

DSC-Responsable groupe
 DS Ile de France
 DS Ile de France
 DS Ile de France
 DSC Adjoint / DS Rhône-Alpes
 DS Rhône-Alpes
 DS Nord
 RSS Méditerranée
 DS Grand Ouest
 DS Progiels

Michel LE GOUVELLO (06 02 19 01 32)
 Naima BELDJELTI (01 55 24 24 93)
 Mohamed BENELMABROUK (06 12 28 16 12)
 Edward PUJAR (06 51 00 55 69)
 Pascale DEKESSE (06 04 50 86 19)
 Maxime RINNA (06 48 15 14 11)
 Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16)
 Caroline SABATIER (06 15 33 73 23)
 Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41)
 Adrian JACKSON (05 59 69 96 96)

michel.legouvello@gmail.com
naima.beldjelti@gfi.fr
mbenelmabrouk@yahoo.fr
epujar@club-internet.fr
dekessp@yahoo.com
Maxime.rinna@gmail.com
denis.francois@gfi.fr
caroline.sabatier@gfi.fr
nicolas.guillon@gfi.fr
adrian.jackson@laposte.net



Site :

<http://cftc-gfi.fr>

Novembre 2020

Référendum sur l'avenant télétravail : Le triomphe de la Direction !!

Les résultats du référendum sur l'avenant télétravail sont sans appel :

Inscrits : 8 849

Votants : 4 693 (53,03%)

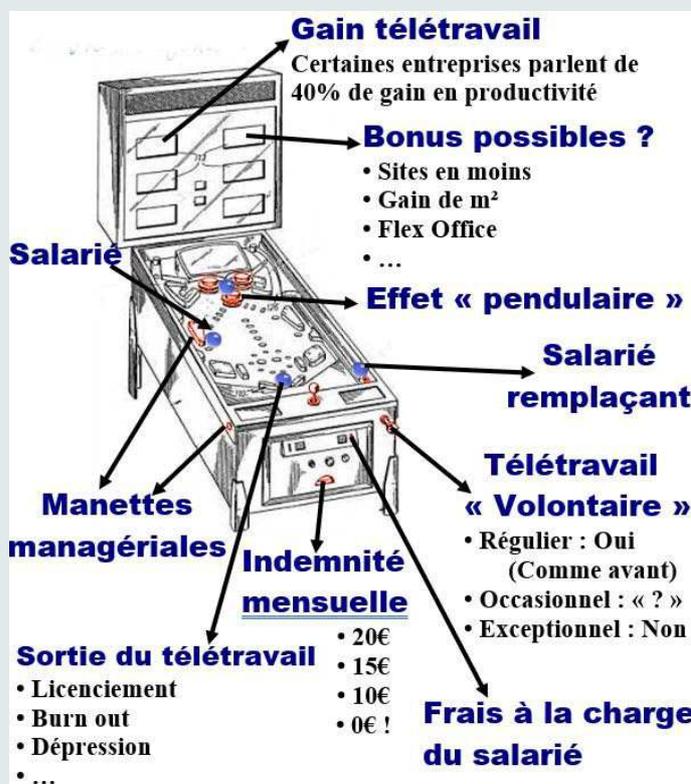
OUI : 3 174 (67,63%)

NON : 1 365 (29,09%)

Votes blancs : 154 (3,28%)

La Direction triomphe donc par le plébiscite de cet avenant à l'accord télétravail de 2011 qui va lui permettre d'insuffler un maximum de flexibilité dans le télétravail sans aucune contrepartie pour les salariés.

Il s'agit d'une claque sans précédent pour les 4 organisations syndicales représentatives qui ont vu leurs revendications principales bafouées par la Direction d'Inetum !!!



En synthèse :

Flipper le DosRond

- Aucune amélioration au niveau de l'indemnisation du télétravail.
- Aucune garantie de conservation du lien social avec des périodes obligatoires de retour en présentiel.
- Une flexibilité maximum à la main du manager qui pourra modifier le rythme avec un délai de prévenance de seulement 2 jours...
- ...

Il est dommage que la CFE-CGC et la CDFT aient préféré hisser le drapeau blanc tout de suite en signant cette parodie d'accord qui ne permettra pas aux salariés d'Inetum de télétravailler mieux qu'auparavant... Bien au contraire.

