



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

Juillet 2022



Ce mois-ci :

- *Négociations paritaires (p. 1)*
- *Lundi de Pentecôte (p. 2)*
- *Equipe CFTC (p. 5)*
- *Bain Capital (p. 1)*
- *Les ADV (p. 3)*
- *Dossier télétravail CFTC (p. 6)*
- *Télétravail (p. 2)*
- *Alerte inflation (p. 4)*
- *Intersyndicale Inflation (p. 10)*

2022 : Une année de négociations paritaires !

En 2022, c'est au rythme d'une réunion au minimum tous les mois que se réunissent la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) dans le but de négocier ou renégocier les accords d'entreprises.

L'agenda est riche avec de nombreux thèmes abordés : Prévoyance santé, astreintes, télétravail, droit à la déconnexion, mise en place et fonctionnements des CSE, projet d'extension de l'UES à Inetum Business Solutions France et bien entendu les 3 blocs abordés dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) à savoir : bloc 1 (rémunération et temps de travail), bloc 2 (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail), bloc 3 (gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers).

Pour rappel, l'accord prévoyance santé (très favorable aux salariés) a été signé par les 4 OSR, tout comme l'accord astreintes, mieux disant que le précédent.

Actuellement, les négociations portent sur la révision de l'accord télétravail, en vigueur jusqu'à fin octobre 2022. La CFTC vous communique en annexe sa proposition de texte sur le sujet ainsi qu'une synthèse de nos principales demandes.

Le calendrier des réunions paritaires pour le second semestre 2022 est le suivant :

- 8 et 20 juillet
- 14 septembre
- 19 octobre
- 23 novembre
- 14 décembre

La CFTC demande également l'ouverture des négociations sur l'intéressement, le CET (Compte Epargne Temps), sur la problématique de l'inflation et des remèdes à apporter pour sauvegarder le pouvoir d'achat des salariés.

« Bain » chaud ou douche froide ?

L'acquisition d'Inetum par un groupe d'actionnaires sous l'égide de Bain Capital semble accuser un peu de retard à l'allumage. Celle-ci, qui devait être finalisée vers la fin du premier semestre 2022, doit subir les méandres d'un long parcours administratif où 26 pays sont concernés. L'assemblée générale de clôture des comptes 2021, qui doit en principe avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice social, prend la même trajectoire puisqu'elle est également reportée au-delà du 30 juin. Il faudra donc encore un peu de patience pour découvrir tous les détails de la transaction.

La CFTC ne manquera pas de vous tenir informés de la suite des opérations.



Révision de l'accord sur le télétravail : Synthèse des revendications de la CFTC

La CFTC vous invite à lire l'intégralité de nos propositions sur le télétravail en annexe du présent bulletin.

Nos principales demandes sont les suivantes :

- L'accord doit couvrir de manière identique tous les types de télétravail (régulier, occasionnel ou exceptionnel).
- Réaffirmation du principe de volontariat.
- Prise en charge de l'équipement à hauteur de 500€ par an.
- Contrepartie des frais récurrents jusqu'à 50€ par mois (barème URSSAF).
- Fréquence jusqu'à 3 jours par semaine ou au-delà en fonction de contraintes identifiées. L'objectif étant de combattre l'isolement du salarié et les RPS (risques psychosociaux).
- Le délai de prévenance (actuellement 48 heures) passe à 2 semaines en cas de changements des jours de télétravail dans la semaine.



Vous pouvez découvrir l'intégralité de nos propositions en dernières pages de ce bulletin. Celles-ci sont le fruit de retours d'expérience et de nombreux échanges avec les salariés ayant vécu le télétravail. **L'objectif de la CFTC est de rectifier le tir par rapport à l'accord précédent dont nous avons déjà signalé les nombreuses lacunes.**

Lundi de Pentecôte

1 jour = 2 jours chez Inetum ?

Beaucoup d'entre vous ont dû recevoir, conjointement au bulletin de salaire d'avril, une note de service vous informant que la journée de solidarité sera fixée le lundi de Pentecôte en date du 6 juin 2022. A cet effet plusieurs solutions vous ont été proposées dont :

- **Choix 1** : Travailler le 6 juin.
- **Choix 2** : Si vous ne souhaitez pas travailler le 6 juin, à votre choix, vous posez un CP, un RTTS ou encore un RTTE sous certaines conditions.

Jusqu'à là tout va bien, 1 jour férié perdu pour 1 jour offert. Offert à qui ? Où va la marge obtenue entre le salaire du salarié et le chiffre d'affaires du jour travaillé chez le client ? Bonne question de la CFTC qui est toujours restée sans réponse côté direction ...

