



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

Site :

<http://cftc-inetum.fr>

Au sommaire :

- Inetum certifié Top Employer ! (p. 1)
- CSE Inetum (p.2)
- Retraites (p. 3)

- Equipe CFTC (p. 4)
- Catalogue NAO 2023 (p. 5 à 9)

Février 2023



Inetum certifié Top Employer Europe 2023 ?

La CFTC n'a pas manqué d'enquêter sur le sérieux et l'objectivité de cette nouvelle certification dont s'enorgueillit notre employeur à grand renfort d'autosatisfaction et de paillettes ! Nous nous sommes donc rendus sur le site du Top Employers Institute, organisme qui évalue les pratiques en matière de ressources humaines et de management des entreprises et qui nous a attribué le fameux sésame !

Nous avons alors recherché la méthodologie mise en œuvre par cet organisme pour auditer les entreprises candidates ainsi que les KPI ou ICP (indicateurs clés de performance) à atteindre afin d'obtenir la précieuse certification. Nous imaginions alors qu'il existait un panel de critères quantitatifs et objectifs correspondant aux différents niveaux de certification (France, Europe ou Global). Malheureusement, le site s'apparente plus à une vitrine publicitaire qu'à un outil d'information à usage de professionnels. Nous n'avons trouvé aucun élément factuel susceptible de répondre à nos attentes.

Nous avons alors téléchargé le rapport des tendances RH 2022, proposé gracieusement à l'internaute par le Top Employers Institute, à la recherche de critères d'évaluation tels que :

- Salaire moyen par fonction et niveau hiérarchique.
- % de salariés augmentés.
- Niveau de satisfaction des salariés face à leur mission.
- % de turnover.
- ...

Or, nous n'avons trouvé, à défaut de critères précis, que 3 tendances RH dénommées comme suit :

- Tendance 1 - Libérer le potentiel du collaborateur « impliqué ».
- Tendance 2 - Assurer l'agilité grâce au digital.
- Tendance 3 – Apprivoiser les nouvelles frontières du travail.

Les seuls chiffres disponibles sont des pourcentages de réponses de « Top Employers » à des questions d'ordre très général sur leurs pratiques managériales.

Le mot « salarié » n'apparaît qu'une seule fois, dans l'introduction (page 3) sur un document de 17 pages.

L'expression « politique salariale » n'apparaît qu'une seule fois (en très petite police), en page 15 du même document.

Si cet organisme décerne des certifications unanimement reconnues, il est difficile de s'en persuader à partir des données disponibles sur leur site Internet. Nous y avons surtout découvert de la poudre aux yeux, un discours destiné avant tout à accrocher l'employeur et un outil de communication qui s'apparente plus à une propagande du type « Comment retrouver sa silhouette de 20 ans sans effort » déclinée à l'adresse de responsables RH en panique face à un turnover qui approche dangereusement les 25%.

Confronté à une hémorragie de talents de plus en plus difficile à colmater, Inetum en est réduit à utiliser des subterfuges indignes d'un groupe international qui emploie 27 000 salariés.

