

**Les Délégués syndicaux CFTC**

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

**Local CFTC Mozart ☎ 01 41 06 55 13**

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

**Site :**

<http://cftc-gfi.fr>

**Janvier 2021**

**La CFTC vous souhaite que 2021 soit une bonne année !**

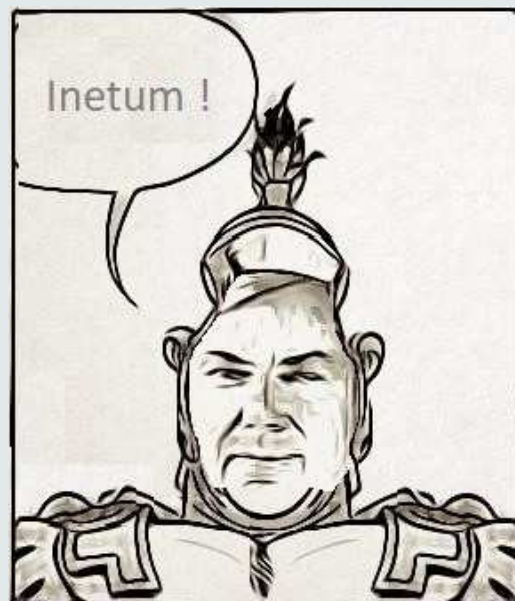
**Ce mois-ci :**

- Inetum en 2020 (p. 1)
- NAO (p. 2)
- Activité partielle (p. 3)
- Protection juridique (p. 3)
- Télétravail exceptionnel (p. 4)
- Santé / Prévoyance (p. 4)
- Abonnements transport (p. 4)
- Comité salaire : mode d'emploi (p. 5)
- Revendications CFTC (p. 7)

**Malgré la crise sanitaire,  
Inetum tire son épingle du jeu en 2020 !!**

Nous reprenons ci-dessous les conclusions de la Commission économique lors de la présentation en Comité Social et Economique Central du 16 décembre dernier :

- « Les données à fin septembre 2020 et les perspectives à fin 2020 laissent envisager un impact significatif de la crise sanitaire sur l'activité et la performance opérationnelle du Groupe, même si celui-ci est atténué par les différentes mesures de soutien, notamment de la part des autorités françaises
- Le Groupe est néanmoins parvenu, dans ce contexte contrarié, à maintenir un certain nombre d'indicateurs de performances relativement satisfaisant, y compris au sein de l'implantation (France) la plus affectée par les mesures de restriction à l'activité (progression du Taux Journalier Moyen, Pas de dérive sur les Projets au Forfait, bonne tenue des Marges sur Coûts Directs, réduction des frais généraux...)
- La COMECO a constaté que cette situation a affecté le niveau d'emploi, notamment de la France, mais aussi les évolutions de rémunérations, report des formations etc., ce qui marque aussi la contribution des salariés à la pérennisation des activités du Groupe »



La bonne nouvelle est qu'Inetum a bien surmonté la crise du COVID et que la performance économique du groupe n'a pas trop souffert de la faiblesse de l'activité en 2020.

Par contre, la CFTC déplore que les salariés aient été la principale variable d'ajustement de cette crise économique et que ceux-ci ont dû en supporter les conséquences (licenciements, ruptures conventionnelles, ruptures de période d'essai, activité partielle, télétravail dans des conditions parfois pénibles, gel des augmentations de salaire pour la plupart d'entre eux, congés imposés durant l'été et les fêtes de fin d'année...)

**2021 devra être une année de rattrapage pour les salariés !!!**

## NAO rime avec chaos

Cette année encore et la CFTC le déplore, il n'y aura visiblement pas grand-chose à attendre pour les salariés d'INETUM

Sentiment d'amertume hélas de coutume autour de ce qui est appelé : négociations annuelles obligatoires et que l'on pourrait plus justement nommer : **présentations annuelles obligatoires**

Dans cet exercice plein d'artifices chaque organisation syndicale, bienveillante dans ses revendications, remet sa copie à la direction et les commente en séance.

La Direction les toise d'un regard distant et réfute systématiquement les demandes au seul motif de : **Trop cher !**

Consternant quand on sait combien pour la plupart d'entre vous avez télétravaillé d'arrache-pied pour maintenir un taux de facturation plus qu'honorable !

Oui pour INETUM faire un geste envers ses salariés est synonyme de coût, bien loin de prendre en considération ce que ces mêmes salariés rapportent à l'entreprise.

Rappelons que si le chiffre d'affaires en baisse par rapport à 2019, INETUM ne perd pas d'argent.