Le sujet ici est tout autre. Imaginons un salarié qui ait travaillé ce jour-là, **choix 1**, et que son manager lui demande de poser un RTTE, **choix 2**. Du coup le salarié va voir sa journée travaillée disparaître au profit d'un RTTE. Nous avons ainsi démontré comment prouver que « 1 jour = 2 jours ».

C'est ce que l'on appelle du « **travail dissimulé** » répressible par la loi ! Ceci n'est que pure fiction ! Jamais un manager d'Inetum ne ferait cela ! Eh bien si ! **La CFTC a identifié un cas**, certainement une erreur du manager mal formé aux subtilités de Chronotime ...



Si vous vous trouvez dans ce cas, contacter la CFTC pour vous aider à régulariser votre situation.



Dernière roue du carrosse

Nous avons dans notre bulletin d'avril tenu à remercier les Assistantes De Vente (ADV) dans notre article sur SAP CONCUR, CRA / VIGICRA.SAP / Chronotime pour leur investissement sans faille sur ce projet où elles n'ont pas compté leurs heures. Nous avons également demandé à la direction la prise en compte des heures supplémentaires qu'elles effectuent et l'octroi de primes en conséquence.

Le CSE AURA dès décembre 2021 ainsi que d'autres CSE régionaux ont alerté la direction

- **Décembre 2021** : le CSE AURA a voté une résolution pour alerter la direction sur la surcharge induite par le projet SAP sur la population des ADV, demandant un état d'avancement mensuel, lors des réunions CSE (document en PJ) et insistait sur les RPS potentiels induits par la conduite de projet concernant SAP :
 - o Surcharge de travail (double saisie sur SYGES et SAP, reprise manuelle des données),
 - o Inquiétude face à la situation d'incertitude et à la non-communication du planning,
 - o Stress face à des outils qui ne sont pas stables, non maîtrisés.
 - o Risque de burn-out et/ou arrêt maladie.

S'en sont suivis :

- **21 janvier 2022** : le CSEC demande une expertise sur la population des ADV. A l'issue de l'expertise un rapport a été rédigé par l'expert (RAPPORT non diffusable).
- **18 mai 2022** : résolution du CSEC suite à la restitution de l'expertise par le cabinet SYNDEX lu en séance plénière du 24/05/2022.
- **24 mai 2022** : le CSE AURA vote une résolution ayant pour but de recontextualiser notre action et demander un plan d'action et un suivi régional sur la population des ADV.

Aujourd'hui les ADV qui ont participé à l'enquête, n'ont aucun retour et ne voient rien s'améliorer dans leur quotidien, bien au contraire : pression managériale, burn-out, épuisement, démissions sont en augmentation.

Les directions régionales renvoient les élus au national ...

Le 16 juin 2022 la CFTC a demandé la tenue d'un CSEC extraordinaire suivie dans sa requête par la majorité des élus titulaires.

Cette réunion se tiendra le 13 juillet prochain, vous pouvez compter sur nous pour défendre vos intérêts.

Vos élus sont là pour vous accompagner, n'hésitez pas à les contacter



ALERTE INFLATION

Juillet 2022

+5,2% en rythme annuel au mois de mai !!

La lecture du communiqué de l'INSEE du 15 juin dernier est sans appel :

