



Site :

<http://cftc-inetum.fr>

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 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
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.guillon@inetum.com
adrian.jackson@laposte.net

Ce mois-ci :

- NAO ! (p. 1)
- Mannai Corporation (p. 1)
- Prévoyance ! (p. 2)

- Masse salariale (p. 2)
- Equipe CFTC (p. 3)
- Catalogue NAO 2022 (p. 4)



Décembre 2021

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2022 : Il ne faut pas bâcler les rites !

Selon un rituel bien huilé, les NAO 2022 ont démarré et risquent, comme chaque année, d'être menées au pas de charge par la Direction.

Pour rappel, 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

C'est l'occasion pour les partenaires sociaux (syndicats représentatifs et Direction) de se retrouver autour de la table des négociations et de débattre du contenu des futurs accords d'entreprise.

Malheureusement, la Direction a une forte propension à survoler les propositions des organisations syndicales qui finissent beaucoup trop rapidement au fond de la corbeille à papiers !

Vous trouverez dans les pages qui suivent (pages 4 à 9) la liste de nos revendications que nous défendrons lors des réunions en cours et à venir.

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.

« Audition de Mannai Corporation Vers une sortie après 2020 ? »

Le titre (ci-dessus), en première page du bulletin CFTC de décembre 2018 est plus que jamais d'actualité ! En effet, le 5 novembre dernier, un article de l'AGEFI citait Orange comme candidat potentiel à la reprise d'Inetum : <https://www.universfreebox.com/article/506406/orange-reflechirait-au-rachat-dune-entreprise-de-services-du-numerique-francais-valorisee-a-15-milliard-deuros>

Il est loisible d'imaginer que la crise sanitaire ait pu retarder les projets de sortie de notre actionnaire et que celui-ci doit piaffer d'impatience pour prendre ses bénéfices attendus initialement en 2021. En effet, si l'on en croit l'article de l'AGEFI, Inetum serait valorisé à 1,5 milliards d'euros, soit environ 22,50 € par action ! Avec à la clef une belle plus-value pour Mannai Corporation !

Pour rappel, l'OPA s'était faite sur un prix moyen proche de 8,5 € et l'OPR sur un prix de 10,50 €.

Si d'aventure Orange se lançait dans l'épopée Inetum, la question des synergies viendrait se poser avec acuité. Comment trouver une symbiose entre la nébuleuse Orange Business Services et le labyrinthe Inetum ?

La CFTC ne manquera pas de vous tenir informés de la suite des opérations, déterminantes pour l'avenir des 27 000 salariés du groupe. La dimension humaine en devra en aucun cas être sacrifiée sur l'autel du profit.



Coup de théâtre sur la prévoyance !

Les salariés devront mettre la main au portefeuille !

Dans notre bulletin de juin dernier, nous dénoncions le montage bancal sur lequel reposait le régime prévoyance des salariés d'Inetum :

« Inetum est affilié à un régime à 2 étages, associant un régime conventionnel et un régime sur-complémentaire. Le régime conventionnel, déficitaire, est piloté au niveau de la branche et ne dépend pas d'Inetum. Quant au régime sur-complémentaire, propre à Inetum, celui-ci est largement excédentaire. Mais l'assureur ne fait pas dans le détail : Il estime que le sous-compte Inetum au niveau du régime conventionnel associé au compte Inetum du régime sur-complémentaire est déficitaire et fait donc le choix d'augmenter de 5% les cotisations du régime sur-complémentaire. »

Mais, non rassasié par cette augmentation (au 01/04/2021) jugée trop maigrelette à son goût, notre assureur a décidé de passer à la vitesse supérieure ! Il est passé à l'offensive fin octobre **en dénonçant le contrat collectif le liant avec Inetum ! Et ce, bien entendu, sans solliciter l'avis de la commission paritaire de branche !**

Avec à la clef, une renégociation du contrat et **un fort risque d'augmentation tarifaire (de l'ordre de 50%) pour les salariés d'Inetum à partir du 1er avril prochain !**

Face à cette situation inacceptable, la CFTC formule instamment les demandes suivantes :

- Inetum se doit de faire appliquer les règles de dénonciation applicables dans le cas d'un contrat de branche, en entamant une action juridique appropriée.
- Inetum devra prendre toutes les dispositions nécessaires pour limiter l'impact de cette dénonciation sur les salariés (négociations, lancement d'un appel d'offres, augmentation du taux de prise en charge par l'employeur). Nous ne voulons pas que les salariés supportent la moindre augmentation de leurs cotisations et nous voulons qu'ils puissent conserver les garanties actuelles.
- Il faudra bien que la Direction d'Inetum se penche sur les véritables causes de la sinistralité du régime de prévoyance : **A savoir, Pourquoi tant de salariés sont en arrêt maladie longue durée ?**
- Nous demandons l'intégration de l'option « confort hospitalisation » dans le régime de base de la mutuelle, **prise en charge à 100% par l'entreprise**, ce qui permettrait de réduire, en cas d'hospitalisation, le reste à charge sur les honoraires des praticiens lorsque ces derniers sont NON-OPTAM. **La prise en charge à 100% est une demande récurrente et non négociable de la CFTC.**

Pour la CFTC, la souffrance au travail demeure la principale cause du déficit du régime de prévoyance.

