

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

Site :

<http://cftc-inetum.fr>

Ce mois-ci :

- Retour de l'inflation (p. 1)
- Avenir pour Inetum Software ? (p. 2)
- Et la participation ? (p. 2)
- Accord sur les Astreintes (p. 2)
- Elections CSE (p. 3)
- Congés payés (p. 4)
- Equipe CFTC ... (p. 5)

Juin 2022



Retour de l'inflation : Il y a urgence !

Face à la résurgence de l'inflation depuis quelques mois, nous attendons en urgence une réaction salubre de la part de la Direction d'Inetum ! Avec 4,8% d'augmentation au mois d'avril sur un glissant, les prix bondissent à un rythme inconnu depuis 1985. Et les projections ne sont guère encourageantes avec une dérive qui risque de s'amplifier dans les mois à venir.

Sur la base d'une inflation qui se stabiliserait à 5% par an (hypothèse optimiste à en croire les économistes), un salarié non augmenté depuis 5 ans perdrait près du quart de son pouvoir d'achat sur la période considérée !

Pour la CFTC, il n'est plus question de se contenter de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) sur les salaires avec 2,5% d'augmentation distribués avec parcimonie sur des critères individuels à une minorité de salariés. Il est grand temps de passer la vitesse supérieure et de prendre des mesures collectives de sauvegarde du pouvoir d'achat.

La CFTC interpelle la Direction et demande l'ouverture en urgence de négociations sur le sujet.

Evolution de l'indice des prix à la consommation en France



Source : Insee

● Glissement annuel



Quel avenir pour Inetum Software ?

Parmi les questions qui se posent avec l'arrivée de Bain Capital aux commandes d'Inetum, celle du devenir d'Inetum Software au sein de la structure se situe en première ligne. Notre futur actionnaire n'a pas encore pris de décision à ce sujet et devra trancher entre les options suivantes :

- Conserver Software dans le groupe en investissant fortement (intégration de nouvelles « briques » technologiques) afin de valoriser au mieux cet actif.
- Cession pure et simple de Software afin de se concentrer sur l'activité de services d'Inetum.
- Vente par « appartements » des activités de Software.

Quelle que soit la solution retenue, la CFTC considère qu'il ne faudra pas faire l'impasse sur l'aspect humain de l'opération. Les salariés d'Inetum Software qui, durant des années, n'ont pas ménagé leurs efforts pour contribuer à la prospérité du groupe, méritent mieux que de n'être traités qu'à l'aune d'une transaction financière.

Cette année encore, la participation risque de ne pas être un grand cru pour les salariés d'Inetum !

En effet, après un millésime 2021 catastrophique, la cuvée 2022 s'annonce mal en termes de participation versée au personnel de l'UES Inetum !

En cause, une formule de calcul obsolète (introduite en 1967, époque où le Général de Gaulle souhaitait réconcilier travail et capital) et une formule dérogatoire loin d'apporter une solution satisfaisante aux attentes des salariés. La formule de droit commun aboutit à un montant global de 917 K€ (431 K€ l'an passé). La formule dérogatoire aboutit à un montant global de 1 057 K€ (422 K€ l'an passé). C'est donc la formule dérogatoire qui s'applique et les 1 057 K€ sont à répartir entre les salariés de l'UES (près de 10 000) ! **Nous pouvons donc tabler au mieux sur environ 100 € (en moyenne) par salarié en 2022 au titre de la participation 2021.**

Pour la CFTC, il est urgent de prendre comme base de calcul un indicateur qui soit le reflet de la performance réelle de l'entreprise afin que les salariés puissent enfin toucher une participation en adéquation avec les efforts qu'ils accomplissent au quotidien.

Accord sur les Astreintes – Cuvée 2023 !



Au sein d'une intersyndicale, nous avons été les premiers à signer l'accord sur les astreintes. Cet accord est conclu pour une durée de 4 ans, il s'appliquera du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2026. L'intersyndicale a été entendue et la CFTC se félicite des améliorations suivantes :

- Un salarié ayant donné son accord peut sortir de l'astreinte avec un délai de prévenance d'un mois.
- Les contreparties sont améliorées et négociables tous les ans dans le cadre des NAO.
- En cas d'intervention, la fin de la période d'intervention détermine le début du repos quotidien ou hebdomadaire. Le décalage de l'horaire de prise de poste n'entraîne pas modification de l'horaire de fin de poste.

A la vue de ces améliorations, la CFTC a signé cet accord sur les Astreintes.



En 2023 !

