

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)
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.quillon@inetum.com
adrian.jackson@laposte.net

Ce mois-ci :

- Egalité femmes/hommes (p. 1)
- La NAO, c'est fini ! (p. 2)
- A quand la paye ! (p. 3)
- Astreintes (p. 4)
- Prévoyance ok ? (p. 5)
- Le mamamouchi ! (p. 5)
- Prévoyance en détail (p. 6)
- Equipe CFTC ... (p. 7)



Avril 2022

Index égalité femmes / hommes : Faut-il le mettre à l'index ?

Cette année encore, Inetum fait figure de bon élève en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes avec un index qui atteint la note très flatteuse de 92 / 100 pour l'année 2021 ! Pour rappel, cette note était de 89 en 2019 et 93 en 2020 tandis que le minimum légal se situe à 75.

Devons-nous en conclure que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes chez Inetum en termes d'égalité salariale ?
Hélas, NON !



En cause, le mode de calcul de l'index qui ne reflète que de manière très imparfaite la réalité du terrain. Tout d'abord, **l'écart de rémunération proprement dit ne représente que 40% de la note. De plus, cet indicateur permet d'appliquer un seuil de pertinence de 5% atténuant les écarts de rémunération.** Ainsi, avec un écart de rémunération de 15% entre femmes et hommes, une entreprise peut théoriquement avoir une note de 90/100. Et avec un écart de rémunération de 5%, une entreprise peut obtenir une note de 100/100.

Il en est ainsi d'Inetum, qui, malgré un écart de rémunération de 7% entre femmes et hommes, peut se targuer du score très flatteur de 92 / 100.

Cet indicateur légal, qui a le mérite d'exister, se doit d'être calculé. Il est néanmoins largement insuffisant pour apprécier la situation salariale respective des femmes et des hommes au sein d'une entreprise comme Inetum.

La CFTC demande à Inetum de ne pas se contenter de cet index officiel et de prendre en compte la réalité des écarts de salaires entre femmes et hommes. Avec 7% d'écart de rémunération, l'injustice est significative et il n'y a vraiment aucune raison de pavoiser.



Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2022 La Direction plébiscite la fuite des talents !



Les NAO sont 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.

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.

Cette année, avec l'arrivée d'un nouveau DRH, le « NIET » a remplacé le « NON ».

Parmi les demandes des organisations syndicales, seules les avancées suivantes ont été retenues par la direction :

1) Avec effet du 1er avril 2022, il sera procédé à une augmentation de 2 % du salaire fixe des salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 27.000 euros bruts. Le salaire annuel brut correspond à un temps complet. L'augmentation du salaire annuel fixe sera a minima de 500 euros bruts.

2) A compter de la paie de février 2022, la valeur du ticket restaurant sera portée à 8,60 euros, la part employeur de 60 % étant ainsi portée à 5,16 euros.

3) A compter du 1er janvier 2022, l'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans donnera droit à trois (3) jours d'absence rémunérés, sur production du bulletin d'hospitalisation.

Les demandes suivantes formulées par une intersyndicale (Solidaires, CFTC, CFDT, CGT) :

- **Une augmentation du ticket restaurant à 9 € au lieu de 8,60 €**
- **Une augmentation collective de 50 € brut / mois concernant les 1000 salariés plus bas salaires au lieu des 400 actuellement ciblés.**

Ont purement et simplement été rejetées par la Direction.



Un tel refus est particulièrement difficile à comprendre dans notre contexte de pénurie de main d'œuvre. Si la Direction voulait faire fuir les talents vers la concurrence, elle ne s'y prendrait pas autrement !

C'est pourquoi la CFTC n'a pas signé les accords proposés. Ceux-ci sont aux antipodes des attentes des salariés, déjà pressurés par la crise sanitaire, bien trop souvent utilisée comme prétexte pour imposer de trop nombreuses restrictions. Cependant, la CFTC a signé le PV de désaccord afin de différencier 2022 aux années précédentes où la direction ne faisait pratiquement pas d'effort... La CFTC attend mieux pour 2023 !



A quand la paye !

Avril 2022



Chronotime, SAP CONCUR, CRA / VIGICRA.

Vous avez dit simplifiez-vous la vie ?

Depuis le 25/1/2022 après une gestation de plus de 4 ans S4Inetum démarre.

- Chronotime pour la saisie des activités et des absences.
- SAP Concur pour les frais.

A ce jour, nous ne pouvons que constater une navigation à vue quelque peu **chaotique** et **anxiogène**.