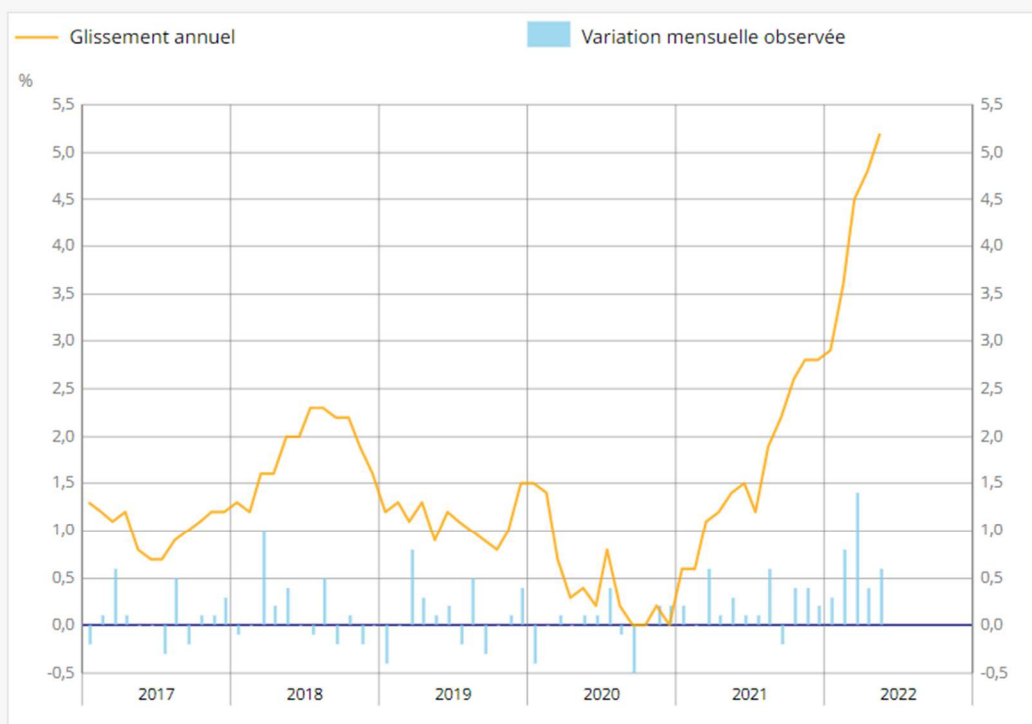
« **Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 5,2 %, après +4,8 % en avril. Cette hausse de l'inflation résulte de l'accélération des prix de l'énergie (+27,8 % après +26,5 %), des services (+3,2 % après +3,0 %), de l'alimentation (+4,3 % après +3,8 %) et des produits manufacturés (+3,0 % après +2,6 %).** »

L'inflation est de retour avec 5,2% en rythme annuel au mois de mai. Et l'augmentation des prix de l'énergie se répercute sur tous les autres secteurs en atteignant inévitablement les produits de première nécessité.

C'est pourquoi la CFTC estime qu'il n'est plus possible d'attendre et qu'il n'est plus permis de laisser un seul salarié au bord de la route avec un salaire qui resterait figé pendant plusieurs années.

Nous demandons en urgence des mesures collectives appropriées pour que les salariés ne soient pas les grands perdants du nouveau scénario économique qui risque de les frapper de plein fouet au niveau du portefeuille.

Évolutions de l'indice des prix à la consommation



Champ : France hors Mayotte

Source : Insee - indices des prix à la consommation

La CFTC vous invite à lire l'Intersyndicale en dernière page.



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
 Sylwia ARGENTIN
 Naima BELDJELTI
 Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Sylwia 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)

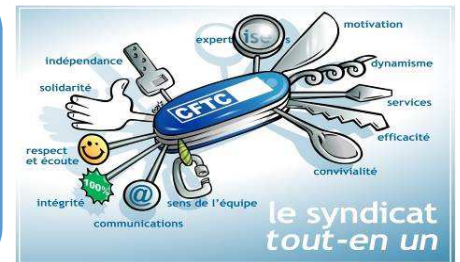
Commission Astreintes

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 :



Télétravail

Revendications CFTC

Juillet 2022

Dans le cadre des négociations qui s'ouvrent sur le télétravail pour l'année 2022, la CFTC demande :

1. Définition du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant des technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Il est convenu que l'expression « locaux de l'entreprise » dans le présent avenant vise les lieux de travail autres que ceux au sein desquels le salarié se trouve en situation de télétravail, notamment les sites clients au sein desquels une prestation de travail peut être réalisée.

- 1 - Télétravail régulier : établi entre le salarié et l'employeur par avenant au contrat de travail.
- 2 - Télétravail occasionnel : à la demande du salarié qui ne bénéficie pas d'un avenant de télétravail et qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail en raison de circonstances particulières.
- 3 - Télétravail exceptionnel : à la demande de l'employeur en cas de force majeure (raisons sanitaires, indisponibilité des locaux de l'entreprise, ...).

2. Volontariat

Le télétravail repose sur le volontariat, tant pour le salarié que pour l'employeur. En dehors de circonstances exceptionnelles prévues par la loi, le télétravail ne peut pas être imposé à un salarié. Le passage en télétravail se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail.

3. Fréquence du télétravail

Le télétravail est **limité à 131 jours par an soit une équivalence de 3 jours** par semaine. Celui-ci peut être exceptionnellement étendu à **175 jours par an soit une équivalence de 4 jours par semaine** dans les cas suivants :

- Salarié en mission (en dehors du siège social) dont le temps de trajet est supérieur à 1h30 par trajet en transports en commun (référence ratp.fr pour la région IDF).
- Salarié en mission (en dehors du siège social) dont le temps de trajet (aller / retour) est supérieur à 100km.
- Salarié avec au moins un enfant de moins de 6 ans.
- Salarié âgé de 60 ans ou plus.
- Salariée enceinte ayant déclaré sa grossesse.
- Salarié en situation de handicap.