Comme l'année dernière la prime MACRON passe à la trappe alors que le gouvernement a très récemment incité les entreprises qui ont pu travailler pendant le confinement, à verser cette prime qui est défiscalisée...

Oui, l'année 2020 est l'année de tous les défis,

Nous aurions souhaité qu'INETUM relève celui des NAO !

**Force est de constater qu'en 2021 INETUM rime avec MINIMUM.**

### Quelques rappels en ce qui concerne les augmentations

2019 : 1,55 % de la masse salariale

2020 : 1,23 % contre un engagement de 1,50%

2021 : 1,50 % dont 0,30 % de report d'une partie des augmentations de 2020 en 2021 ainsi que les enveloppes dites collectives à hauteur de 0,10 % (égalité Pro H/F, retour congés maternité/adoption, représentants du personnel, salariés non augmentés depuis 5 ans...), soit en réalité 1,10 %

### Pourtant, également en 2020 :

- Augmentation de 140.000 € des honoraires fixes de M. Rouaix.
- Attribution d'une prime de 2.000.000 € à M. Rouaix liée aux objectifs Boost 2020.
- Mise en place d'un plan d'actions gratuites distribuées au profit de certains managers et ou mandataires sociaux.

**Le Père Noël d'Inetum ne fera pas encore de cadeaux aux Salariés cette année !!!**

*En fin du bulletin, retrouvez les revendications défendues par la CFTC pour 2021.*



## Activité Partielle prolongée jusqu'au 15 mars

Rappel : quand vous êtes en activité partielle :

- Salaire maintenu à 100% du net jusqu'à cette date
- **Acquisition de vos droits aux congés et RTT,**
- Prime de vacances maintenue,
- 13ème mois de salaire maintenu,
- Droits à la mutuelle inchangés,
- Pas de Ticket Restaurant,
- Votre contrat de travail est suspendu, vous n'avez donc pas à justifier de vos activités.



### Retraite

« Décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite » : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042592622>

Pour les salariés qui ont de l'activité partielle, la CFTC les invite à comparer ces bulletins de salaire avec leurs bulletins de salaire sans activité partielle. Vous constaterez :

- 1 - Le « Brut Fiscal » **est minoré** du montant de l'activité partielle non payé **et** non indemnisé.
- 2 - l'assiette permettant de calculer la cotisation de la retraite **est diminuée des 3 indemnités activité partielle** :

- a) Indemnité activité légale (Etat)
- b) Indemnité activité conventionnelle (Convention Collective Syntec)
- c) Indemnité activité employeur (Si complément du net à payer)

**La CFTC vous incite à être très vigilant lors de votre reconstitution de carrière quant aux montants qui serviront de base au calcul de votre retraite !**



## PROTECTION JURIDIQUE (\*)

**La CFTC a été moteur** lors de la mise en place d'une protection juridique dans certains CSE. Par exemple dans les CSE Inetum Ile de France et Rhône-Alpes où Solucia Protection Juridique a été mis en place. C'est une **prestation gratuite** pour vous accompagner et vous protéger vous et votre famille en cas de litige dans les domaines de droit suivants : Habitation, Consommation, Santé - Prévoyance, Pénal, Travail, Succession, Fiscalité.

Dans chacun de ces domaines, Solucia est à vos côtés pour vous donner :

**Des renseignements juridiques** : les juristes de Solucia Protection Juridique répondent à vos questions d'ordre pratique et juridique.

### **Un accompagnement en cas de litige**

- Les juristes de Solucia Protection Juridique négocieront avec la partie adverse pour trouver la solution amiable qui protège vos intérêts et vous fait gagner du temps.
- Si une phase judiciaire est inévitable, les juristes de Solucia Protection Juridique vous accompagneront tout au long de cette procédure.
- Solucia Protection Juridique, en cas de contentieux, prendra en charge les frais de justice (frais d'avocat, frais d'expertise judiciaire, frais d'huissier) selon un barème prédéfini.
- Solucia Protection Juridique vous laissera alors le libre choix de l'avocat.

Pour vous mettre en relation avec eux nous vous invitons à vous rapprocher de votre CSE.

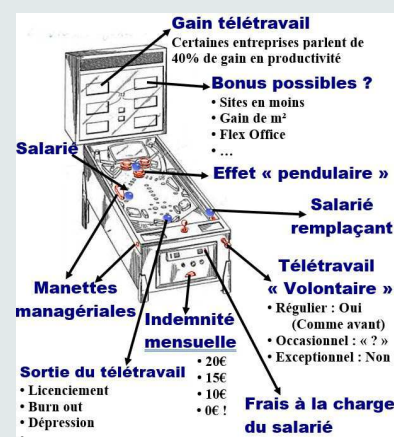
(\*) Ne pas confondre « protection juridique » et « assistance juridique », nous vous invitons à consulter, par exemple, le site <https://blog.osezvosdroits.com/assistance-juridique-protection-juridique/> qui vous apportera des précisions sur leurs différences.

