



Section syndicale CFTC du groupe Inetum

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)
Didier JEANNOT (06 20 32 49 52)
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@inetum.com
didier.jeannot274@orange.fr
epujar@club-internet.fr
dekessp@yahoo.com
Maxime.rinna@gmail.com
denis.francois@inetum.com
caroline.sabatier@inetum.com
nicolas.quillon@inetum.com
adrian.jackson@laposte.net

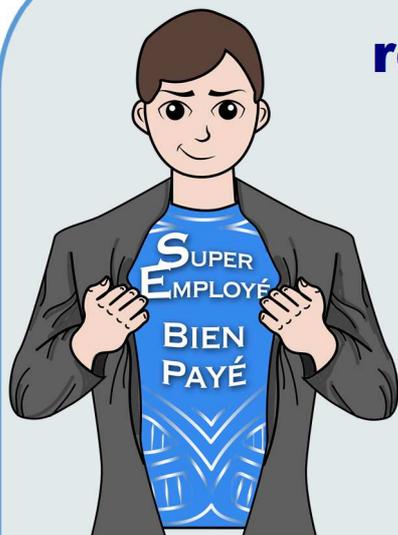
Novembre 2021



Ce mois-ci :

- Rémunération, parlons-en ! (p. 1)
- TEA / CTD (p. 1)
- Retraite = Supercherie (p. 2)
- Congés de fin d'année (p. 3)
- Télétravail ! (p. 4)
- Chèques cadeaux Noël (p. 4)
- Equipe CFTC (p. 5)

Plaidoyer en faveur d'une plus juste rémunération des salariés



Alors que l'inflation est dans les starting-blocks, que dire de la rémunération des salariés d'Inetum qui stagne lamentablement depuis plusieurs années ? Le bilan s'avère en effet assez désastreux et n'est pas de nature à motiver le personnel qui s'implique au quotidien auprès de nos clients ou dans des activités internes.

En 2020, les augmentations avaient été partiellement bloquées et réservées aux salariés qui avaient bénéficié d'une évolution dans leurs fonctions. 2021 n'a permis aucun rattrapage puisque la Direction s'est contentée d'allouer une enveloppe d'augmentation égale à 1,5% de la masse salariale de l'exercice 2020, masse salariale tronquée en raison de l'activité partielle. Que dire de l'enveloppe destinée aux salariés non augmentés depuis 5 ans et plus ou de celle destinée à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? Rien, si ce n'est que celles-ci ont été scandaleusement rognées.

Il en est de même des tickets repas, scotchés à 8€ depuis de nombreuses années, ou encore de la participation, réduite à une obole de 30 à 40€ par salarié.

A l'heure de la reprise économique, il est urgent qu'Inetum anticipe l'avenir en adoptant une politique de rémunération digne de son statut de groupe international. A moins que l'objectif de la Direction ne soit de faire fuir les talents chez nos concurrents plus à même de les attirer dans le contexte de pénurie de main d'œuvre que nous connaissons ?

La rémunération des salariés sera au cœur des revendications de la CFTC à l'occasion des Négociations Annuelles obligatoires (NAO) 2022 qui se tiendront en novembre et décembre.

TEA / CTD :

Une formidable machine à remonter le temps !

Avec le mécanisme des TEA (Tranches Exceptionnelles d'Activité) et du CTD (Compte de Temps Disponible), Inetum s'est doté d'une fantastique machine à broyer les heures supplémentaires !

Imaginez un salarié en modalité 2 qui travaille une demi-journée en heures supplémentaires (soit **3h42mn** sur la base de 37h par semaine). Ce salarié verra son CTD crédité d'une TEA d'une demi-journée (soit **3h30mn** sur la base de 35h par semaine) !!

C'est magique ! **3h42mn sont ainsi réduites à 3h30mn** ! Inetum pourrait se référer à Albert Einstein et invoquer la courbure de l'espace-temps pour justifier une telle arnaque !

La CFTC préfère garder les pieds sur terre et dénoncer une telle absurdité issue tout droit de l'accord RTT du 31 mai 2001.

D'autant plus que notre salarié qui effectue 38h30 l'espace d'une semaine se verra payer 37h et ainsi confisquer le fruit d'une heure 30 de travail. Et, jusqu'à 38h30 par semaine, aucune récupération n'est possible en modalité 2.

La CFTC conteste ces mécanismes totalement iniques et demande une rémunération équitable des heures supplémentaires. « Travail dissimulé ? ».





