

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 Software

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



Au sommaire :

- NAO 2023 (p. 1)
- L'indicateur incontestable (p. 1)
- Télétravail (p. 2)
- Tickets restaurant (p. 2)
- Equipe CFTC (p. 5)
- Catalogue NAO 2023 (p. 4 à 8)
- Intersyndicale Inflation - Grève (p.9)

Négociations Annuelles Obligatoires 2023 (NAO)

Pour rappel, celles-ci se composent des 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.

Vous trouverez dans les pages qui suivent (pages 4 à 8) 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.

L'indicateur incontestable

Au 1er janvier 2023, le plafond mensuel de la sécurité sociale serait porté à 3 666 euros. Cela correspond à **une augmentation de 7% par rapport au montant 2022** (3 428 euros).

Or, chaque année, en France, le plafond de la Sécurité sociale est revalorisé en fonction de l'évolution des salaires, conformément aux règles prévues par le code de la Sécurité sociale.



Pour rappel, l'article D242-17 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 annexé au projet de loi de finances. »



La CFTC ne comprend pas pourquoi les salariés d'Inetum seraient moins bien traités que la moyenne, alors qu'Inetum réalise d'importants profits financiers (70 M€ de résultat net en 2021) avec des projections en forte croissance pour les années suivantes.

La CFTC demande donc des augmentations de salaires générales en cohérence avec l'environnement économique.



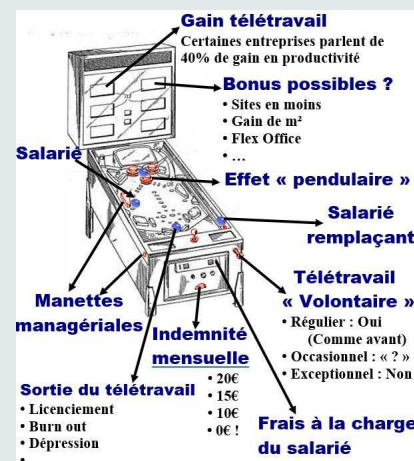
La CFTC vous informe !

Novembre 2022

Accord télétravail : NON, NON et NON !

Pour la CFTC le télétravail est une évidence mais pas à n'importe quel prix ! **IMPOSSIBLE de signer un accord qui prévoit :**

- La possibilité de globaliser jusqu'à 175 jours. La globalisation peut se traduire par des temps plein TT sur une période plus ou moins longue. Inacceptable par rapport aux RPS (isolement, droit à la déconnexion, burnout...),
- Un plafond d'indemnité à 20€ alors que l'URSSAF permet jusqu'à 50€ / mois,
- Une prime d'installation plafonnée à 100€ (remboursement de 50% de la facture) tous les 5 ans,
- Des critères (subjectifs) de réversibilité à l'initiative de l'employeur : Insuffisance dans l'exécution du travail, risque sur la dynamique d'équipe.
- Que les Organisations Syndicales Représentatives non signataires restent exclues de la commission de suivi.



La CFTC note l'indécence d'une telle proposition et souligne que le critère « insuffisance dans l'exécution du travail » est proche de « insuffisance professionnelle » motif de licenciement plaidé au Prud'homme et pour lequel la CFTC a déjà accompagné des salariés d'Inetum.



Comme en 2020,

- la CFTC et Solidaires n'ont pas signé l'accord sur le télétravail car ce dernier ne tient pas compte des demandes des OSR.
- la CFE/CGC et la CFDT ont signé la proposition d'accord sur le télétravail, représentant 47,30 % des suffrages exprimés. Cet accord ne peut donc pas être appliqué en l'état actuel.
- Consultation des salariés : demande faite par les Organisations syndicales signataires de l'accord,
- Les OS non-signataires ont jusqu'au 3 novembre 2022 pour potentiellement signer l'accord. **La CFTC a dit NON !**

Plafond TR : Une hausse en trompe-l'œil ?

Le 1er octobre dernier, le plafond journalier de paiement des tickets restaurant a été relevé de 19 € à 25 €. Certes, cette mesure donne plus de flexibilité aux bénéficiaires en leur permettant de dépenser plus chaque jour. Mais l'intérêt en reste néanmoins très limité si le prix quotidien du ticket restaurant n'est pas lui-même réévalué !