La CFTC vous donne rendez-vous dans 2 ans, date d'échéance de cet avenant, en espérant pouvoir s'appuyer sur des partenaires sociaux plus respectueux de l'intérêt des salariés d'Inetum.

Formation professionnelle :

Report de vos heures de DIF sur votre compte CPF : Il n'est pas trop tard !

Depuis le 1er janvier 2015, le **Droit Individuel Formation (DIF)** est remplacé par le **Compte Personnel de Formation (CPF)**.

Depuis le 1er janvier 2017, l'ensemble des droits acquis dans le cadre du **Compte Personnel de Formation (CPF)**, du **Compte d'Engagement Citoyen (CEC)** et du **Compte Professionnel de Prévention (CPP)** sont réunis au sein du **Compte Personnel d'Activité (CPA)**.

Les droits de ces comptes sont acquis et utilisables tout au long de votre vie pour vous former.

Les heures de formation acquises au titre du DIF sont toujours utilisables. Il est encore possible de reporter le solde d'heures communiqué par son employeur sur son compte personnel de formation.

Pour cela, il faut se rendre sur le site du CPF : www.moncompteformation.gouv.fr. Toutes les informations utiles y sont disponibles.

Attention ! Les heures acquises au titre du DIF doivent impérativement être utilisées avant le 31 décembre 2020. **Passée cette date, vos heures de DIF seront définitivement perdues.**

NB : L'information de votre solde d'heures DIF non consommées au 31 décembre 2014 figure sur le bulletin de paie du mois de janvier 2015.

La CFTC vous encourage fortement, si ce n'est pas encore fait, à engager les démarches nécessaires afin de ne pas perdre vos droits acquis au titre du DIF.

NAO 2021 – Les rites sont un bien nécessaire !

Selon un rituel bien huilé, les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2021 devraient démarrer au mois de novembre 2020. Celles-ci se décomposent selon les 3 blocs suivants :

- Bloc 1 : Rémunération et temps de travail
- Bloc 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail
- Bloc 3 : Gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers

Comme chaque année, la direction a déjà préparé sa copie qu'elle n'amendera qu'à la marge pour laisser l'illusion qu'un embryon de débat aurait eu lieu avec les organisations syndicales.

Malgré ce contexte peu propice, la CFTC défendra son cahier de doléances, qui sont d'abord les vôtres, en s'appuyant sur des arguments aussi bien économiques que juridiques. Outre des augmentations de salaires collectives, nous revendiquons des assouplissements pour s'occuper des enfants malades, plus de formation professionnelle ou encore des mesures en faveur des travailleurs handicapés (Cf. [le détail de nos demandes en annexe](#)).

Cette année encore, vous pouvez compter sur la CFTC qui n'hésitera pas à monter au créneau pour défendre au mieux vos intérêts face à une direction, plus préoccupée par la marge opérationnelle que par le bien-être des salariés.

Gfi devient *Inetum*

*Notre vieux G-F-I se voit rebaptisé
Après autant d'années d'un nom aseptisé
Quelle faute de goût cette raison sociale
Qui pour parler nûment nous apparaît bien pâle*

*Ce nouveau sobriquet nous plonge dans l'abîme
Car la postérité de notre groupe, abîme
Pourquoi méritons-nous d'être ainsi affublés
D'un si piteux vocable à ce point décalé...*

*Au moins vous auriez pu inventer Inetume
Le rimeur insouciant y verrait l'amertume
Par contre avec ce mot, ce terme d'Inetum
Les salariés contrits n'entendront que prud'hommes !*

*A vouloir trop en faire, on oublie l'essentiel
Un joli nom trouvé nous emportait au ciel
Pourquoi payer si cher pour tuer la renommée
Alors que G-F-I était un blase aimé ?*

Politique salariale chez Inetum

Le tableau suivant récapitule les évolutions du plafond mensuel de la sécurité sociale ces dernières années :

Date	Plafond mensuel	Evolution
01/01/2010	2 885 €	
01/01/2011	2 946 €	+ 2,1%
01/01/2012	3 031 €	+ 2,9%
01/01/2013	3 086 €	+ 1,8%
01/01/2014	3 129 €	+ 1,4%
01/01/2015	3 170 €	+ 1,3%
01/01/2016	3 218 €	+ 1,5%
01/01/2017	3 269 €	+ 1,6%
01/01/2018	3 311 €	+ 1,3%
01/01/2019	3 377 €	+ 2%
01/01/2020	3 428 €	+ 1,5%