Retraite et activité partielle !

Novembre 2021

Retraite et AP ne font pas bon ménage !



Vous êtes de plus en plus nombreux à vous apercevoir que vous avez été dupés ! Lorsqu'Inetum vous a imposé une période d'activité partielle, vos interlocuteurs (managers et RRH) vous ont juré que celle-ci serait sans incidence sur votre retraite. Et, **pour ceux qui ont subi une période d'activité partielle en 2020, vous découvrez, non sans stupeur, que votre revenu de référence 2020 pris en compte pour la retraite se trouve amputé.** C'est la conséquence de l'application de la circulaire du 10 août :

« Les périodes de perception de l'indemnité horaire d'activité partielle ne sont pas prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen car l'indemnité horaire d'activité partielle a la nature d'un revenu de remplacement. »

Il en découlera un manque à gagner sur votre retraite de base. **La CFTC avait déjà dénoncé depuis de nombreux mois cette supercherie** ainsi que la légèreté de la Direction d'Inetum à relayer la dialectique officielle sans se poser les bonnes questions.

Il ne suffit pas de valider 4 trimestres par an pour se constituer une retraite. Il faut également prendre en compte le revenu annuel. Et **les périodes de perception de l'indemnité horaire d'activité partielle ne sont pas prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen.**

Si vous êtes concerné, contactez-vos représentants CFTC. Plus nous serons nombreux, plus nous aurons de poids pour faire aboutir nos revendications.

Les détails de la supercherie !

Si vous avez été en activité partielle en 2020, consultez votre relevé de carrière et regardez votre revenu de l'année 2020. Vous constaterez que celui-ci est inférieur à votre revenu 2019 et très probablement inférieur également à celui des années antérieures. Et si vous avez subi une longue période d'activité partielle, votre revenu de l'année 2020 sera alors en dessous des revenus de vos 25 meilleures années. Pour le calcul de votre revenu annuel de moyen, ce sera l'année 1995 qui sera prise en compte.

Il en résultera un manque à gagner dans le calcul de votre pension de retraite de base.

Plusieurs salariés d'Inetum ont interrogé la CARSAT afin d'obtenir une simulation de l'impact sur leur pension de retraite. **Il en résulte, pour l'un d'entre eux, une perte « estimée » à 17,27 € par mois.**

Or, l'âge moyen de départ à la retraite en France est 62,8 ans.

L'espérance de vie est de 79,7 chez les hommes et de 85,6 ans chez les femmes, soit une moyenne d'environ de 82,65 ans. Il est donc permis d'évaluer qu'un salarié dans une telle situation subisse une perte moyenne de 4 144,80 € ($17,27\text{€} * 12 \text{ mois} * 20 \text{ ans}$).

Pour un nombre moindre de jours d'activité partielle, l'année 2020 n'aurait pas disparu des 25 meilleures années mais le salaire pris en compte aurait quand même été amputé. La perte aurait donc été moins importante. D'où la différenciation demandée par la CFTC en fonction du nombre de jours d'activité partielle.

NB : Le même raisonnement s'applique à l'activité partielle subie en 2021.

C'est pourquoi **la CFTC demande une compensation pour les salariés s'étant vu imposer de l'activité partielle en 2020 et 2021** au titre de la baisse non signalée de sa pension de retraite en raison de la non prise en compte de l'activité partielle dans le salaire de référence. Cette compensation sera versée sous la forme d'une prime forfaitaire calculée de la manière suivante :

- 2 000 € brut pour 1 à 60 jours d'activité partielle en 2020.
- 4 000 € brut pour plus de 60 jours d'activité partielle en 2020.
- 2 000 € brut pour 1 à 60 jours d'activité partielle en 2021.
- 4 000 € brut pour plus de 60 jours d'activité partielle en 2021.

Les primes attribuées au titre de 2020 et 2021 pouvant se cumuler.



Vous avez dit congés ! Comme c'est bizarre !

Novembre 2021

Congés de fin d'année, C'est reparti !

Cette année encore, vos managers ont reçu la consigne de vous imposer un nombre minimum de jours de congés en fin d'année. Si vous avez reçu un courriel du type :

« La période de fin d'année est traditionnellement une période de sous-activité.