Chaque année, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), la CFTC demande une augmentation du ticket restaurant afin que celui-ci soit en adéquation avec le coût réel d'un repas pris en dehors des dispositifs de restauration collective.

Pour rappel, en février 2022, la valeur du ticket restaurant a été portée à 8,60 euros, la part employeur de 60 % étant ainsi portée à 5,16 euros. La CFTC demandait alors un rattrapage du prix du ticket restaurant, bloqué à 7,50 € de 2010 à 2015 et réévalué à seulement 8 € en 2016. Nous demandons 10 € avec le maintien de la prise en charge à 60% par l'employeur.

La hausse du plafond journalier de paiement ne répond en aucun cas aux difficultés rencontrées par les salariés face à la forte augmentation des tarifs de restauration.



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)

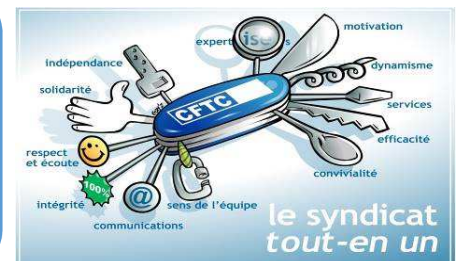
Commission Astreintes

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 - ☎ 01 41 06 55 13

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%
01/01/2022	3 428 €	+ 0,000%
01/01/2023	3 666 €	+ 6,9% (*)

(*) : Prévisionnel

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. »

1. Tickets restaurant

2022, la valeur du ticket restaurant a été portée à 8,60 euros, la part employeur de 60 % (5,16€).

2023, la CFTC demande 10 € avec prise en charge de 60 % (6€) par l'employeur.

Le salarié doit pouvoir choisir entre ticket restaurant et prime de repas.

NB : Le coût d'une telle mesure peut être estimée à un plafond de 1 822 000 € (10 000 salariés * 217 jours * 0,84 €).

2. Vélo

Indemnités kilométriques vélo : A hauteur de 0,25 € par Km et dans la limite d'un plafond de 500 € par an. Ces indemnités sont cumulables avec le remboursement à hauteur de 70% de l'abonnement transports en commun.

Vélo électrique : Aide à l'achat de 500 €.

3. Véhicule personnel

1. L'alignement du remboursement des frais kilométriques sur le barème de l'administration fiscale pour toutes les catégories de véhicules (4 à 7 CV). 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.

2. Mesures en faveur du covoiturage : 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.

3. Abonnements aux cartes de recharge : 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.

4. Transports en commun

Abonnements et forfaits de transports en commun : Prise en charge par l'employeur à hauteur de 70%.

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

Abonnements hebdomadaires : Prise en charge par l'employeur à hauteur de 70% pour ceux qui se déplacent quelques jours/semaine sur site.

5. 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.

6. Augmentations de salaire

- Une augmentation générale de 7% pour tous les salariés.
- Une augmentation collective de 1% à partir de deux ans d'ancienneté et ce de manière automatique pour les salariés TAM. Cette augmentation est cumulable avec la précédente.
- Une augmentation pour les salariés n'ayant pas été augmentés depuis 5 ans. Cette augmentation doit être **appliquée à date** car il a été constaté que ces salariés ne sont augmentés qu'au bout de 6 ans et non de 5 ans. La direction doit les identifier préalablement pour éviter cette dérive.

NB : La CFTC demande la présence au minimum d'un représentant du personnel aux comités salaire ainsi que la publication des dates de ces derniers sur l'intranet Inetum.

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.

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.

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.

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.

10. Mutuelle

La CFTC demande que la mutuelle prévoie un élargissement de l'enveloppe dédiée aux dépenses de médecine douce (médicaments déclassés en compléments alimentaires, homéopathie, séances pédicure, diététicien ...).

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.

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). Elles seront alors attribuées sans que le salarié ne 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 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.

2. Fonction repère

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

3. négociation relative à l'emploi des seniors

La CFTC demande l'ouverture d'une négociation relative à l'emploi des seniors.

