



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 Inetum Software
DS IBSF

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

Michel LE GOUVELLO (06 02 19 01 32) michel.legouvello@gmail.com
Naima BELDJELTI (01 55 24 24 93) naima.beldjelti@inetum.com
Didier JEANNOT (06 20 32 49 52) didier.jeannot274@orange.fr
Edward PUJAR (06 51 00 55 69) epujar@club-internet.fr
Pascale DEKESS (06 04 50 86 19) dekessp@yahoo.com
Christophe CAILLE (06 80 10 21 10) christophe.caille@inetum.com
Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16) denis.francois@inetum.com
Caroline SABATIER (06 15 33 73 23) caroline.sabatier@inetum.com
Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41) nicolas.guillon@inetum.com
Adrian JACKSON (05 59 69 96 96) adrian.jackson@laposte.net
Dominique CORDEL (06 25 62 43 43) dominique.cordel@inetum.com

Octobre 2023



Au sommaire :

- Pouvoir d'achat ! (p. 1)
- Commission Environnement (p. 4)
- Intercontrat ! (p. 6)
- Le CET = CP + RTT ! (p.2)
- Commission Logement (p. 5)
- Paritaires Inetum ! (p. 6)
- La retraite (p. 3)
- Ordre de Mission (p. 6)
- Rejoignez la CFTC (p. 7)

Le pouvoir d'achat – Parlons-en !

Au 1^{er} janvier 2023, le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) est passé à 3 666 € soit une augmentation de 7% par rapport à 2022 (3 428 €).

La pression inflationniste ne faiblit pas : tout augmente, les prix à la consommation, les abonnements de transport, l'essence, ...

Le gouvernement a reconnu lui-même cette inflation en augmentant le smic de 6,6% sur un an et de nouveau au 1^{er} mai de 2,19%. Quant aux retraites l'augmentation a été de 1,1% en janvier 2022 puis de 4% en juillet 2022 et enfin de 0,8% en janvier en 2023 ; soit une hausse de 5,9% sur un an, la prochaine est prévue pour janvier 2024 et elle sera de 5,2%.

L'intersyndicale d'Inetum avait sollicité la direction pour mettre en place des mesures collectives d'augmentations et de primes. Pour toute réponse nous avons eu une fin de non-recevoir.

NAO dernier recours pour infléchir la position de la direction – Les revendications de la CFTC :

Tickets restaurant à 10€.	Mise en place d'un CET.
Modification du calcul de la participation.	Augmentations collectives de salaire de 7%.
Dans le bulletin de paye, aligner le « tarif » des RTT sur les CP.	Élargissement des remboursements de la Mutuelle.
Revalorisation indemnisation Vélo, Véhicule personnel, Transports en commun.	5 jours de Formation professionnelle par salarié et par an.
Prime de vacances dans la plus stricte application de l'article 31 de la convention collective Syntec.	Plus de souplesse quant à la transmission et l'utilisation des RTT et des jours pour enfants malades avec un meilleur abondement d'Inetum dans le Compte épargne solidarité parentale.
Temps partiel : cotisation à taux plein pour la retraite.	Prise en charge à 50% des forfaits téléphoniques par Inetum.
Valorisation du temps de transport.	1% de la masse salariale pour Subventions OS – CSE.
Réponse unilatérale de la direction	
En 2023, enveloppe d'augmentation individuelle de 3 % de la masse salariale de l'exercice 2022 (cotisations salariales et patronales incluses) avec un minimum de 720€ pour un temps plein.	Au 1er avril 2023, 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 partir 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€.	

La CFTC n'a signé ni les accords NAO ni le PV de désaccord !

De même la qualification est un « élément important de votre carrière », **n'hésitez pas à demander la revalorisation de votre coefficient que vous soyez TAM ou Cadre.**



La CFTC demande La mise en place d'un CET !



Octobre 2023

Le CET c'est NON ! Comme toujours...

Dans le bulletin de septembre 2023, nous vous rappelions que ce qui n'est pas imposé par la loi est rarement mis en place par Inetum. Un bon exemple le CET (Compte Epargne Temps) que la CFTC réclame depuis plusieurs années sans résultat.

Pour la CFTC, la demande de mettre en place un CET est entièrement justifiée. La CFTC vous invite à relire ce bulletin de septembre.

« Holdup » des CP et RTT...