Dans le cadre d'une gestion individuelle proactive des jours de disponibilité, de façon à organiser l'activité de chaque collaborateur mais aussi de gérer l'activité des unités en adaptant notre capacité de production à notre environnement, nous vous demandons de poser :

*x jours ouvrés de congés payés aux dates suivantes,
du xx décembre au yy décembre 2021.*

Il conviendra alors de reporter ces futures absences dans le workflow des CP et dans votre Compte-rendu d'Activité.

Nous restons à votre disposition pour toute question complémentaire, et vous prions d'agréer, l'expression de nos sincères salutations »

C'est que vous êtes concerné par gestion individuelle proactive des jours de congés !

Dans ce cas, la conduite à adopter est la suivante :

- 1) Vérifiez que votre manager respecte bien le délai de prévenance de 2 mois pour vous imposer vos congés.
- 2) Assurez-vous qu'il y a une contrainte de service réelle derrière cette demande et que vos congés ne risquent au contraire de désorganiser l'activité de votre client.
- 3) N'hésitez pas à négocier avec votre manager.

Et en cas de difficultés, contactez votre représentant CFTC !



Télétravail : Un avenant pour rien ?



Après une dure année de télétravail régie sous le signe de la crise sanitaire, voici que notre accord télétravail du 27 octobre 2020 prend enfin lourdement son envol... Sachant que celui-ci devait s'appliquer pour une durée de 2 ans, nous pouvons déjà anticiper sa mort programmée d'ici un an !

En réalité, cet accord bâti à la hâte par la Direction et entériné par référendum à la demande de la CFDT et de la CFE-CGC n'avait d'autre but que de décliner une demande des inspections du travail d'Ile-de-France et de Rhône-Alpes. Il s'agissait d'éviter de dédommager les salariés en télétravail COVID sur les bases de l'ancien accord, à savoir 10 € par mois pour un jour de télétravail par semaine et 20 € par mois à partir de 2 jours de télétravail par semaine.

L'avenant du 27 octobre 2020 permettait à la direction de dédommager sur une base bien moins-disante, à savoir 15 € par mois à partir de 4 jours de télétravail par semaine !

Et de nombreux salariés qui espéraient pouvoir télétravailler 4 jours par semaine sur la base de cet avenant en seront pour leurs frais. L'accord du manager et celui du client sont toujours indispensables et rarement acquis d'avance. Par contre, l'avenant donne la possibilité au manager de modifier le rythme du télétravail... avec un préavis de 2 jours !

C'est pourquoi nous ne regretterons pas la disparition prochaine de cet accord opportuniste pour la Direction.

La CFTC défendra au mieux votre point de vue afin que la prochaine version de l'accord télétravail coïncide avec l'intérêt des salariés d'Inetum.

Salariés d'Inetum, N'oubliez pas vos chèques cadeaux Noël !

Cette année encore, les salariés d'Inetum peuvent bénéficier de chèques cadeaux Noël.

Par contre, *l'attribution n'étant plus automatique*, n'oubliez pas de formuler votre demande à votre CSE.

La CFTC, qui a toujours soutenu la distribution des chèques cadeaux Noël au sein des Comités Sociaux et Economiques, se félicite de leur hausse pour IdF, hausse que la CFTC avait réclamée en 2020.



La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

Michel le GOUVELLO (DSC)
 Naima BELDJELTI (IDF)
 Didier JEANNOT (IDF)
 Edward PUJAR (IDF)
 Caroline SABATIER (Méditerranée)
 Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
 Maxime RINNA (Rhône-Alpes)
 Denis FRANCOIS (Nord)
 Emmanuel FORGEOIS (Nord)
 Gerard LEPINE (Nord)
 Muriel GRAND-BALMELLI (Grand Ouest)
 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 BELDJELTI
 Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Maxime RINNA
 Caroline SABATIER

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALLEFF
 Pascale DEKESS

Commission Centrale SSCT

Pascale DEKESS
 Michel le GOUVELLO (RS)

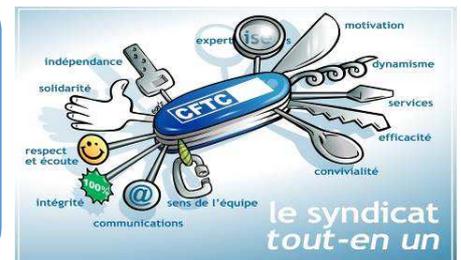
Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

VOUS bientôt !

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 et Software) et hors UES chez Inetum Business Solution France.
- Présente dans toutes les instances du personnel : CSE/CSSCT, CSEC/CCSSCT, 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 :