



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

Site :

<http://cftc-inetum.fr>

Ce mois-ci :

- Bain Capital, glou glou ? (p. 1)
- Prévoyance : Le dernier acte ! (p. 1)
- Prévoyance : Rappel du détail ! (p. 2)
- Mannai s'en va... (p. 3)
- Inetum en chiffres... (p. 4)
- Bain Capital, un modèle ? (p. 5)
- Equipe CFTC ... (p. 6)
- Astreinte – Intersyndicale (p. 7)

Mai 2022



Avec Bain Capital, allons-nous toucher le fond ?

BAIN est un fonds d'investissement américain fondé en 1984 à Boston. Ses principaux clients (apporteurs de fonds) sont des fonds de pension américains et des fonds souverains d'état (Norvège, Singapour...). 15% des fonds proviennent également d'apports des salariés BAIN.

Son objectif en reprenant la totalité des actions du groupe Inetum est de multiplier par 3 sa mise initiale en sortant du capital d'ici 5 ans. Pour atteindre cet objectif, Bain Capital a réalisé au préalable une analyse très détaillée du marché et de la concurrence d'Inetum. Le terreau lui semblant propice, il appliquera ensuite des méthodes très formatées, notamment en visant les pays où il est possible d'entrer dans le TOP 5 et en ne conservant que les projets à très haute rentabilité. Il s'appuiera sur les équipes en place, dont le PDG et le top management, réduits à des rôles d'exécutants (mais de très haut niveau !) vis-à-vis de la stratégie à appliquer. Ceux-ci seront intéressés à la réussite de l'opération par une carotte financière en adéquation avec l'enjeu.

Et les salariés ? Ces derniers devront être bichonnés un minimum pour répondre aux appétits de croissance du nouvel entrant. Mais uniquement si les contraintes du marché de l'emploi imposent une telle débauche de largesses ! La politique de rémunération sera en fait une simple variable d'ajustement destinée à réguler le turnover si nécessaire et à répondre aux besoins de croissance.

La CFTC préfère vous prévenir : Aucun angélisme n'est à attendre de ce côté-là !

Prévoyance : Le dernier acte !

Très bonne nouvelle, le dernier épisode des négociations sur la prévoyance (incapacité -invalidité – décès) débouche sur une issue heureuse pour les salariés d'Inetum !

En effet, les organisations syndicales représentatives (**dont bien sûr la CFTC**) ont été entendues dans leurs revendications et **ont signé l'avenant à l'accord collectif sur la prévoyance.**

Nous pouvons vous annoncer les bonnes nouvelles suivantes :

- Un maintien des garanties et même une amélioration pour les non-cadres (alignement des garanties décès cadre/non-cadre)
- Une prise en charge des cotisations plus importantes par Inetum qui entraîne la baisse ou le maintien du niveau de cotisations pour 82% de nos collaborateurs.

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

Enfin, n'oubliez pas si nécessaire de modifier vos bénéficiaires en cas de décès.

La CFTC partage avec vous cette bonne nouvelle, fruit d'un long travail de négociation (rappel du détail page suivante) avec la Direction.



Rappel des Négociations

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.



**« Mannai s'en va comme cette eau courante
Mannai s'en va
Comme la vie est lente
Et comme l'espérance est violente » (*)**

Comment mieux exprimer la déception du personnel d'Inetum vis-à-vis du retrait de Mannai Corporation qui s'apprête à encaisser sa copieuse plus-value sans en laisser une miette aux 27 000 salariés du groupe ?

En effet, à ce jour notre actionnaire a fait savoir qu'il n'accorderait pas un sou de gratification aux salariés du groupe à l'occasion de son retrait du capital...

Pour rappel, Mannai Corporation est rentré progressivement dans le capital d'Inetum entre 2015 et 2018 à un prix moyen proche de 8,50 € par action (hormis une tranche de 29% négocié à 8 € et quelques % acquis à 10,50 € à l'occasion de l'OPR (Offre Publique de Retrait).

Depuis 2015 jusqu'en 2022, MC n'a pas injecté un centime dans le capital d'Inetum, préférant profiter avec beaucoup d'opportunisme des très faibles taux d'intérêt pour réaliser des acquisitions à crédit avec effet de levier. **Les bénéficiaires réinvestis dans ces opérations de croissance externe n'auront jamais profité aux salariés, tout comme la charge de la dette qui aura lourdement pesé sur leurs épaules.**

D'autant plus que l'intérêt des cibles, tout comme la synergie avec Inetum étaient très contestables :

Que dire de l'OPA sur RealDolmen à 37 € par action, soit 50% au-dessus du cours de bourse moyen de l'année antérieure ?