Pour rappel, l'article D242-17 du code de la sécurité sociale stipule :

« La valeur mensuelle du plafond est fixée, pour chaque année civile, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure, ci-après dénommée année de référence. Elle tient compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année de référence prévue par le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexée au projet de loi de finances. »

Chaque année, la CFTC dresse le même constat : nombreux sont les salariés d'Inetum dont le salaire n'a pas suivi l'évolution du plafond de la sécurité sociale depuis 2010.

Par ailleurs, la CFTC constate que les résultats de l'exercice 2019 sont particulièrement satisfaisants avec une forte croissance et une nouvelle amélioration de la profitabilité, un chiffre d'affaires en hausse de 14,4% à 1 595,3 M€, un résultat opérationnel en hausse de 21% à 100,4 M€ et un résultat net en hausse de 16,5% à 43,5 M€.

Enfin, la CFTC fait observer que, sur la base d'une masse salariale de 400 M€, 1% d'augmentation de salaire représente un budget de 4 M€ en masse salariale brute et un budget de 6 M€ en masse salariale chargée. Compte tenu des performances financières d'Inetum, il existe indiscutablement une marge de manœuvre pour augmenter les salaires.

Inetum est donc en capacité d'attribuer des augmentations collectives à l'ensemble des salariés du groupe, ceux-ci étant les principaux acteurs des bons résultats constatés.

C'est pourquoi la CFTC demande pour 2021

1. Tickets restaurant

Dans le même état d'esprit, la CFTC demande un rattrapage du ticket restaurant, bloqué à 7,50 € de 2010 à 2015 et réévalué à seulement 8 € en 2016.

Celui-ci doit être augmenté à 9 € avec prise en charge à 60% par l'employeur.

Par ailleurs, le salarié doit pouvoir choisir entre ticket restaurant et prime de repas.

NB : Le coût d'une telle mesure peut être estimée à un plafond de 1 302 000 € (10 000 salariés * 217 jours * 0,60 €).

2. Participation

La CFTC demande la révision de l'actuel accord sur la participation qui ne correspond à aucune réalité. La formule de calcul de la participation doit reposer sur des critères lisibles par tous et en cohérence avec la prospérité de l'entreprise.

3. Complémentaire mutuelle

La CFTC demande que l'option sur complémentaire de la mutuelle soit obligatoire et prise en charge intégralement par l'employeur. Une telle mesure représenterait une charge supplémentaire maximum de seulement

932 000 € (3 377 € * 0,23% * 12 * 10 000).

4. Vélo

La CFTC demande la reconduction des indemnités kilométriques vélo à hauteur de **0,25 € par Km et dans la limite d'un plafond de 200 € par an**. La CFTC demande que ces indemnités soient cumulables avec le remboursement à hauteur de 60% de l'abonnement transports en commun.

La CFTC demande que la mise en place des indemnités kilométriques vélo fasse l'objet d'un accord séparé avec une durée de validité d'au moins 3 ans.

5. Véhicule personnel

La CFTC demande l'alignement du remboursement des frais kilométriques sur le barème de l'administration fiscale pour toutes les catégories de véhicules (4 à 7 CV). Celui-ci sert de référence au remboursement des frais kilométriques dans la plupart des entreprises, organisations ou administrations. Ce retard doit impérativement être comblé. Pour rappel, à ce jour les frais kilométriques sont remboursés sur la base du barème 4 CV quel que soit le véhicule du salarié.

Par ailleurs, tout salarié envoyé dans un lieu de mission situé à plus d'une heure de transport en commun de son domicile doit pouvoir prétendre, s'il en fait la demande, à utiliser son véhicule personnel.

La CFTC demande des mesures en faveur du covoiturage. Celui-ci engendre des contraintes d'horaires et de détours pour le conducteur et les passagers. **A ce titre, et dans le but d'encourager le covoiturage, la CFTC demande le versement d'indemnités kilométriques à hauteur de 0,1 € par Km aussi bien pour le conducteur que pour chacun des passagers.**

NB : Une telle mesure serait de nature à diminuer la charge globale de frais kilométriques pour Inetum tout en encourageant l'économie collaborative.

