imposés durant l'été avec des demandes qui outrepassaient les termes de la note de service.

une nouvelle action est aujourd'hui envisagée pour mettre un terme à ces injonctions qui n'ont fait l'objet d'aucune négociation, information et consultation des instances représentatives du personnel. Le CSE Central est légitime pour demander de faire cesser ce trouble manifeste, mais Solidaires Informatique pourra agir quelque soit la décision des élus de cette instance.

Cession de CLEVA actée en CSE Central !!

La réunion du CSEC du 2 octobre était principalement consacrée à la cession de CLEVA et ses filiales.

L'expert économique mandaté par le CSEC a fait une présentation synthétique de son rapport. **De nombreuses questions et inquiétudes subsistent sur cette opération**, parmi lesquelles le mandat de la banque d'investissement Goldman Sachs dont le CSEC ne connaît ni le coût, ni le contenu. **La direction de CLEVA**, même si elle semble avoir la volonté de travailler avec le futur CSE, notamment sur les aspects prévoyance et mutuelle, **s'est refusée à prendre le moindre engagement sur le volet social.**

Les réponses apportées par la direction sur ce projet ne sont ni satisfaisantes, ni rassurantes. Le seul point sur lequel la direction s'est engagée est que l'arrêt des contrats de service entre Inetum et Software n'aura pas d'impact sur les salariés d'Inetum et de CLEVA.

Malgré ce manque de clarté et, osons le mot, un manque de loyauté dans l'information, le CSEC a émis un avis favorable tout en émettant un certain nombre de réserves.

Dans le cadre de la cession de CLEVA, Inetum prétend qu'il n'y aura que peu de bouleversement pour les salariés.

Plusieurs élus, dupés, ont très certainement confondu le souhait des salariés CLEVA de quitter le groupe Inetum avec la position que les représentants du personnel se doivent de tenir en fonction des multiples interrogations qui subsistent notamment sur l'impact de la sortie de CLEVA de l'UES, sur les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES.

Une fois la cession effective, la commission paritaire constatera la sortie de CLEVA de l'UES et ANACAP aura la possibilité de dénoncer les accords en vigueur et ainsi négocier en substitution des conventions beaucoup moins favorables pour les salarié.es.

De lourds bouleversements seront alors supportés par les salarié.es CLEVA notamment sur les négociations annuelles, les congés, la mutuelle. un énorme chantier attend également les nouveaux élus sur la mise en place des activités sociales et culturelles...

Décryptage : Acquisition des congés payés pendant les arrêts pour maladie : ce qui a changé

Les règles relatives à l'acquisition de congés payés sont déterminées par les articles L. 3141-1 à L. 3141-4 du code du travail. Jusque-là, aucun changement :

- Tout salarié a le droit chaque année à un congé à la charge de l'employeur,
- Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels.
- Les salariés ont droit à un congé de deux jours et demi-ouvrables par mois qui ne peut excéder trente jours ouvrables.
- Il est enfin assimilé à un mois de travail effectif, pour déterminer la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Mais depuis le 22 avril 2024, il résulte de l'article L.3141-5 du code du travail que les arrêts pour maladie non-professionnelle sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le législateur a été encouragé à légiférer afin d'entrer en conformité avec la jurisprudence de la cour de justice européenne et la Cour de cassation.

Cependant, le nombre de jours de congés acquis pendant un arrêt pour accident ou maladie d'origine non-professionnelle est limité à 2 jours ouvrables par mois et 24 jours ouvrables par an. Cette limite est issue de la décision de la cour de justice, mais n'était pas retenue par la Cour de cassation.

Il n'y a en revanche aucun changement pour les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle. Les salariés continuent d'acquérir 2,5 jours de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

Ces nouvelles règles sont rétroactives à l'entrée en vigueur de la loi et on peut ainsi revenir jusqu'au 1er décembre 2009.

Si le salarié décide d'entrer en justice, et qu'il est toujours en poste, est soumis à un délai de forclusion de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi soit le 24 avril 2024. Ils ont donc jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés.

Si le salarié n'est plus dans les effectifs, la prescription triennale s'applique selon les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Nous encourageons donc les salariés concernés de réclamer la régularisation de leurs jours de congés au plus tôt auprès de votre RRH !

Il existe une règle relative au report des congés payés. Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés pour cause de maladie ou d'accident peut les reporter pendant un délai de 15 mois. Ces congés sont ensuite définitivement perdus.

La subtilité du délai de 15 mois de report des congés :

1) Si les congés sont acquis avant ou pendant un arrêt-maladie inférieur à 1 an, le point de départ du délai de report est la date à laquelle le salarié est informé de ses droits, après la reprise du travail.

