



s3i.fr



AOUT 2023

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

Elections professionnelles d'Inetum : le protocole d'accord pré-électoral : Une mascarade !



https://www.freepik.com/free-photo/blue-letters-forming-word-election_2997358.htm

Les réunions de négociation du protocole d'accord électoral ont été un véritable théâtre de l'absurde.

La direction, a joué le rôle du metteur en scène autoritaire, essayant de faire passer cette mascarade pour une négociation véritable.

Comme à l'accoutumée, il n'y a eu aucune place pour la discussion réelle. Nos demandes, nos revendications, tout cela a été rapidement écarté, mettant en évidence **le caractère fictif** de ces négociations.

Le pire dans tout cela, c'est que cette mascarade aura de réelles conséquences sur notre avenir. Les élections qui se profilent seront biaisées, les voix des syndicats non représentatifs seront étouffées, et nous serons privés de moyens légitimes pour promouvoir nos revendications.

La direction a vraiment fait preuve de constance dans ses refus !

- Refuser la prise en charge des frais de déplacement pendant la campagne électorale des OS non représentatives on se demande quel est l'objectif derrière cette décision...

- Refuser de garder les listes d'émargement confidentielles... On sait tous à qui cela profitera...

- Refuser de fournir les conclusions de l'audit de l'expert, et les procès-verbaux aux organisations syndicales non-signataires du protocole d'accord pré-électoral.

On dirait bien que seules les organisations syndicales ayant apposées leur signature sur ledit papier seront les heureuses élues de cette exclusivité.



https://www.freepik.com/free-photo/person-with-court-hammer_871167.htm

Cette décision ira clairement à l'encontre des dispositions du Code du travail (l'article L2314-29).

En ne transmettant les procès-verbaux qu'aux organisations syndicales signataires du protocole d'accord, la direction viole ouvertement cette disposition légale et fait preuve de partialité envers nos organisations.

L'égalité de traitement entre toutes les organisations syndicales en période électorale est un droit fondamental protégé par la loi. Il est essentiel que toutes les parties soient traitées de manière équitable et qu'elles aient les mêmes opportunités pour participer pleinement cette campagne électorale.

Peut-être faudrait-il que les OS concernées se regroupent pour envisager des actions communes afin de faire respecter leurs droits ?



La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

Inetum aurait-elle perdu son attractivité ?

Les chiffres semblent le prouver...

A fin mars Inetum comptait **73 recrutements** pour **112 départs**.



https://www.freepik.com/free-vector/young-sleepy-people-going-work_9173936.htm

Pas moins de 43 démissions, volontaires ou non, qui témoignent de l'insatisfaction et du manque d'épanouissement qui règnent à Stories et 42 « autres départs » qui ne seraient que des fins de périodes d'essai et des départs à la retraite comme se plaît à l'affirmer la direction...

Ajoutez à cela **15 licenciements et 5 ruptures conventionnelles**.

Beaucoup de ces départs semblent concerner des seniors. Il est regrettable de constater que les licenciements et ruptures conventionnelles soient souvent utilisés pour se débarrasser de ceux-ci.

Les managers d'Inetum procèderaient-ils à une sélection au sein des équipes et ce, peu importe les profils, les niveaux de compétences et l'ancienneté au sein de l'entreprise ?

Les consultants seniors, se retrouvent sur la sellette à la faveur d'un intercontrat ou d'une sortie de mission, leur expérience et expertise n'étant soudainement plus d'aucune utilité.

Les managers les poussent donc vers la sortie en utilisant comme, on l'a constaté, des prétextes bidons tel qu'une saisie tardive du CRA...

La logique derrière cette mise à l'écart est claire : **une juniorisation des équipes**.

Les managers cherchent à les remplacer par des consultants plus jeunes, plus malléables, moins couteux car ils privilégient la rentabilité à court terme en engageant des consultants moins expérimentés, mais surtout moins chers.

Ils recourent également plus souvent à la sous-traitance. La division AS IDF annonce ainsi **148 sous-traitants à fin mars au lieu de 106 pour la même période l'an dernier**.