Plus généralement ces outils censés nous faire gagner du temps sont en réalité très chronophages :



- Toutes les semaines, saisie des activités/ absences dans Chronotime avec déversement dans le CRA35 dans lequel il faudra compléter la partie compensations (IK vélo, Loi BORLOO, enregistrement de l'attestation de transport), Télétravail et heures supplémentaires.
- Les frais seront saisis sur SAP CONCUR au fur et à mesure du mois si on le souhaite mais dans tous les cas, une seule note de frais par collaborateur et par mois. Ces derniers seront payés directement par virement et ne seront plus portés sur la fiche de paie. Il faudra donc être vigilant et surveiller votre compte bancaire d'autant plus qu'aucune mention ne précise l'origine du virement.

Pour résumer, un vrai casse-tête pour tout le monde et surtout pour les assistantes que la CFTC remercie et soutient pour leur investissement sans faille sur ce projet où elles n'ont pas compté leurs heures. Nous demandons à la direction de prendre en compte ces heures supplémentaires et de leur donner des primes en conséquence.



N'hésitez pas à nous faire part de vos retours.

Via le site CFTC Inetum :

<http://cftc-inetum.fr>



Accord d'entreprise sur les astreintes en 2022

Avril 2022

Revendication principale de la CFTC :

Pour la CFTC, il existe 2 catégories d'astreintes :

- Les astreintes ponctuelles : destinées à répondre à un besoin urgent et imprévisible, elles visent notamment à garantir ponctuellement une assistance d'urgence dans le cadre de projets
- Les astreintes régulières : propres à certaines activités ou fonctions, elles visent à assurer la continuité de service du client, en conformité avec le niveau de service qui lui a été vendu



1 - La CFTC demande que tout salarié doit pouvoir mettre fin à une astreinte sur simple demande avec un préavis d'un mois. Cette faculté doit figurer sur l'ordre de mission en précisant qu'il n'y aura aucune sanction.

2 - La CFTC demande que la programmation des astreintes ne doit pas contraindre un salarié à effectuer des périodes d'astreinte au-delà de 140 jours calendaires par année civile. Un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus de deux (2) week-ends consécutifs ni plus de quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Etant précisé que le week-end démarre le samedi matin et se termine le lundi matin suivant.

3 - La CFTC demande que des contreparties soient accordées aux salariés par Inetum. Du fait de la pénibilité récurrente et de l'impact fort sur la vie personnelle du salarié, la prime d'astreinte est majorée de 10% dans le cas des astreintes régulières :

Période d'astreinte	Montant brut de la prime d'astreinte (avec calcul plafond à 12h*7€ ; 9.40€ et 10€)
En semaine (lundi à vendredi)	7 € par heure, plafond maxi de 84 € / tranche de 24 h
Du samedi 8h au dimanche 8h	9,40 € par heure, plafond maxi de 112.80 € / tranche de 24 h
Du dimanche à partir de 8h au lundi 8h ou du jour férié à partir de 8h au jour ouvré suivant 8h	10 € par heure, plafond maxi de 120 € / tranche de 24 h

4 - La CFTC demande que le délai de prévenance soit pris en compte dans le calcul. Lorsque ce dernier est inférieur à 15 jours, la prime d'astreinte est majorée de :

- 10 % lorsque le délai est compris entre 15 jours et une semaine,
- 20 % lorsque le délai est inférieur à une semaine

5 - La CFTC demande que la commission de suivi se réunisse deux fois par an, la direction fera le bilan de la période écoulée en présentant des indicateurs de nombres de jours, par client, par type d'astreintes et indiquera de manière précise le nombre d'ordres de missions établis.

6 - La CFTC demande que cet accord soit conclu pour une durée de trois ans.



Tout est-il bien prévu ?

Avril 2022

Prévoyance : Vers le dernier acte !

La CFTC est en mesure de vous présenter un état des lieux de la situation en termes de prévoyance (*la prévoyance concerne l'invalidité-incapacité et le décès*). A partir du 1^{er} avril 2022 :

- Le niveau de prestation resterait globalement inchangé pour l'essentiel du dispositif.
- Les cotisations baisseraient pour une grande majorité de salariés d'Inetum et n'augmenteraient que très modérément à partir d'environ 4 500 € de salaire brut mensuel.

