

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 :](#)

- Forfait jours ! (p. 1)
- CSE Inetum (p.2)
- Retraites (p. 3)

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

Mars 2023



Toute la lumière sur le forfait jours !

Le 13 décembre 2022, les partenaires sociaux, **dont la CFTC**, ont signé un avenant à l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999. Le précédent avenant remontait au 1er avril 2014. **Il était donc urgent de dépoussiérer cet accord et de l'adapter aux nouvelles normes liées au développement du télétravail.**

L'avenant du 13 décembre 2022 permet notamment :

- De clarifier les règles relatives au temps de repos, à l'amplitude des journées de travail, et au suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours.
- De faciliter le suivi de la charge de travail et du contrôle du temps de travail.
- **D'intégrer un article relatif au droit à la déconnexion**, applicable à l'ensemble des salariés, y compris les salariés en forfait jours.

Enfin, cet accord ouvre la possibilité aux salariés en position 2.3 de conclure une convention individuelle de forfait en jours. Le salarié doit alors bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie. **La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours nécessite bien entendu l'accord du salarié.**

A ce propos, il est permis de dénoncer la contre-vérité flagrante que l'on peut lire dans la lettre mensuelle de février (page 8) de la CFE-CGC :

« L'Ingénieur ou le Consultant concerné, s'il bénéficie d'une rémunération supérieure ou égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie, pourra être, **avec ou sans son accord**, en forfait jours dans ce cadre si son salaire est égal au minimum à 3 905,22 euros »

Et l'auteur de l'article ne ménage pas sa peine pour tromper le lecteur à coup de slogans mensongers et racoleurs qui n'ont pas lieu d'être dans le monde de la défense du salarié.

En effet, il est clairement stipulé dans le préambule de l'avenant en question :

« **Il est rappelé que le passage à une modalité de forfait annuel en jours n'est possible qu'au moyen d'une convention de forfait prévue au contrat de travail dès l'embauche ou bien au sein d'un avenant au contrat de travail.** »

La CFTC revendique et assume pleinement la signature de cet accord de branche qui sécurise le forfait jours (salariés en modalité 3 chez Inetum) et reste sans aucune incidence pour les autres salariés (modalités 1 et 2 chez Inetum). Ces derniers sont largement majoritaires chez Inetum.

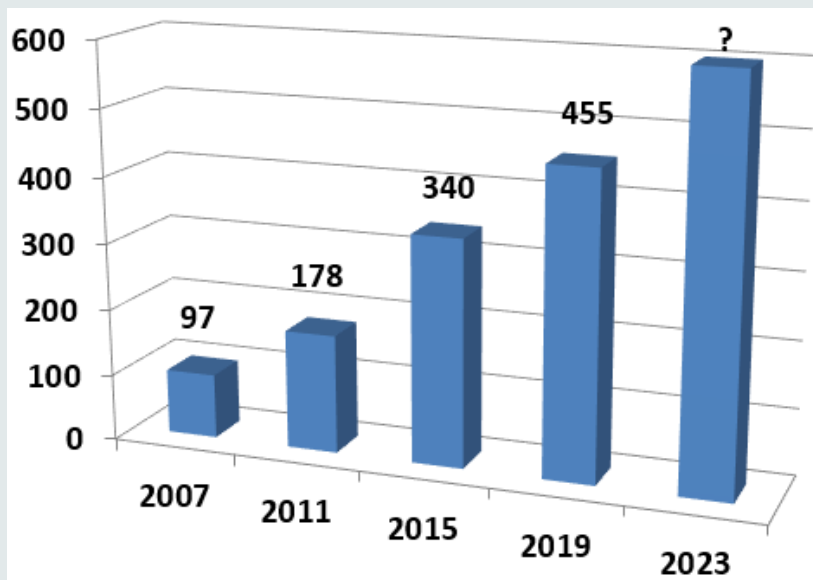
La CFE-CGC oublie de mentionner que **pour TOUS les forfaits jours, c'est une des propositions de la CFTC, les dimanches travaillés sont payés à 200% contre 100% avant.** Cet avenant Syntec a été signé par les partenaires sociaux et est en attente « d'extension » auprès du ministère du travail.



La CFTC vous informe !

Mars 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 Progiiciels. 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, en Ile-de-France, ce sont vos élus CFTC qui ont proposé la mise en place de **la protection juridique Solucia**. Cette prestation gratuite permet notamment d'accéder à des renseignements juridiques par téléphone ou de bénéficier d'un accompagnement en cas de litige.

Mais les équipes CFTC sont également actives dans le domaine des œuvres sociales. Toujours en Ile-de-France, nous étions intervenus pour sauver **la distribution des chèques vacances**. Il était alors question de supprimer cette prestation, pourtant plébiscitée par les salariés !

Au sein de la commission vacances-voyages, la CFTC a défendu le principe des voyages et des week-end, activités qu'il fallait absolument relancer après la crise sanitaire.

C'est également l'équipe CFTC qui est à l'initiative de **la hausse des chèques KDO de Noël en 2021**.

Enfin, c'est encore l'équipe CFTC qui a plaidé pour **un raccourcissement des délais de remboursement des prestations en IDF**.

Au sein de chaque CSE, nos élus sont toujours présents pour voter et participer aux différents événements qui agrémentent le quotidien des salariés.

Au mois d'octobre 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 retraite.



Pour ceux qui n'ont pas beaucoup vu la couleur "bleue" de la CFTC lors des manifestations "retraites". Par cette photo vous comprendrez que la presse est souvent très orientée ou mal placée ... pas vu, pas pris ... :





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)

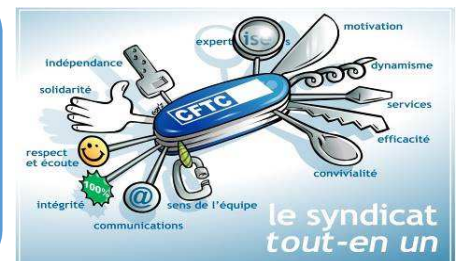
Commission Astreintes

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 :

**La CFTC n'a pas signé la proposition d'accord NAO...
Elle est irrecevable, idem pour le PV de désaccord !
De qui se moque-ton ?**

Jugez par vous-même dans les pages suivantes :



KO : Non acceptés par la direction.



OK



Un espoir subsiste ?

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



En attente de négociation

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

- Recrutement de séniors ;
- Maintien de l'employabilité des séniors ;
- 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 !



Et la direction ?



Les points importants :

Pour l'année 2023, la direction alloue une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 3 % de la masse salariale de l'exercice 2022 (cotisations salariales et patronales incluses) avec un minimum de 720€ pour un temps plein.

Avec effet du 1er avril 2023, une augmentation de 2 % du salaire fixe des salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 30.000€ bruts avec un minimum de 500€ pour un temps plein.

A compter de la paie de mars 2023, La valeur du ticket restaurant sera portée à 9 euros, la part employeur de 60 % étant ainsi portée à 5,40€.