## Télétravail Exceptionnel - Indemnité 15€

Dans le cadre du télétravail imposé pour circonstance exceptionnelle, en novembre 2020 il fallait avoir télétravaillé 16 jours (et avoir coché la case télétravail) pour bénéficier de la prime de 15€ versée au titre du télétravail exceptionnel. Inetum a reconduit cette action pour décembre 2020, n'oubliez pas de cocher les 16 cases si c'est votre cas.

La CFTC vous met en garde car en décembre, où un grand nombre de salariés se sont vus imposés jusqu'à 8 jours de congés, la prime s'envole même s'ils ont été en télétravail à temps plein pendant le reste du mois car il manque 2 jours pour atteindre 16 jours. A moins que la direction d'Inetum fasse un geste pour ces 2 journées manquantes.

A ce stade, nous ne savons pas si le télétravail exceptionnel continuera en 2021 mais, **ATTENTION, c'est déjà d'actualité pour janvier 2021.**



*Flipper le DosRond*

## Santé / Prévoyance – NON aux augmentations

**Santé au 1er janvier 2021:** *Maintien des cotisations pour les actifs et les conjoints adhérents,*

*Augmentation des cotisations des Inactifs de +17%.*

**Constat de la CFTC :** Après 3 années excédentaires, le régime affiche un léger déficit en 2019 avec un ratio S/P (*Le ratio S/P correspond au rapport entre le coût des sinistres (S) indemnisés et le montant des primes (P) nettes encaissées*) de l'ordre de 101%. Outre le fait que ce déficit est très léger, plusieurs facteurs permettent d'envisager l'avenir avec sérénité. Nous en citerons les 2 suivants :

- Le plafond de remboursement des montures est passé de 150 € à 100 € en 2020. L'économie qui en résulterait sur les comptes de 2020 serait ainsi supérieure au déficit constaté en 2019 et suffirait à rendre le régime excédentaire en 2020.
- Par ailleurs, la crise sanitaire de 2020 a permis aux assureurs d'engendrer des économies substantielles et il est urgent d'analyser les comptes 2020 avant d'envisager toute modification de tarif.

*Dans un tel contexte, où aucun élément tangible ne permet de prévoir une détérioration des comptes du régime, une amélioration étant beaucoup plus probable, il est inimaginable de faire supporter une hausse de cotisation de 17% **aux inactifs** (nos retraités qui ont contribué aux profits de Gfi, c'est choquant !). Pour rappel, la cotisation « assuré + conjoint » approcherait les 300 € mensuels pour un couple de retraités, ce qui est inacceptable !*

**Prévoyance :** *Augmentation de + 5% des cotisations du régime surcomplémentaire Inetum/GFI.*

**Constat de la CFTC :** Nous rappelons qu'Inetum est affilié à un régime à 2 étages, associant un régime conventionnel et un régime surcomplémentaire. Le régime conventionnel, piloté au niveau de la branche, ne dépend pas d'Inetum. Quant au régime surcomplémentaire, propre à Inetum, celui-ci est largement excédentaire. Il est inconcevable d'envisager une augmentation de tarif de 5% pour un régime bénéficiaire !

*Remarque : Un salarié en activité partielle, comme tout autre salarié, se verra augmenter sa cotisation prévoyance au détriment de son salaire NET. Actuellement, Inetum complète à 100% le salaire NET d'un salarié en activité partielle, cette baisse du salaire NET **profitera ainsi à Inetum** car Inetum aura moins à compléter !*

**La CFTC s'oppose donc catégoriquement aux augmentations de cotisation annoncées, tant au niveau de la mutuelle que de la prévoyance, celles-ci étant totalement injustifiées !**

## Abonnement transport 2021

Comme tous les ans vous devez créer votre attestation 2021 pour les utilisateurs d'un abonnement annuel de transport. Pour cela dans la rubrique CRA 35 / Abonnement transport, créez une nouvelle attestation.

Pensez, surtout, à envoyer un justificatif à votre gestionnaire de paie **afin d'éviter tout retard de remboursement** ou le joindre à votre déclaration. **ATTENTION : à faire début janvier car actuellement non disponible.**



## Mode d'emploi

Les décisions en matière de rémunération sont validées par un Comité Salaire sur proposition motivée de chaque manager.