Cela soulève des questions sur l'éthique de certains managers et d'Inetum mais surtout sur le bien-fondé de telles pratiques car les effectifs restent malgré tout en dessous du budget.

Le temps passe vite et chacun d'entre nous peut se retrouver concerné par ces situations injustes et discriminatoires ! Vous devez garder à l'esprit qu'avec l'âge venant vous pourrez, à votre tour, devenir cette variable d'ajustement dont l'entreprise aura tendance à user.

N'hésitez pas à nous contacter si vous pensez être dans la ligne de mire de votre manager.

Rejoignez S3i pour défendre vos droits !



https://www.freepik.com/free-vector/angry-boss-concept-illustration_33466000.htm



La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

Inflation : une amorce de baisse



Selon l'INSEE, le taux d'inflation baisse depuis quelques mois (nous sommes au même niveau que Mars 22). Ce qui est une bonne chose pour votre pouvoir d'achat (src INSEE).

Ne nous réjouissons pas trop vite, mais pour les salariés qui ne connaissent pas une hausse de leurs salaires, une baisse de l'inflation est toujours une bonne chose. Etude sur les salaires du digital et du numérique Et vous, comment vous situez vous ?

Téléchargez l'étude en allant sur notre site pour la récupérer.



S3i vous défend désormais aux prud'hommes !

Mauvaise nouvelle
on est dans la Merde



Heureusement
S3i est là pour
nous défendre.

C'est officiel. S3i compte désormais des défenseurs syndicaux salariés. Mais qu'est-ce qu'un défenseur syndical salarié ?

Le défenseur syndical salarié assiste ou représente les salariés devant les Conseils de Prud'hommes et les Cours d'Appel en matière prud'homale.

Dans le cadre de ses missions, il conseille et défend les salariés au cours de la procédure.

Le défenseur syndical intervient uniquement dans le périmètre de la région administrative où il a été désigné.

Vous voulez être assisté dans votre défense aux prud'hommes, vous pouvez nous contacter.



AOUT 2023

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant



https://www.freepik.com/free-photo/information-web-icon-3d-design-element_22144131.htm



https://www.freepik.com/free-photo/person-seeing-through-magnifying-glass_871239.htm

Congés et absences

Vous êtes parent d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap grave ? Vous avez besoin de temps et de soutien pour l'accompagner au quotidien ?! Plusieurs mesures pour vous aider à concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale ont fait l'objet d'une publication au Journal Officiel le 20 juillet 2023. Parmi ces mesures, vous pourrez bénéficier de :

- 12 jours ouvrables de congés pour décès d'un enfant, au lieu de 5 jours actuellement (L3142-1),
- 5 jours ouvrables de congés pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant, au lieu de 2 jours actuellement. (L3142-4).
- Une avance d'allocation journalière (AJPP) versée par la CAF pour chaque jour d'absence en cas de congé de présence parentale. Le doublement exceptionnel du congé de présence parentale et le versement de l'AJPP pourra faire désormais l'objet d'un accord tacite (Un silence de 2 mois équivaldra à un avis favorable). Cette allocation étant bien sur subordonnée à l'avis favorable du contrôle médical de la CAF qui se prononce au vu d'un certificat médical attestant de la santé de l'enfant.
- Une protection contre le licenciement des salariés en congé de présence parentale (AJPP). Ce congé vous permet de préserver votre emploi et vos droits sociaux. Cette loi accorde aux parents salariés une protection contre la rupture de leur contrat de travail pendant le congé de présence parentale. L'employeur ne pourra rompre le contrat de travail que s'il justifie faute grave ou lourde du salarié ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant du salarié. (L.1225-4-4, al 2).

Le recours au télétravail facilité pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche

L'article 3 de cette loi prévoit qu'il appartient à l'accord collectif ou, à défaut, à la charte élaborée par l'employeur de préciser les modalités d'accès à une organisation en télétravail des salariés aidants (L.1222-9, II modifié).