Que dire de l'acquisition d'IECISA avec une rentabilité très moyenne et des doublons de management en Espagne ?

Ces opérations ont momentanément propulsé les indicateurs du groupe dans les limites du supportable avec un gearing (dette nette / fonds propres) franchissant allègrement le seuil des 100% et un ratio (endettement / ebitda) supérieur à 3. Inetum ne disposait alors plus d'aucune marge de manœuvre auprès des banques pour poursuivre sa stratégie de croissance externe.

Il est loisible de constater (Cf. tableaux suivants) que malgré la forte croissance du chiffre d'affaires liée aux opérations de croissance externe, la marge opérationnelle est restée figée de longues années aux alentours 6% avant de connaître enfin une progression significative en 2021 (7,4%).

En résumé, la stratégie déployée par Mannai Corporation a mis du temps à porter ses fruits, en raison d'une mise en œuvre laborieuse et au prix d'une prise de risque pesant sur les salariés.

Cette stratégie de croissance externe financée à crédit, associée à la loupe grossissante des marchés financiers, reflet du renchérissement des valorisations des entreprises, va finalement permettre une vente dans de très bonnes conditions (prix de cession probablement à plus de 15 € par action).

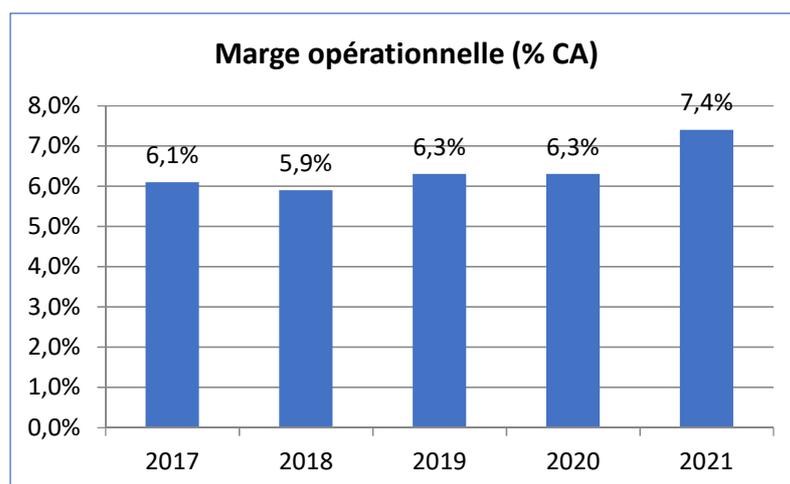
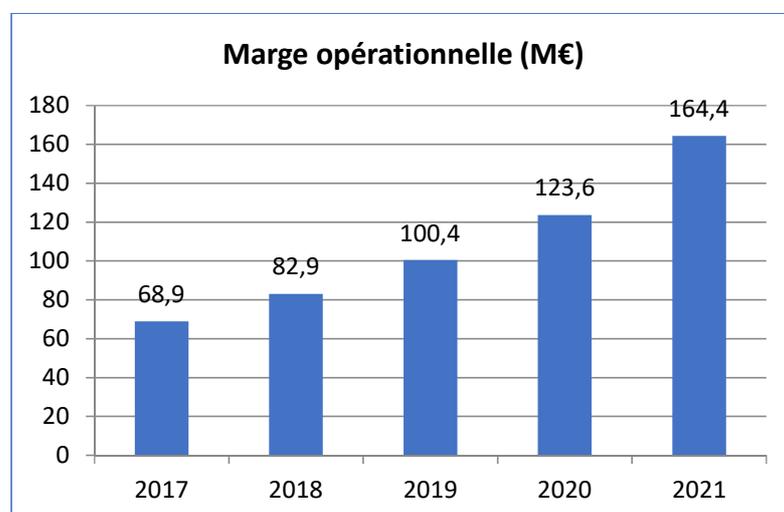
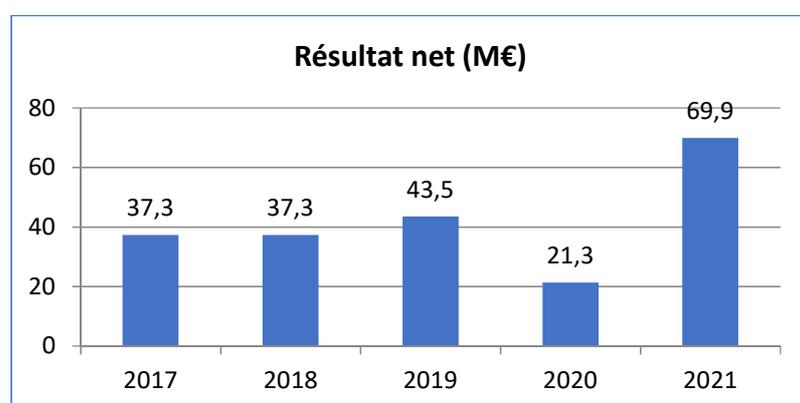
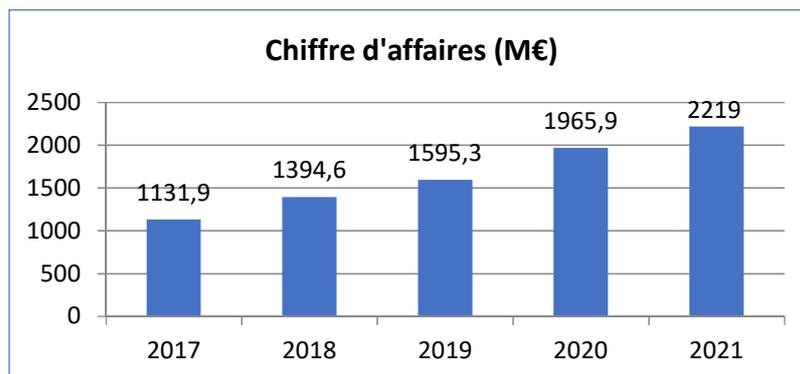
Pour la CFTC, les salariés qui ont dû se serrer la ceinture durant toutes ces années, méritent une gratification à hauteur de leurs efforts à l'occasion de cette sortie du capital largement bénéficiaire pour Mannai Corporation.