Mai 2022

Prochaines élections professionnelles



Les organisations syndicales et la direction vont être amenées à se rencontrer prochainement en vue de préparer les prochaines élections professionnelles qui auront lieu début 2023. Dans un premier temps, la direction négociera avec les 4 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC et Solidaires informatique) dans le but de conclure un accord sur la mise en place et le fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques (CSE).

Cet accord a pour but de définir le périmètre des CSE, mais également leur composition, leur fonctionnement et leurs attributions. Il permet également la mise en place de représentants de proximité dont le rôle est d'autant plus important que la structure est éclatée géographiquement.

A ce jour, l'UES Inetum est organisée autour de 8 CSE, dont 7 CSE régionaux pour Inetum et 1 CSE national pour Software. Ceux-ci sont issus des dernières élections professionnelles qui ont eu lieu en 2019. A l'époque, les signataires de l'accord n'avaient pas suivi les préconisations de la DIRECCTE. Pour rappel, la DIRECCTE avait alors suggéré de créer un CSE par BU de plus de 50 salariés afin de coller à l'organisation d'Inetum (structurée autour de Business Line et de BU). Une telle solution garantissait un maillage fin de la société avec une découpe en 25 CSE.

L'organisation actuelle a toutefois le mérite d'avoir fait ses preuves et **les 8 CSE d'Inetum, en dépit des reculades liées aux ordonnances Macron, n'ont pas démerité pour défendre l'intérêt des salariés et assurer au mieux la gestion des œuvres sociales au beau milieu d'une crise sanitaire sans précédent.**

Pour la prochaine mandature, le débat portera bien entendu sur le périmètre et les moyens des CSE. **Il devra également porter sur l'opportunité de créer des mandats de représentants de proximité.** Fonction non retenue lors des précédentes négociations, ceux-ci pourraient pourtant avoir un rôle important à jouer dans une structure éclatée géographiquement comme Inetum, **pourvu qu'ils soient dotés de moyens d'action conséquents.**

Pour la CFTC, l'objectif sera d'aboutir à un accord donnant d'importants moyens aux élus afin de pouvoir continuer à défendre efficacement l'intérêt des salariés dans un contexte où ces derniers pourraient être malmenés par l'arrivée d'un nouvel actionnaire à l'appétit financier particulièrement aiguisé.



Encore une mauvaise note pour Inetum !

Pour rappel, la note portée à la connaissance des salariés d'Inetum fin avril 2022 :



« Afin de faciliter la gestion des congés, il est demandé aux collaborateurs et aux managers de gérer de manière proactive les jours de congés payés et RTT de façon à organiser l'activité de chaque collaborateur, de gérer l'activité des unités et d'éviter des soldes de jours non-consommés en fin d'exercice. Le manager peut librement fixer et modifier les dates de congés des collaborateurs à la condition de respecter un délai de prévenance de 2 mois, en fonction des nécessités et de l'activité et en tenant compte, autant que possible, des demandes individuelles.

Ainsi, il vous est demandé de solliciter la prise de 15 jours ouvrés minimum, consécutifs ou non, dans la période allant du 1er juin au 30 septembre 2022. Cette planification doit respecter un délai de prévenance de 3 mois avant la date de départ souhaitée (le manager disposant d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser votre demande), le délai de prévenance des managers étant de 2 mois pour fixer la date des congés.

D'autres jours de congés pourront être imposés en fonction des nécessités et de l'activité. »

Cette note est jugée trop contraignante par la CFTC qui vous invite à ne pas tout accepter de la part de votre manager. Notamment :

- **Celui-ci doit impérativement respecter le délai de prévenance de 2 mois pour vous imposer des congés.**
- Faites valoir vos contraintes personnelles qui doivent, malgré tout, être prises en compte.
- Demandez à votre hiérarchie de justifier les nécessités et l'activité qui vous contraindraient à poser plus de 15 jours ouvrés dans la période considérée. Assurez-vous qu'il y a une contrainte de service réelle derrière cette demande et que vos congés ne risquent pas au contraire de désorganiser l'activité de votre client.
- N'hésitez pas à négocier avec votre manager.

Ne sous-estimez pas vos marges de négociation et, surtout, en cas de doute, **contactez vos représentants CFTC !**



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)

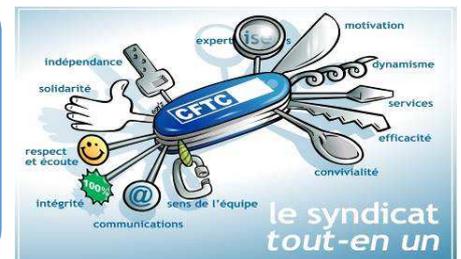
Commission Astreintes

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 :