Le télétravail peut être étendu à 5 jours par semaine (Home Office) dans les cas suivants :

- Salariée enceinte ayant déclaré sa grossesse et sur avis médical.
- Salarié en situation de handicap sur avis médical.

4. Modularité et organisation du télétravail

L'avenant définit le nombre de jours de télétravail par semaine. En fonction des contraintes de la mission, le salarié et l'employeur définissent les jours qui seront télétravaillés dans le cadre de la semaine. Pour imposer une modification dans le choix des jours de télétravail, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 2 semaines calendaires. Ce choix des jours de télétravail peut se faire par un échange de courriels.

L'accord du salarié est nécessaire pour modifier le nombre de jours de télétravail par semaine.

Durant les périodes d'intercontrat à domicile, le télétravail est suspendu. Toutefois, durant ces périodes, l'employeur ne peut pas exiger du salarié qu'il se déplace (siège social ou entretien client) un plus grand nombre de jours que ne le permettrait l'avenant télétravail qu'il a signé.

Par exemple, un salarié ayant signé un avenant télétravail avec 3 jours hebdomadaires ne pourra être appelé à se déplacer plus de 2 jours par semaine au siège social ou pour un rendez-vous en clientèle. En cas de risque de dépassement, les solutions de téléconférence devront être privilégiées.

5. Evaluation du télétravail

Les objectifs du télétravailleur sont fixés lors de l'entretien d'évaluation comme pour tout salarié. Le supérieur hiérarchique doit toutefois s'assurer, avec le télétravailleur, que le télétravail n'impacte pas le fonctionnement du service, que la charge de travail correspond à la durée du travail, et que la plage horaire fixée est compatible non seulement avec les impératifs du service mais également avec la vie personnelle du salarié. La situation de télétravail doit faire l'objet d'un suivi régulier entre supérieur hiérarchique et télétravailleur.

Des points de mission seront réalisés mensuellement afin de maintenir un lien social avec le salarié et, le cas échéant, améliorer / optimiser ses conditions de télétravail.

6. Période d'adaptation

Une période d'adaptation de 2 mois est prévue durant laquelle le salarié ou l'employeur peut mettre fin au télétravail en respectant un préavis d'une semaine. Passé ce délai, le salarié ou l'employeur peut mettre fin au télétravail en respectant un préavis de 2 mois.

Pour les salariés bénéficiant de 4 jours de télétravail hebdomadaire en raison d'un temps de trajet supérieur à 1h30 ou ayant un enfant de moins de 6 ans, leur situation sera examinée au bout d'un an. S'ils ne respectent plus les critères pour être éligibles au 4^{ème} jour hebdomadaire, ils basculeront automatiquement sur 3 jours de télétravail hebdomadaire.

7. Vie personnelle

Les horaires de travail du salarié en télétravail sont ceux du service auquel le salarié est affecté. L'avenant au contrat de travail fixe la plage horaire pendant laquelle le salarié doit être joignable par l'entreprise. La plage horaire est nécessairement fixée à l'intérieur de l'horaire habituel du service auquel le salarié est affecté. La plage horaire comprend une pause déjeuner d'une durée qui est celle de l'établissement auquel est rattaché le salarié. L'entreprise est tenue de respecter la vie personnelle du salarié et, à ce titre, ne peut le contacter en dehors de la plage horaire définie dans l'avenant au contrat de travail sans dépasser le nombre d'heures quotidien lié à la modalité du salarié. En dehors de cette plage horaire, le salarié n'est plus considéré sous la subordination de l'entreprise, sauf cas d'astreintes et de demande préalable d'heures supplémentaires.

8. Droit à la déconnexion dans le cadre du télétravail

Les supérieurs hiérarchiques peuvent contacter les salariés pendant la plage horaire définie dans l'avenant au contrat de travail et s'abstiennent, sauf urgence avérée, de contacter les salariés en dehors de ladite plage.

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone en dehors dudit cadre horaire doit être justifié par la gravité et/ou l'urgence du sujet en cause.

9. Heures Supplémentaires

Toute heure travaillée en dehors des plages horaires définies dans l'avenant sera facturée en heure supplémentaire. Toute heure commencée sera due.

10. Equipements et lieu de télétravail

Quel que soit le lieu choisi, ce dernier doit être propice au travail et à la concentration. L'employeur doit donner les moyens au salarié de disposer d'un environnement lui permettant d'exercer son activité professionnelle dans les conditions adéquates.