(*) D'après « Le pont Mirabeau » (Guillaume Apollinaire)



Inetum en quelques chiffres...

Mai 2022





Bain Capital sera-t-il... un modèle ?

Mai 2022

Les vertus du long terme

Edouard de Royère, Président de l'Air Liquide, déclarait dans une interview de 1995 (*) :
“Nous avons une idée forte chez nous, une valeur fondamentale :

- **le respect. Respect vis-à-vis de nos clients**, à qui nous devons, qualité, service, prix,
- **respect envers nos actionnaires** à qui nous devons une rémunération juste de leur capital et
- **respect envers le personnel**, ce qui intègre l'emploi”.

Puis, répondant à une question sur la difficile conciliation entre intérêts de l'actionnaire, du client et du personnel, il ajoutait : “La responsabilité d'une direction est de

- **maintenir un équilibre** entre ces différentes demandes.
- **Ne pas privilégier l'un par rapport à l'autre.**
- **Dans l'ère financière dans laquelle nous sommes, où ce n'est même pas l'actionnaire qui est privilégié mais la vision à court terme de la finance, il faut absolument garder la maîtrise de l'équilibre entre les trois acteurs”.**

Pour ceux d'entre nous qui ne connaîtraient pas l'Air Liquide, il s'agit de l'un des plus beaux fleurons de l'industrie Française, figurant parmi les leaders mondiaux de la production de gaz industriels et médicaux. Cette entreprise peut être considérée comme un modèle à bien des points de vue, tant au niveau financier qu'au niveau de l'éthique ou du social. Cette réussite a toujours été bâtie, comme l'indiquait son PDG à l'époque, sur le respect de l'ensemble des acteurs concernés par l'entreprise, sans succomber aux sirènes du profit à court terme. Il s'agit d'un bel exemple qui nous prouve que les sociétés profitables sur le long terme sont celles qui savent respecter leur personnel et mettre en œuvre une véritable éthique d'entreprise.

La CFTC plébiscite cette vision à long terme, associant tous les acteurs concernés dans une même vision pérenne de l'avenir. Celle-ci est aux antipodes de la stratégie à 5 ans que compte appliquer Bain Capital. Nous considérons qu'une entreprise doit intégrer le respect du personnel dans ses principes fondamentaux. Ceci passe par l'emploi à vie, une vraie culture d'entreprise, des plans de carrière adaptés à chacun, des évolutions salariales et une politique d'intéressement motivante. C'est la seule solution pour s'affranchir de la gangrène du turnover et garantir ainsi l'implication et la stabilité du personnel, conditions sine qua non d'une réussite collective sur le long terme. **Non, le projet de Bain Capital qui consiste à vouloir tripler sa mise en 5 ans et partir avec la caisse n'est pas compatible avec les valeurs que nous défendons.**