Les prochains comités salaire auront lieu en mars, juin et septembre prochains avec des dates d'effet respectives en avril, juillet et octobre 2021.

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.

Il appartient au manager d'informer chaque collaborateur des décisions prises en matière de revalorisation salariale ou de promotion.

**Important : Ci-dessous, les nouveaux minimas SYNTEC (en attente de l'arrêté d'extension).**

**La CFTC a le regret de vous informer qu'ils n'ont pas changé depuis l'année dernière...**

ETAM - avenant n° 45 du 31/10/2019

Position	Coeff	Val. Point	Base fixe	Brut mens. 35h	Brut ann. 35h	% Augm. Catégorie
1.1	230	3,11 €	843,50 €	1 558,80 €	18 705,60 €	3%
1.2	240	3,10 €	843,50 €	1 587,50 €	19 050,00 €	3%
1.3	250	3,10 €	843,50 €	1 618,50 €	19 422,00 €	3%
2.1	275	3,03 €	850,50 €	1 683,75 €	20 205,00 €	2%
2.2	310	3,02 €	850,50 €	1 786,70 €	21 440,40 €	2%
2.3	355	3,02 €	850,50 €	1 922,60 €	23 071,20 €	2%
3.1	400	3,01 €	855,80 €	2 059,80 €	24 717,60 €	2%
3.2	450	3,01 €	855,80 €	2 210,30 €	26 523,60 €	2%
3.3	500	3,00 €	855,80 €	2 355,80 €	28 269,60 €	2%

Moyenne de la revalorisation ETAM

2,34%

Ing. & Cadres - avenant n° 45 du 31/10/2019

Position	Coeff	Val. Point		Brut mens. 35h	Brut ann. 35h	% Augm. Catégorie
1.1	95	20,88 €		1 983,60 €	23 803,20 €	2%
1.2	100	20,88 €		2 088,00 €	25 056,00 €	2%
2.1	105	20,82 €		2 186,10 €	26 233,20 €	1,5%
2.1	115	20,82 €		2 394,30 €	28 731,60 €	1,5%
2.2	130	20,82 €		2 706,60 €	32 479,20 €	1,5%
2.3	150	20,82 €		3 123,00 €	37 476,00 €	1,5%
3.1	170	20,53 €		3 490,10 €	41 881,20 €	0,5%
3.2	210	20,53 €		4 311,30 €	51 735,60 €	0,5%
3.3	270	20,53 €		5 543,10 €	66 517,20 €	0,5%

Moyenne de la revalorisation I&C

1,24%

NB : Ces salaires sont donnés en brut mensuel pour un temps de travail de base 35h. Ils peuvent inclure, le cas échéant, un 13ème mois contractuel et/ou un variable contractuel en valeur nominale, mais NON les majorations dues à un forfait en heures ou en jours sur l'année (ou aux modalités 2 ou 3 de la CCN), ni celles dues pour des HS, des astreintes, du travail de nuit, dimanches ou jours fériés.



### 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)

### Commission Formation

Sabiha MICALLEFF  
Michel le GOUVELLO

### 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

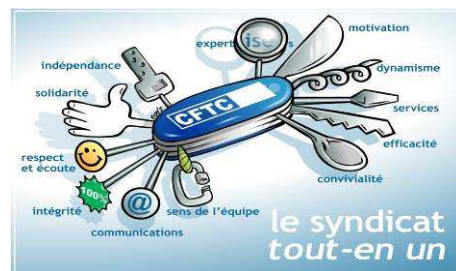
Michel le GOUVELLO (RS)

### 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 !**

**FORMULAIRE à compléter et envoyer à :**

Section CFTC Inetum, Bureau A-805, 8<sup>ème</sup> étage, Immeuble Christophe Colomb - 2 rue Mozart, 92110 Clichy

### 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 !!!**

Nom Prénom :

Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Société :

Qualification :

Adresse mail perso :

Etablissement de rattachement :

## Bloc 1 : Rémunération et temps de travail

### 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.

## Bloc 1 : Rémunération et temps de travail

### **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 €).

*La CFTC demande qu'au même titre qu'un salarié en intercontrat, un salarié en activité partielle courte durée bénéficie d'une indemnité compensatrice de tickets restaurant.*

#### **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).

#### **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.

#### **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.

#### **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%).



## Bloc 1 : Rémunération et temps de travail

### 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 pouvoir d'achat (Prime Macron) de 1000 € à l'ensemble des salariés du groupe Gfi avant le 31 décembre 2020.

### 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 !**