« Masse salariale »

L'activité partielle (AP) a encore frappé !

En 2020 le montant de la « masse salariale », communiqué au CSEC du 18 novembre 2021, est estimé à 405 820 886,38€. L'INSEE définit la « masse salariale » *comme la somme versée des rémunérations brutes par l'entreprise à ses salariés au cours d'un exercice*. Sur votre bulletin de salaire, sous réserve d'avoir compris les propos de la direction, **il s'agit du « Brut Fiscal », à ne pas confondre avec le « salaire de base » qui, lui, est souvent égal.**



Durant cette réunion du CSE, la Direction a tout d'abord affirmé que l'activité partielle (AP) avait un impact totalement nul sur la « masse salariale ». Dans le bulletin de novembre 2021, la CFTC dénonçait encore l'impact de l'AP sur les retraites. Fort de cette expertise, **la CFTC a repris la direction en affirmant que l'AP avait un impact sur la « masse salariale »,** propos confirmés par la direction...

Par exemple, la « masse salariale », **minimisée par l'AP**, permet d'attribuer les contributions 2021 versées à **Action Logement**, au **budget de fonctionnement** et aux **Œuvres Sociales des CSE**, ...

C'est encore un manque à gagner pour les salariés d'Inetum, manque à gagner que la CFTC dénonce ! Le grand gagnant est encore Inetum ! Non seulement elle a perçu de l'Etat des subventions pour l'AP, alors que la « frontière » avec les intercontrats est plus qu'incertaine (situation dénoncée par la CFTC), mais en plus, Inetum économise des contributions sur le dos des salariés !



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 DEKES (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 DEKES
Syldia ARGENTIN
Naima BELDJELTI
Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALLEFF
Pascale DEKES

Commission Centrale SSCT

Pascale DEKES
Michel le GOUVELLO (RS)

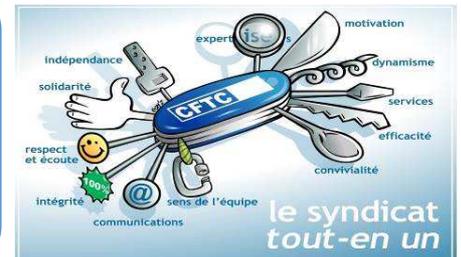
Commission Participation

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 :

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%
01/01/2021	3 428 €	+ 0,000%

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.

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 2022

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 10 € 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 estimé à un plafond de 2 600 000 € (10 000 salariés * 217 jours * 0,60 €).

2. 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. 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.

La CFTC demande, dans le cadre d'incitation écologique, la prise en charge à hauteur de 70% des **abonnements aux cartes de recharge pour véhicules électriques**. Ces cartes sont d'un coût moyen de 20€ par mois.

3. 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 360 € par an (200 € légale + 160 €). La CFTC demande que ces indemnités soient cumulables avec le remboursement à hauteur de 70% de l'abonnement transports en commun.

La CFTC demande une aide à l'achat de *vélo électrique* : 360 € (200 € + 160€).

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. Transports en commun

La CFTC demande la prise en charge par l'employeur à hauteur de 70% des abonnements et des forfaits de transports en commun.

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

La CFTC demande également la prise en charge par l'employeur à hauteur de 70% des abonnements hebdomadaires pour ceux qui se déplacent quelques jours par semaine sur site et le remboursement des tickets de transport.

6. Augmentations de salaire

- Une augmentation collective de 2% pour tous les salariés présents au 01/01/2022 n'ayant eu aucune augmentation de salaire en 2020 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.
- 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Prime exceptionnelle

Attribution d'une prime exceptionnelle de fin d'année d'un montant de 1000 € à l'ensemble des salariés du groupe Inetum.

11. 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.

12. 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.

13. Compensation retraite pour cause activité partielle

(Cf. bulletin novembre 2021)

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.

Le calcul du montant de la prime repose sur les constats suivants :

Un salarié en activité partielle en 2020 a vu son salaire de référence 2020 amputé au point de sortir du calcul du revenu annuel moyen des 25 meilleures années. Il a demandé une estimation du manque à gagner auprès de la CARSAT. La CARSAT a estimé la perte financière 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 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 € ($17,27 * 12 * 20$).

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.

15. 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.

14. Télétravail

La CFTC demande une prime pour aménagement des postes de télétravail, à minima un bureau et un fauteuil pour une valeur de 500 € chacun.

La CFTC demande à participer aux réunions de la commission de suivi mise en place par l'accord validé par référendum.

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 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, ascendant ou conjoint 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

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 5 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 5 jours de formation.

2. Fonction repère

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

3. La parole est à vous !