AOUT 2023

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

Les zones sécurisées de Stories, territoires interdits pour les représentants du personnel ?

Les représentants du personnel qui veulent aller à la rencontre des consultants qui travaillent dans les zones sécurisées se cassent le nez devant les portes. La direction leur impose des conditions inacceptables en les obligeant à se faire accompagner par un membre des services généraux.

S3i pense que la direction ne respecte pas leur liberté de circulation, ni leur mission de défense des salariés.

La liberté de circulation des représentants du personnel est un droit fondamental, pas une option. Ce droit leur permet d'accéder à tous les locaux où du personnel est employé, sans avoir à demander l'autorisation à chaque fois.

S3i comprend que ce droit peut être limité par des mesures de sécurité ou de confidentialité, mais pas jusqu'à imposer un garde chiourme...



https://www.freepik.com/free-vector/flat-design-enter-sign_22339790.htm

La confidentialité des échanges avec les salariés pourrait donc être remise en question.

On peut se demander si ce n'est pas une forme d'entrave à la mission des représentants du personnel ?

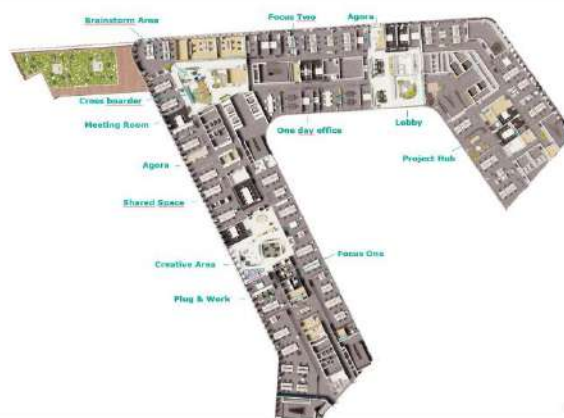
Sécurité incendie : Où en est-on ?



Voilà 8 mois que nous sommes installés à Stories et à ce jour il n'y a toujours aucune information concernant les process d'évacuation en cas d'incendie.

La direction traîne à organiser les formations guides files et serres files, incendie et sauveteurs secouristes du travail.

Quand on sait que Stories est un véritable labyrinthe il devient urgent de finaliser les itinéraires d'évacuation, d'expliquer aux salariés les consignes d'évacuation avec le point de rassemblement défini pour éviter tout problème en cas d'alerte ou d'incendie.



Car comme l'a dit Shakespeare « Remettre à demain, cela finit mal ! ».

https://www.freepik.com/free-vector/stored-pressure-handheld-fire-extinguisher-spraying-firelighting-agent_3586040.htm



La newsletter mensuelle du syndicat
autonome & indépendant

Rejoignez nous sur la liste S3i !

Appel à candidatures pour les élections professionnelles !

**Vous avez envie de faire bouger les choses chez Inetum,
soyez candidat S3i !**

S3i, y adhérer, cela coûte trop cher ? Non.

Allez, on avoue, ce n'est pas donné : le prix d'un malabar par jour ,
**10 centimes. Les cotisations de nos adhérents sont une ressource
indispensable et nécessaire** pour nous permettre de fonctionner :

- frais de gestion courants
- financement d'actions de supports
- assistance juridique.
- Tout ce qui permet de mieux vous représenter.

S3i n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné.

C'est la garantie de son indépendance !

Montant des cotisations S3i 2023

Adhérent.e non cadre : **60 €**

Adhérent.e cadre : **100 €**

La cotisation max. annuelle pour 2023

revient à **34 €** après déduction fiscale

Pour retrouver des informations

complémentaires, connectez vous sur

notre site internet <http://www.s3i-france.com>

ou par mail : inetum@s3i.fr et adhesion@s3i.fr

Faire valoir les droits du salarié d'aujourd'hui
afin d'améliorer sa vie !

Votre contact S3i
Représentante de Section
Syndicale
Nadira Zeroual
Téléphone : 07.60.22.27.42



**Bulletin
d'adhésion**