11. Contreparties accordées

Chaque salarié en télétravail bénéficie d'une **ENVELOPPE ANNUELLE DE 500 €** pour s'équiper (fauteuil, bureau, grand écran, micro, casque et d'une manière générale tout équipement nécessaire au bon déroulement du télétravail). Il sera remboursé sur présentation des factures d'achat dans la limite du montant annuel alloué.

L'ordinateur portable, les logiciels nécessaires à l'accomplissement de la mission et le téléphone mobile sont fournis par l'entreprise ou le client et ne font pas partie de l'enveloppe annuelle.

L'entreprise verse au télétravailleur une indemnité forfaitaire dont le montant diffère selon le nombre de jours télétravaillés par mois.

Les contreparties accordées pour dédommager le salarié des frais occasionnés par le télétravail, quel qu'en soit le type, sont les suivantes :

Nombre de jours de télétravail mensuel	Montant mensuel
1 à 4	10 €
5 à 8	20 €
9 à 12	30 €
13 à 16	40 €
➤ 16	50 €

12. Lieu du télétravail

Le lieu normal du télétravail est le domicile du salarié. Le salarié peut néanmoins faire le choix de télétravailler en tout autre lieu pourvu que celui-ci lui permette de travailler dans de bonnes conditions.

Le télétravail en dehors du territoire national ne peut dépasser 2 mois par an et devra respecter les conditions de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

13. Commission de suivi

La commission se réunira tous les 6 mois en présence de TOUTES les OS représentatives.

Indicateurs demandés tous les 6 mois :

- Nombre de salariés en télétravail.
- Nombre de salariés à temps plein et partiel en télétravail.
- Ventilation des salariés en télétravail en fonction de leur nombre de jours de télétravail hebdomadaire.
- Nombre de salariés ayant renoncé au télétravail et fait le choix de revenir travailler en présentiel.
- Surveillance des RPS par indicateurs (arrêts maladie par ex.....)
- Nombre de salariés en télétravail ayant au moins 60 ans.
- Nombre de femmes enceintes en télétravail.
- Nombre de salariés en télétravail et en situation d'handicap.
- Nombre de salariés en télétravail ayant au moins un enfant de moins de 6 ans.
- Autres indicateurs...

14. Communication avec les IRP

Possibilité de communiquer, pour TOUTES les OS, avec les salariés via les courriels Inetum une fois par trimestre.

15. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de quatre ans.



TOUT AUGMENTE, SAUF LES SALAIRES

Après l'échec des Négociations Annuelles Obligatoires 2022, appliquées unilatéralement par la direction d'Inetum, proposant uniquement 2,25 % d'augmentation salariale attribuée sans critère objectif sous la seule demande du manager et de 2 % d'augmentation collective pour uniquement les 400 salariés aux plus bas salaires sur les environ 10 000 salariés composant l'UES,

Après la publication de résultats du groupe qui indiquent une forte rentabilité du groupe avec un résultat net de 69,9 M€ en 2021,

Après le mouvement capitalistique qui a vu la revente du groupe Inetum par l'actionnaire Mannai au fonds d'investissement américain BAIN CAPITAL à hauteur de 1 000 M€,

Alors que le contexte international et la sortie de crise sanitaire génèrent une inflation galopante de 5,2 % en mai et 5,4 % prévue en juin et qui doit se poursuivre dans les prochains mois,

Alors que le turn-over, générateur de coût pour l'entreprise, ne cesse d'augmenter, conséquence du manque de valorisation du travail et de l'expérience professionnelle,

Les organisations syndicales regroupées en intersyndicale déplorent :

- l'absence de mesures permettant a minima de maintenir le pouvoir d'achat de ses salariés par l'octroi de mesures salariales fortes,
- l'absence de mesures liées à une répartition juste et équitable des résultats de l'entreprise,
- l'absence d'un partage des résultats des opérations capitalistiques en cours.

En conséquence, l'intersyndicale Inetum composée de CFDT, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE réclame au plus tôt l'ouverture d'une négociation sur le maintien du pouvoir d'achat et demande :

L'octroi d'une enveloppe pour des augmentations collectives pour les salaires inférieurs à 60 000 € bruts annuels de 150 € par mois

ET l'octroi d'une prime en fonction du niveau de salaire permettant à chaque salarié de faire face à l'augmentation des prix de l'énergie et des produits de première nécessité, d'un montant de :

- o 1500 € pour les salaires inférieurs à 30 000 € bruts annuels
- o 1000 € pour les salaires compris entre 30 000 et 60 000 € bruts annuels
- o 500 € pour les salaires compris entre 60 000 et 75 000 € bruts annuels

ET l'ouverture d'une négociation sur un accord d'intéressement permettant un juste partage des résultats de l'entreprise.