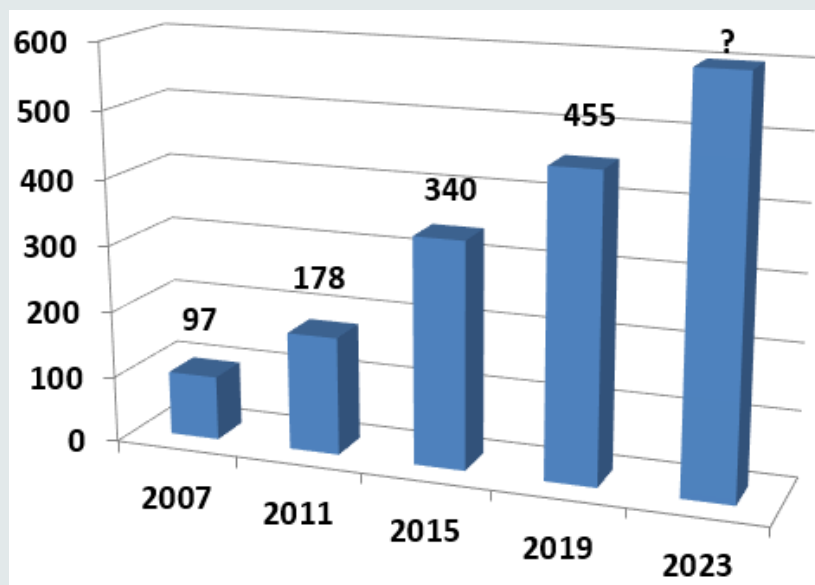
Pour la CFTC, cette certification ne correspond en rien à la réalité vécue par les salariés d'Inetum. Face à un turnover proche de 25%, il serait temps de s'attaquer aux vraies racines du mal.



La CFTC vous informe !

Février 2023

La CFTC, active au sein des CSE d'Inetum !



La CFTC est présente dans 5 des 8 Comités Sociaux et Economiques (CSE) d'Inetum, à savoir Ile-de-France, Nord, Grand-Ouest, Rhône-Alpes et Progiciels. Au sein de ces CSE, vos élus CFTC sont très actifs, restant toujours à l'écoute de vos soucis professionnels afin de rechercher la solution la plus adaptée à votre cas personnel. A titre d'exemple, ce sont vos élus CFTC qui ont proposé la mise en place de la protection juridique Solucia en Ile-de-France. Après les élus d'Ile de France, les membres du CSE Rhône-Alpes ont eux aussi voté favorablement pour la souscription de Solucia Protection Juridique. Cette prestation gratuite pour les salariés permet notamment d'accéder à des renseignements juridiques par téléphone et/ou de bénéficier d'un accompagnement en cas de litige.

Mais les équipes CFTC sont également actives dans le domaine des œuvres sociales. L'équipe d'Ile-de-France était intervenue au cours de l'actuelle mandature pour sauver la distribution des chèques vacances sur le périmètre IDF. Il était alors question de supprimer cette prestation, pourtant plébiscitée par les salariés ! Nous citerons également l'arbre de Noël 2022 au Musée des Arts Forains. La CFTC a bien entendu apporté sa contribution à la réussite de cette belle journée et se réjouit du succès qu'elle a rencontré auprès des salariés. En Rhône Alpes c'est Miniworld qui a régalé petits et grands dans un univers magique et ludique. Au sein de chaque CSE, nos élus sont toujours présents pour voter et participer aux différents évènements qui agrémentent le quotidien des salariés.

Au mois d'octobre 2023 prochain, nous aurons besoin de votre soutien lors des élections professionnelles. En votant CFTC, vous aurez l'assurance d'élire des représentants compétents et formés au service de l'intérêt des salariés d'Inetum.



Retraites : Où se cache la réforme ?

L'actuel système des retraites brille par sa complexité, son injustice et son manque de lisibilité avec des mécanismes archaïques qui rendent impossible l'estimation de sa future pension sans faire appel à un simulateur officiel. **Ce système a néanmoins le grand mérite de s'appuyer sur le mécanisme de la répartition**, assurant à tout citoyen une pension minimum à partir d'un âge donné.

Une bonne idée pourrait être de le rendre plus efficace, plus juste et plus lisible et mettant à plat les rouages désuets qui régissent les flux financiers qui ont permis de verser 332 milliards d'euros de pension en 2020.

Pour faire simple : **Nous étions en droit d'attendre ce qui s'appelle une REFORME !**



Et bien non ! Au lieu de cette mise à plat salutaire, le gouvernement tente d'imposer une rustine supplémentaire qui ne règlera rien à moyen terme et qui sera remise en question par la prochaine équipe gouvernementale. Non, augmenter l'âge légal et le nombre de trimestres de cotisation ne constituent pas une réforme mais s'apparentent tout au plus à un ajustement technique qui masque le manque de volonté de nos dirigeants de s'attaquer de front aux vrais problèmes !