(*) de ROYERE Edouard, Pourquoi Air Liquide n'est pas comme les autres, La Tribune Desfossés, 25 janvier 1995



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)

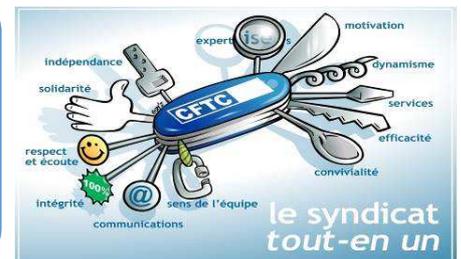
Commission Astreintes

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 :



Socle commun intersyndical sur les astreintes

Saint Ouen, le 12 avril 2022

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives d'INETUM se sont rencontrées en commission paritaire les 23 février et 23 mars 2022 afin de négocier un nouvel accord sur les astreintes.

À la suite de ces réunions, les Organisations Syndicales signataires de ce document constatent le caractère insuffisant des propositions de la Direction et ont établi ce socle commun « minimal » de revendications dont elles demandent la prise en compte afin d'envisager la signature d'un accord sur les astreintes.

Ce socle commun ne préjuge pas de revendications spécifiques complémentaires qui seront débattues lors de la prochaine réunion paritaire.

Les paragraphes de cette plateforme sont numérotés de la même façon que l'accord sur les astreintes en vigueur, afin d'en faciliter la lecture et l'exploitation.

Proposition des Organisations Syndicales

Article 2. Organisation

2.1 Information du salarié

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.

Suivi obligatoire par les managers et les salariés d'une formation rappelant les droits et les règles en vigueur sur les astreintes.

Nous rappelons que tout salarié doit recevoir un ordre de mission, avec en annexe les règles sur les astreintes.

2.2 Temps de repos

Le décalage de l'horaire d'embauche lié à la prise du repos quotidien ou hebdomadaire obligatoire ne remet pas en cause l'horaire habituel de fin de journée.

2.4 Fréquence des astreintes

Un salarié fera un maximum de

- 120 jours d'astreinte par an.
- 20 semaines d'astreinte par an. 1 semaine étant composée de 7 jours consécutifs.

Un salarié ne fera pas plus de 2 cycles (semaine ou week-end) consécutifs d'astreinte.

Article 3. Contreparties

Période d'astreinte	Montant horaire 2023	Plafond par 24 h
En semaine (de 18h à 8h du lundi au vendredi)	7,00 €	70 €
Samedi	11,00 €	110 €
Dimanche, jours fériés, veille de Noël (24 décembre), veille du Nouvel an (31 décembre)	14,00 €	140 €
1er mai	18,00 €	180 €

Les montants horaires et plafonds des primes d'astreinte seront renégociés annuellement lors des NAO.

La prime d'astreinte est majorée lorsque le délai de prévenance est insuffisant :

. +10 % lorsque le délai est compris entre une semaine et 15 jours,

. +20 % lorsque le délai est inférieur à une semaine

Article 4. Indemnisation de l'intervention

Nous demandons une majoration des heures d'intervention qui sera discutée lors de la paritaire

Article 6. Commission de suivi

Le suivi de l'accord sera effectué en :

- **Commission de suivi paritaire**

La commission pourra travailler à partir d'un tableau Excel avec les éléments suivants :

- nom du salarié,
- nom du projet,
- BL,
- établissement,
- CSE,
- dates début et fin de l'astreinte,
- durée de l'astreinte,
- nombre d'interventions,
- nombre de samedis/dimanches/jours fériés

- **CSE**

Tous les mois, une liste nominative des salariés ayant fait des astreintes sera fournie au CSE avec :

- le projet concerné par l'astreinte,

- l'organisation mise en place (cycles, nombre de salariés effectuant des astreintes, repos anticipé)
- les dates et heures de début et fin de poste de travail normal,
- les dates et heures de début et fin d'astreinte,
- les éventuelles dates et heures de début et fin d'intervention,
- la date de report de l'éventuel repos quotidien et/ou hebdomadaire.

Des alarmes seront indiquées sur l'ensemble des lignes qui ne respectent pas les termes de cet accord.

Une liste cumulative sera également fournie mensuellement indiquant le nombre de jours d'astreinte pour chaque salarié.

Article 7. Durée de l'accord

Durée de 4 ans

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour Solidaires Informatique