2) Si les congés sont acquis pendant un arrêt-maladie supérieur ou égal à 1 an le délai de 15 mois démarre à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis.

Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à ce qu'il soit informé de ses droits.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, peut déroger à un délai supérieur à 15 mois.

L'information du salarié doit être réalisée dans un délai d'un mois à la suite de son retour dans l'entreprise et doit préciser le nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Dans quelle mesure Inetum est en mesure de vous imposer un changement de votre lieu de travail ?

Le lieu de travail n'est pas nécessairement un élément essentiel de votre contrat de travail. Dans la majorité des cas, il est précisé dans votre contrat de travail à titre indicatif.

Ainsi, si Inetum souhaite le modifier, même en l'absence d'une clause de mobilité, il n'est pas nécessaire de recueillir votre approbation dès lors que le secteur reste dans le même bassin d'emplois. La notion de bassin d'emplois s'apprécie souverainement par les juges du fond.

Les salariés de l'entreprise sont nombreux à être soumis à une clause de mobilité.

Cette clause prévoit que le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail soit modifié.

Ainsi, le changement du lieu de travail, même hors du bassin d'emplois, ne constitue pas une modification du contrat et Inetum n'est pas dans l'obligation de recueillir l'approbation du salarié pour mettre en œuvre cette modification.

La mutation s'impose alors au salarié dès lors qu'elle ne modifie pas un autre élément essentiel de son contrat de travail. Son refus expose le salarié à un motif de rupture de son contrat de travail.

C'est l'employeur qui décide d'activer la clause de mobilité. Mais elle doit répondre aux intérêts légitimes de l'entreprise, et ne doit pas être justifiée par un motif discriminatoire.

La jurisprudence précise les critères de validité d'une clause de mobilité :

- Elle doit définir de façon précise la zone géographique d'application.
- L'étendue de la zone géographique varie selon les fonctions exercées par le salarié en fonction notamment de son niveau de responsabilité, elle ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié.
- La clause de mobilité est applicable dans l'entreprise uniquement et non dans les autres sociétés du même groupe.

Solidaires informatique reste à l'écoute pour toutes vos questions sur ce sujet et tout ce qui concerne vos doutes juridiques sur le contrat de travail. N'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel Solidaires Informatique de vos régions !

Enfin un espace repas dédié pour les salariés !

Le CSE IDF, à plusieurs reprises et depuis plusieurs mois, a fait part à la direction d'Inetum du mécontentement des salariés sur la disparition de micro-onde permettant de faire réchauffer leur repas. L'action du CSE a enfin fait comprendre à la direction que cet acte arbitraire, avait rendu compliqué et désagréable la pause méridienne de beaucoup de salariés du Stories à Saint-Ouen. Il aura fallu la menace d'une action en justice pour que la direction consente à mettre en place un espace cafétéria au 3e étage à partir de début novembre. Cet espace permettra aux salariés du Stories de maintenir au frais (frigo) et de réchauffer (micro-onde) leurs repas apportés de chez eux.

Dans toutes les régions, des élus Solidaires Informatique font partie de vos CSE et sont là pour remonter vos demandes auprès de la direction, et faire respecter vos droits !



Retour en images sur la grève du 1er octobre !



Retrouvez l'intégralité de nos communications mensuelles sur le site Solidaires Informatique



**C'est un début !
restons mobilisés
et défendons nos
salaires et nos
retraites !**

Vous pouvez compter sur les DS SUD Groupe Inetum, les RS des CSE, des élu.es pour vous défendre.

Christophe SCHMELTZER (DS Est)	06 32 19 07 53	Pascal GUILLAUME (RS Ouest)	06 88 07 71 48
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Yasmina DJERRAR (DS Software)	06 67 22 12 06
Murielle TORRES RIVAS (Bureau)	06 83 63 28 20	Matthieu GOYET (DS Software)	06 51 63 33 99
Julien SCHIAVO (RSS Ile de France)	07 66 71 77 84	Bogdan LASCULESCU (DS Software)	06 51 09 87 25
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Laure SOMMERIA (RS Software)	
Jean-Michel VALERS (DS Méditerranée)	06 62 14 25 48	Karima TOUZANI (RS Software)	
Patrick DEMAY (RS Nord)	06 19 15 40 66	Marc AUBERTIN (DS Rhône-Alpes)	06 70 40 47 88
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Yann KERBIRIOU (DS Rhône-Alpes)	07 68 26 71 97
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 39 30 46	Jean-Philippe CALVEL (DS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12
Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98	Malik RECOING (DS Sud-Ouest)	
Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33	Aïcha SEDRINI (RS Sud-Ouest)	
Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20		