Comment aborder la question des retraites sans parler de démographie, de natalité ou de politique familiale ?

Comment aborder la question des retraites sans vouloir traiter en amont le sujet de la pénibilité ?

Comment oser reculer l'âge légal de la retraite sans faire de propositions concrètes sur l'emploi des seniors ?

En synthèse, **la réforme est bien cachée et ce sont les salariés qui feront une fois de plus les frais de l'immobilisme des équipes dirigeantes.**

Et, au fait, que nous propose Inetum ? On constate l'absence de dispositif de préretraite et l'obsolescence du plan seniors atteint lui-même par la limite d'âge !

Pour rappel, **dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2023, la CFTC a demandé l'ouverture de négociations relatives à l'emploi des seniors** (Cf. page 9).

Pour la CFTC, il est hors de questions que les seniors fassent les frais du report de l'âge de la retraite à 64 ans, mesure à la fois injuste et brutale.





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)

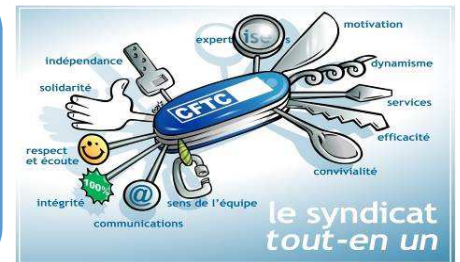
Commission Astreintes

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%

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. Valorisation du temps de transport

La mise en place du Flex office, gagnant de plus en plus de sites chez Inetum, est lié principalement au télétravail. **Pour Inetum cela génère des économies conséquentes mais génère aussi un différend entre les salariés ayant ou n'ayant pas de temps de transport.** Déjà, dans un arrêt du 23 novembre 2022 (n°20-21.924), la Cour de cassation considère désormais que lorsque les temps de trajet accomplis par un salarié itinérant (nos commerciaux et d'autres salariés ?) entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients répondent à la définition du temps de travail effectif, ces temps de trajet ne relèvent pas du temps de déplacement prévu à l'article L. 3121-4 du Code du travail et doivent être payés comme du travail effectif.

Considérer le temps de transport comme du temps de travail effectif dans le CRA35.

2. 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 €).

3. 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 75% de l'abonnement transports en commun.

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

4. 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.

5. Transports en commun

Abonnements et forfaits de transports en commun : Prise en charge par l'employeur à hauteur de 75%.

NB : Le coût d'une telle mesure peut être estimée à un plafond de 1387 560 € (10 000 salariés * 11 mois * 84,10 € * 15%).

Abonnements hebdomadaires : Prise en charge par l'employeur à hauteur de 75% pour ceux qui se déplacent quelques jours/semaine sur site.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

10. Mutuelle

La CFTC demande que la mutuelle prévoie un élargissement de l'enveloppe dédiée aux dépenses de médecine douce (complément alimentaire, pédicure, acuponcture, homéopathie, ...).

Remboursement des médicaments déclassés par la Sécurité Sociale tels que : complément alimentaire, homéopathie. Plus pédicure, acuponcture, ...

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.

12. 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.

13. 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.

14. Forfait téléphonique

La CFTC demande la prise en charge de 50% du forfait téléphonique pour tous les salariés afin de répondre aux nouveaux besoins liés à l'utilisation d'outils numériques (Validation de l'occupation d'un emplacement en flex office, authentification pour accéder aux outils numériques mis à disposition par Inetum). La CFTC demande la mise à disposition d'un téléphone mobile et de l'abonnement correspondant pour les salariés qui souhaitent réserver leur téléphone mobile personnel à un usage privé.



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 !