Chaque année nous constatons que les salariés « perdent » énormément de CP et RTT qu'ils n'ont pas pu poser.

Lors des réunions des instances du personnel, la direction donne toujours la même réponse à la CFTC : « la direction veut que les salariés posent leurs CP et RTT », ou encore une réponse plus subtile « la direction ne peut pas encourager les salariés à ne pas prendre leurs CP et RTT, ce qui serait préjudiciable à leur santé ».

Pourtant les chiffres sont là et ne peuvent pas créditer de telles réponses :

Années N-1 / N		2019/2020	2020/2021	2021/2022
RTT	Périmètre des salariés analysés par Inetum	78,22%	80,13%	75,19%
	% des salariés n'ayant pas soldé leur RTT	7,41%	14,04%	17,99%
	Moyenne des RTT non consommés / perdus par salarié	0,2	0,4	0,5
CP	Périmètre des salariés analysés par Inetum	85,21%	86,34%	80,50%
	% des salariés n'ayant pas soldé leur CP	10,57%	10,28%	23,31%
	Moyenne des CP non consommés / perdus par salarié	0,5	0,5	1

Dans ce tableau, la CFTC constate :

- Une diminution du périmètre des salariés analysée au cours des années passées. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour le recrutement chez Inetum !
- Une augmentation impressionnante des salariés ne pouvant écouler leur RTT et leur CP.
- Une augmentation impressionnante et cumulative des RTT et CP perdus salariés.

NON ! La CFTC ne peut pas accepter que la direction proclame son « innocence » sur ce sujet !

« Discrimination » CP non pris, payés ou pas !

Chaque année, les effectifs analysés par Inetum, concernant les CP consommés ou pas, sont définis par « les salariés n'étant pas en cours de suspension de contrat et dont la date d'entrée groupe est antérieure au 31/05 de l'année précédente ». Dans le tableau ci-dessus, c'est 80,50% dont **23,31% qui ont « perdu »** une journée de CP (non payée). La direction essaie de se justifier par la récupération par des AA (Absence Autorisée) en oubliant de souligner que ces AA représentent moins des 2/3 de ces 23,31%. *De plus les AA sont aussi utilisées pour d'autres motifs que les CP non utilisés...*

Les CP non consommés au moment du départ d'Inetum (licenciement, démission, rupture conventionnelle, ...) sont payés dans le solde de tout compte !

**La CFTC ne comprend pas ces deux poids, deux mesures...
qui pourrait-être évités avec la mise en place d'un CET !!!**



Une retraite peut... en cacher une autre !



Octobre 2023

Alors que l'âge légal de départ à la retraite est officiellement passé de 62 à 64 ans le 1er septembre 2023 – **une mesure rejetée par la CFTC** – **la retraite complémentaire sera forcément affectée par l'allongement de la durée de cotisation**. Celle-ci s'additionne à la retraite de base versée par la sécurité sociale, afin de permettre aux salariés de toucher des pensions dont le montant s'approche des revenus qui étaient les leurs en tant qu'actifs.

Aujourd'hui, la retraite de base est en effet plafonnée à 50% des 25 meilleures années de revenus d'un salarié, ce qui reste insuffisant. La retraite complémentaire, dispositif initié en 1947 par les syndicats, permet donc de combler ce manque, en dépassant ce plafond.

C'est précisément aux partenaires sociaux que revient **le pilotage de ce régime de retraite**, au sein d'une fédération unifiée, l'**AGIRC-ARRCO**. Cette dernière gère les cotisations de la retraite complémentaire, constituées d'une part salariale et d'une part patronale. Ce régime de retraite complémentaire est obligatoire : toutes les entreprises sont tenues d'y affilier leurs salariés et d'y contribuer financièrement.

Tous les quatre ans, la gestion de l'AGIRC-ARRCO est actualisée pour tenir compte des évolutions économiques, financières et démographiques, via un accord national interprofessionnel (ANI), négocié et signé par les partenaires sociaux.

D'ici mi-octobre 2023, les organisations syndicales et patronales doivent ainsi définir les orientations du modèle, jusqu'en 2027.