6. Transports en commun

La CFTC demande la prise en charge par l'employeur à hauteur de **70% des abonnements de transports en commun** dont abonnement à location de vélos.

NB : Le coût d'une telle mesure peut être estimé à un plafond de 827 200 € (10 000 salariés * 11 mois * 75,20 € * 10%).

7. Augmentations de salaire

- Une augmentation collective de 2% pour tous les salariés présents au 01/01/2021 n'ayant eu aucune augmentation de salaire en 2019 et 2021.
- Une augmentation collective de 0,5% pour tous les salariés n'appartenant pas à la catégorie précédente.
- Enveloppe complémentaire de 3% d'augmentations individuelles. Les augmentations individuelles seront attribuées selon des critères objectifs et vérifiables. Les augmentations individuelles devront concerner au minimum 60% des salariés du groupe Inetum.
- Une augmentation collective de 1% pour les femmes TAM et cadres jusqu'au coefficient Syntec 2.3. Cette augmentation est cumulable avec les précédentes.

NB : La CFTC demande la présence au minimum d'un représentant du personnel aux comités salaire.

8. Journée de solidarité

La CFTC demande que la journée de solidarité puisse être fractionnée. Elle demande de donner la possibilité aux salariés qui le souhaitent d'effectuer 7 heures supplémentaires non rémunérées fractionnées dans l'année. Cet aménagement permettra aux salariés concernés de conserver leur journée et aux managers de gérer judicieusement les périodes de fortes charges sur les projets.

9. Prime de vacances

Afin de se mettre en conformité avec la jurisprudence, la CFTC demande la requalification de toute prime de vacances contractuelle en prime de 13ème mois. De même aucune prime de 13ème mois ne pourra être assimilée à une prime de vacances. La prime de vacances doit être bien dissociée de la rémunération annuelle. Celle-ci sera versée dans la plus stricte application de l'article 31 de la convention collective Syntec.

10. Congés payés / RTT

La CFTC demande que, à l'instar des congés payés, les primes liées à l'activité de l'entreprise ou à la production du salarié doivent être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnisation des jours de RTT. Il ne s'agit que d'une simple application de la jurisprudence (Cass. soc., 28 mars 2018, no 16-27.641). Autrement dit, le mode de calcul de l'indemnisation des jours de RTT doit être identique à celui des congés payés.

11. Prime exceptionnelle

Attribution d'une prime exceptionnelle de fin d'année d'un montant de 500 € à l'ensemble des salariés du groupe Inetum.

12. Temps partiel

La CFTC demande que les salariés à temps partiel qui en font la demande aient la possibilité de cotiser à taux plein pour leur retraite. La loi en donne cette possibilité.

13. Subventions OS - CSE

La CFTC demande l'augmentation des subventions du budget des œuvres sociales des différents CSE du groupe Inetum à un niveau uniforme de 1% de la masse salariale brute.

Bloc 2 : *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail*

1. RTT

La CFTC demande une souplesse supplémentaire sur la prise des RTTS. La CFTC demande que tout salarié, dont un enfant est malade (justificatif médical), puisse disposer de ses RTTS sans être tenu de respecter le délai de prévenance de 7 jours.

La CFTC demande une souplesse supplémentaire sur la prise des RTTE. La CFTC demande que tout salarié, dont un enfant est malade (justificatif médical), puisse, en cas d'épuisement de ses RTTS, disposer librement de ses RTTE pour s'occuper de son enfant. Dans ce cas, le salarié pourra disposer de ses RTTE sans être tenu de respecter un délai de prévenance.

NB : Ces 2 mesures ont un coût nul pour l'entreprise.

2. Absence enfant malade

La CFTC demande l'attribution de 3 journées d'absence autorisée pour se consacrer à son enfant lorsque ce dernier est malade (justificatif médical). Ces journées seront attribuées si le salarié a épuisé ses RTTS et RTTE. Elles seront alors attribuées sans que le salarié ne soit tenu de respecter un délai de prévenance.

3. CET

La CFTC demande la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps) ou à défaut d'un PERCO.

C'est la seule réponse satisfaisante pour les salariés qui n'ont pas la possibilité de prendre toutes leurs journées de congés payés ou de RTT.