Le tableau ci-dessous précise (*à titre indicatif*) l'évolution des cotisations des salariés en fonction du niveau de salaire brut mensuel :

(*Estimation des cotisations à titre indicatif*)

Salaire brut	Cotis. jusqu'au 31/03	Cotis. à partir du 1 ^{er} avril	Différence
2000	10,20	8,91	1,29
2500	12,75	11,14	1,61
3000	15,30	13,37	1,94
3500	18,22	16,18	2,05
4000	23,37	22,47	0,91
4500	28,52	28,75	-0,23
5000	33,67	35,04	-1,37
6000	43,97	47,62	-3,64
7000	54,27	60,19	-5,92

NB : Les cotisations mutuelles (remboursement de frais de santé) restent inchangées.

Le mamamouchi n'a pas tout prévu !

Porté par un appétit de croissance sans limite avec le plan stratégique upscale 23 et bientôt par un nouveau pool d'actionnaires aux capacités financières illimitées, plus rien ne semble pouvoir arrêter notre état-major dans sa course effrénée vers la folie des grandeurs !

Chevalier de la légion d'honneur, auréolé d'une gloire quasi infinie, au sommet d'une réussite sociale ostentatoire, notre PDG a dorénavant le cap de 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires au centre du collimateur !

Mais la CFTC a encore beaucoup plus d'ambitions à son sujet ! Pour accomplir pleinement sa réussite, il ne reste plus à notre homme qu'à se faire adouber mamamouchi ! Qui mieux que notre PDG, avec sa faconde étourdissante, pourrait incarner Monsieur Jourdain, alias le bourgeois gentilhomme, au XXI^{ème} siècle ?

Le casting serait alors parfait, avec un Monsieur Jourdain plus vrai que le vrai, plus nature que nature, véritable incarnation vivante de ce personnage légendaire dont Molière a su dessiner les contours il y a quatre siècles, avec tout le génie que nous lui connaissons !

Et quel plaisir de le voir endosser le costume de mamamouchi et évoluer ainsi dans ce personnage qui lui sied si bien ! Molière, lui-même, en aurait rêvé !!

Monsieur le PDG, la CFTC vous donne rendez-vous au kick-off 2023, en grands habits de mamamouchi, pour fêter dignement le troisième milliard d'euros de chiffre d'affaires !

Ne nous décevez pas !





Prévoyance : Etat des Négociations en cours

Avec le changement d'assureur (AG2R en remplacement de Malakoff Humanis) et les renégociations, l'évolution des taux globaux de cotisation est présentée dans le tableau ci-dessous :

	Taux jusqu'au 31/03/2022	Taux à partir du 01/04/2022
Tranche A	1,28%	1,65%
Tranche B / Tranche C	2,06%	2,62%

Après les négociations paritaires (entre organisations syndicales représentatives et Direction), l'évolution de la répartition entre part salariale et part patronale est présentée dans le tableau ci-dessous :

Jusqu'au 31 mars 2022 :

	Part salariale	Part patronale
Tranche A	40%	60%
Tranche B / Tranche C	50%	50%

A partir du 1^{er} avril 2022 :

	Part salariale	Part patronale
Tranche A	27%	73%
Tranche B / Tranche C	48%	52%

Les taux de cotisation respectifs sont donnés dans le tableau ci-dessous :

	Taux de cotisation salariés	Taux de cotisation patronale
Tranche A	0,45%	1,20%
Tranche B / Tranche C	1,26%	1,36%

Enfin, l'évolution des cotisations salariales est donnée dans le tableau ci-dessous :

	Taux salariés jusqu'à 03/2022	Taux salariés à partir de 04/2022
Tranche A	0,51%	0,45%
Tranche B / Tranche C	1,03%	1,26%

Malgré la hausse globale des cotisations, la CFTC se félicite de la baisse du taux de cotisation des salariés en tranche A.

NB : La tranche A correspond à la part mensuelle du salaire brut jusqu'à 3 428€.

La tranche B correspond à la part mensuelle du salaire de 3 428 € jusqu'à 4 fois ce montant.

La tranche C correspond à la part mensuelle du salaire au-delà de la tranche B.



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
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 DEKESS

Commission Centrale SSCT

Pascale DEKESS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

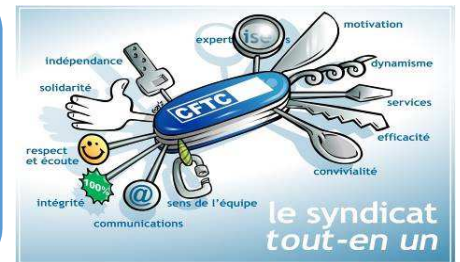
Commission Astreintes

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 E-116, 1^{er} étage - 145 Boulevard Victor Hugo, 93400 St Ouen

Nom Prénom :

Qualification :

Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Adresse mail perso :

Société :

Etablissement de rattachement :