Pour la CFTC, **les excédents dernièrement dégagés par le régime** qui s'élevaient à 2.6 et 5.1 milliards d'euros en 2021 et 2022, la CFTC préconise de maintenir les grandes lignes de l'accord signé lors de l'ANI en 2019, notamment le mode de calcul du montant des pensions de retraite complémentaires. Elle rappelle que la dernière réforme des retraites n'impacte pas seulement le régime de base mais également le régime complémentaire.

C'est par exemple le cas du **coefficient de solidarité**. Introduit en 2019, ce dispositif demande aux personnes de travailler un an de plus que l'âge légal de départ à la retraite, pour ne pas se voir imposer une décote de 10% sur leur pension complémentaire, pendant trois ans.

A la suite de la dernière réforme des retraites, l'année supplémentaire facultative qui permet d'échapper au coefficient de solidarité AGIRC-ARRCO sera, de fait, accomplie, puisque l'âge ouvrant le droit à un départ à taux plein sera progressivement repoussé de 2 ans.

Dès lors, la CFTC considère **injuste et inutile de continuer à appliquer ce dispositif aux futurs retraités**.

La suppression du coefficient de solidarité pour les retraités actuels pourrait par ailleurs être envisagée : au même titre qu'un effort a pu être demandé aux pensionnés lorsque la situation du régime AGIRC-ARRCO l'exigeait, son actuelle bonne santé financière doit aussi permettre des mesures favorables aux retraités.

De plus, la CFTC considère que la situation financière favorable du régime pourrait inciter l'AGIRC-ARRCO à **augmenter sa dotation d'action sociale**, notamment en matière de services et d'aides financières relatives au logement, la santé, le vieillissement, la dépendance, le retour à l'emploi etc... Une hausse des dépenses allouées au versant social de l'action de l'AGIRC-ARRCO devrait permettre de mieux accompagner le vieillissement progressif de la population.



Commission Environnement

Chez Inetum, le 6 septembre 2023, s'est tenue la première réunion inaugurale de la Commission Environnement. La direction a exposé, aux membres de la commission environnement, les actions de la politique menée par le Groupe en matière de développement durable via la politique RSE (*rdv sur l'intranet pour plus d'informations*).

Lors de cette commission, ce fut l'occasion de mettre en lumière les engagements pris dans le cadre du Green Positive Project mais aussi ses limites.

Alors que l'activité du numérique croît chaque année, **la consommation énergétique de ce secteur augmente de 9% chaque année**. Les projections à horizon 2025 indiquent que les Emissions de gaz à effet de serre liées au numérique doubleront.

Dans cette optique, Inetum veut se positionner comme un acteur du numérique Responsable via sa démarche RSE.

Celle-ci repose sur une évaluation de l'impact carbone de l'entreprise en se basant uniquement sur 2 critères :

- Le déplacement professionnel, achat de voyage, déplacement domicile/ agence,
- La consommation énergétique dans les bâtiments.

Ces 2 critères n'apportent qu'une vision partielle des économies d'énergie obtenues et donc des économies réalisées. Elles ne prennent pas en compte l'énergie dépensée par un salarié en télétravail. De même, alors qu'une partie des équipes est en télétravail, le bâtiment reste chauffé/climatisé et éclairé.

Ainsi nous ne disposons d'aucune information sur les économies réalisées. **La CFTC considère qu'une redistribution financière auprès des salariés, dans le cas d'économies conséquentes, sera justifiée.**

Cette première réunion fut l'occasion d'évoquer d'autres sujets liés à la mobilité :

- Rappeler l'existence d'indemnités kilométriques vélo peu connue des salariés : 200 euros par an. Les membres de la commission ont proposé de supprimer ce plafond de 200 euros et d'appliquer un barème d'indemnités kilométrique afin d'encourager les salariés à recourir davantage aux mobilités douces lorsque le contexte le permet (par exemple : présence d'un parking vélo couvert et sécurisé).
- La possibilité de prévoir les voyages sur le temps de travail lorsque des collaborateurs partent en grand déplacement (ce qui permet d'économiser des frais d'hôtel et de réduire l'impact sur l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle).

Les membres de la commission demandent une expertise, indépendante de la direction, sur les différents leviers permettant de mener une démarche de développement durable réelle. Celle-ci doit prendre en compte tous les aspects et doit être programmée sur la durée.

La CFTC veillera à ce que les évolutions réalisées, dans le cadre de l'environnement, ne soient pas au détriment des conditions de travail des salariés chez Inetum.