Cette solution permet une plus grande souplesse pour les salariés, tout comme l'entreprise, et évite chaque année la perte de nombreuses journées de congés ou de RTT au détriment des salariés.

4. Compte épargne solidarité parentale

La CFTC demande la Pérennisation du compte épargne solidarité parentale : chaque salarié peut faire don de deux jours de congés ou RTT / repos maximum par an pour aider un ou plusieurs collègues dont un enfant est gravement malade. L'employeur abonde d'un jour pour toute période de 4 jours de don effectuée par les salariés. Le don est réalisé de manière anonyme entre le 1er mars et le 31 mai de chaque année.

Le compte épargne solidarité parentale permet à des salariés de bénéficier d'un maintien de rémunération, dans la limite de 20 jours ouvrés, afin de se consacrer à leur enfant gravement malade (justificatif médical).

NB : Le coût d'une telle mesure est faible pour l'entreprise. En effet, celle-ci repose avant tout sur la solidarité des salariés entre eux. 80% de l'effort est supporté par les salariés et seulement 20% par l'entreprise.

5. Congés paternité

La CFTC demande l'application de la subrogation dans le cas des congés de paternité.

6. Egalité Femme / Homme

La CFTC demande la création d'un groupe de travail sur l'égalité femme / homme. Ce groupe de travail sera constitué d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un représentant de la direction. Il se réunira une fois par trimestre. Son rôle sera de réfléchir à des solutions innovantes au sein d'Inetum afin de réduire de manière effective les inégalités entre femmes et hommes.



1. Formation professionnelle

La CFTC demande que le nombre de jours de formation soit relevé de manière conséquente. **L'objectif est d'aboutir à un ratio de 3 jours de formation par an et par salarié.** Ce ratio est celui constaté chez nos principaux concurrents.

La CFTC considère qu'il s'agit d'un seuil plancher dans les métiers d'Inetum. Aucun salarié ne doit rester plus de 3 ans sans avoir reçu un minimum de 3 jours de formation.

2. Fonction repère

La CFTC demande l'instauration d'une rémunération plancher par fonction repère.

3. La parole est à vous !





Commission Paritaire

Michel le GOUVELLO (DSC)
Naima BELDJELTI (IDF)
Mohamed BENELMABROUK (IDF)
Edward PUJAR (IDF)
Caroline SABATIER (Méditerranée)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Maxime RINNA (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Nicolas GUILLON (Grand Ouest)
Adrian JACKSON (Progiciels)
Mathieu GOUGEON (Inetum SIS)
Mado KAMANO AJAVON (Inetum BT)

Commission Formation

Sabiha MICALLEFF

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN
Naïma BELJELTI
Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALLEFF
Pascale DEKESS

Commission SSCT Central

Pascale DEKESS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

Membre au Conseil de surveillance du FCPE Gfi Expansion

Syldia ARGENTIN

La CFTC remercie les personnes qui nous rejoignent

- La CFTC est présente géographiquement sur 6 CSE des 8 CSE de l'UES Inetum (Ile de France, Méditerranée, Grand Ouest, Rhône-Alpes, Nord & Progiciels) et hors UES chez Inetum Entreprise Solutions & Inetum Business Transformation.
- Présente dans toutes les instances du personnel. CSE (Ex CE, DP, CHSCT), Paritaire.
- L'équipe CFTC est constituée de TAM, de CADRES, d'administratifs, de salariés en clientèle et en Centre de Service, de la production à la direction de projets, ...



Comment nous rejoindre !

Pour cela, plusieurs moyens :

- * En vous adressant à vos représentants CFTC
 - * En nous retournant ce bulletin d'adhésion
- Nous trouverons toujours une solution !**

POURQUOI ADHERER A LA CFTC ?

Les syndicats n'existent que parce que des personnes s'associent pour étudier et **défendre leurs droits** ainsi que leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

A la CFTC, l'adhérent n'est jamais un pion dans un système qui le dépasse.
Venez rejoindre l'équipe CFTC d'Inetum !!!

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC Inetum, Bureau A-805, 8^{ème} étage, Immeuble Christophe Colomb - 2 rue Mozart, 92110 Clichy

Nom Prénom :

Qualification :

Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Adresse mail perso :

Société :

Etablissement de rattachement :