- Recrutement de seniors ;
- Maintien de l'employabilité des seniors ;
- Prévision et gestion des carrières professionnelles ;
- Prévention de la pénibilité et des conditions de travail ;
- Développement des qualifications par la formation ;
- Aménagement des fins de carrière ;
- Transmission des compétences entre générations ;
- Retraites progressives ;
- Chaque dispositif doit inclure des **objectifs chiffrés**, qui seront passés en revue tous les ans par les CSE.

4. La parole est à vous !





OCTOBRE 2022

Le 15 novembre, salariés d'INETUM restons mobilisés pour défendre notre pouvoir d'achat !

Bravo pour votre mobilisation du 20 septembre !

Mardi 20 septembre, nous étions plusieurs centaines de salariés à nous rassembler devant nos agences, ou à nous mettre en grève en télétravail ou en clientèle pour défendre notre pouvoir d'achat.

Mais la direction reste sourde

En l'absence de réponse de la direction face au mécontentement des salariés, les Organisations Syndicales ont saisi le DRH par mail du 28/09/2022, afin d'engager une réelle négociation sur la mise en place de mesures collectives, concrètes et immédiates. A ce jour, il ne nous a toujours pas répondu.

**Pour obtenir une augmentation mensuelle de
200€ net et une prime de 1500€ pour tous ...**

TOUS EN GRÈVE DE NOUVEAU

Le 15 novembre 2022 !

**Pendant 1 heure, 2 heures, une demi-journée ou toute la journée,
arrêtons le travail et suspendons le télétravail !**

Rassemblons-nous devant nos agences.

**La grève est un droit pour tous les salariés. Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève. Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir fait grève. Il n'existe pas de délai de prévenance de l'employeur.*

Pour se mettre en grève, il suffit d'envoyer un mail à son manager, en rappelant l'appel à la grève de l'intersyndicale Inetum et en précisant sa durée.

Retour en images sur la mobilisation du 20 septembre

Inetum Ile de France et Software Saint-Ouen



Inetum Grand Ouest La Chapelle sur Erdre



Inetum Sud-Ouest Bordeaux



Inetum Lille



Inetum Auvergne-Rhône-Alpes O'Saône



Inetum Software Lyon Tangram



Pour montrer notre détermination et notre adhésion à la grève du pour les salaires et notre pouvoir d'achat : continuons à signer la pétition !

<https://www.change.org/p/salaries-inetum-defendons-notre-pouvoir-d-achat>



→ Qui peut faire grève ?

Tous et toutes les salarié-es peuvent faire grève. Il est toujours possible de faire grève quand un appel à la grève est lancé par une Organisation Syndicale.

→ Quelles conséquences pour ma rémunération ?

Seules les heures de grèves seront retenues sur votre salaire. 1 heure de grève équivaut à la somme de 13 euros pour un salaire de 2000 euros par mois.

→ Comment déclarer mes heures de grève dans ma saisie d'activité ?

Sur Chronotime : Si vous avez fait grève moins d'une demi-journée, saisir votre activité, modifier l'unité en cliquant sur le triangle devant « unité » et choisissez « durée », retirer le nombre d'heure de grève. En commentaire, saisir « grève du 15/11/2022 ». Si vous avez fait grève une journée ou une demi-journée, saisir absence non payée (NP) et, en commentaire, « grève du 15/11/2022 »

Sur CRA35 : Si vous avez fait grève moins d'une demi-journée, modifier l'heure de la journée en retirant le nombre d'heure de grève. En commentaire, saisir « grève du 15/11/2022 »

Si vous avez fait grève une journée ou une demi-journée, saisir NP (absence non payée) et, en commentaire, « grève du 15/11/2022 ».

→ Comment informer que je suis gréviste ?

Aucun délai ne peut être imposé, mais nous vous conseillons d'informer votre manager au moment où vous quittez votre poste de travail.

→ Peut-on faire grève en télétravail ?

OUI. Bien sûr ! Tout comme en présentiel, il suffit durant la période de grève de se déconnecter de ses outils de travail ou d'éteindre son ordinateur.