La commission Logement Et la CFTC

Octobre 2023

Logement social : une histoire qui dure depuis 1894

En 1894, la loi Siegfried fonde la politique de **logement social en France** et aboutit à la création de la Société française des **Habitations à Bon Marché (HBM)**. Ces dernières deviendront les **HLM (Habitations à Loyer Modéré)** après la Seconde Guerre Mondiale.



En 1945, alors que la France est en ruine, *deux syndicalistes (Robert Payen de la CFTC et Gabriel Tétaert de la CGT)* proposent la création d'une participation financière obligatoire pour les entreprises à l'effort de construction. Grâce à ce dispositif, créé sous le nom de 1% logement, l'État construit 100 000 habitations provisoires destinées aux réfugiés et crée un droit de réquisition au bénéfice des sans-abris. Face au retard de construction et à la crise du logement, le Fonds National pour l'Amélioration de l'Habitat, ancêtre de l'ANAH, est créé. La loi du 21 juillet 1950 va accélérer la construction de logements.

Les débuts du 1% logement

- À la suite de la *proposition commune de la CFTC et de la CGT*, le décret de loi du 6 août 1953 va imposer à toutes les entreprises de plus de 10 salariés le versement de 1% de la masse salariale pour la participation des entreprises à l'effort de construction. Le 1% logement est né ! Ne représentant plus aujourd'hui que 0,45% depuis 1992, il s'appelle désormais Action logement depuis 2017.
- En 1973, la France atteint 50 millions d'habitants et la construction culmine à 556 000 logements. De 12 millions de logements en 1946, on passe à 21 millions en 1975. Toutefois en 1974, il reste encore 16 millions de mal-logés en France.
- En 1977, le gouvernement engage donc une réforme en profondeur du financement du logement en créant l'aide personnalisée au logement (APL).
- Aujourd'hui avec l'envolée des prix de l'immobilier dans certaines zones, les biens « bon marché » se font plus rares. Face à cette crise, la loi sur le Droit au Logement Opposable (DALO) de 2007 est venue conforter le rôle du logement social pour les personnes rencontrant des difficultés à se loger. Les délais d'obtention d'un logement social s'allongent parfois jusqu'à 5 - 6 ans pour la région parisienne et jusqu'à 2 ans pour les grandes villes de province. Les salariés ne sont pas toujours conscients de ces délais.

**La création du logement social vise alors à protéger la société et son pivot :
La famille ! Une des valeurs de la CFTC.**



Ordre de Mission = Document obligatoire

Avant toute mission exigez votre « Ordre de mission ». C'est un document contractuel qui spécifie :

Le CADRE de l'ordre de Mission :

Lieu de la mission
Durée de la mission
Nature de la mission
Responsable du contrat
Assistants de Gestion
Modalité de gestion temps de travail
Règles applicables en matière d'amplitude horaire hebdomadaire et éventuellement quotidienne
Horaire hebdomadaire spécifique à la mission
Modalité de frais de déplacement et d'hébergement
Rappel des règles de sécurité.

Les CONDITIONS DE TRAVAIL, doivent être détaillées et vous devez y retrouver les éléments suivants :

Temps de travail
Règles applicables en matière de congés payés
Suivi de mission
Santé et Sécurité : Lors de l'entrée dans les locaux du client, le salarié a connaissance du plan de prévention permettant de préserver sa santé et sa sécurité ; ce plan de prévention est établi dès lors que la mission est supérieure à plus de 400h sur 12 mois.
Le salarié peut solliciter à tout moment pour des raisons de santé et sécurité les instances prévues à cet effet : son responsable hiérarchique, son RRH, le médecin du travail ou les instances représentatives. Inetum met à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels et le programme de prévention annuel ; ces mesures visent à préserver la santé et la sécurité des salariés.

Intercontrat : Attention au refus de mission

Actuellement le **refus de mission** est un motif de **licenciement** très utilisé ! Tous les moyens sont bons pour Inetum, y compris la mission « suspecte ». Sur le principe ne refusez aucune mission.

Vérifiez la **clause de mobilité de votre contrat de travail**, ou avenants à ce dernier. Et surtout, ne pas confondre mobilité et déplacement. Rappel :

- « Article 11.6 : Mobilité géographique » <https://www.syntec.fr/convention-collective/obligations-militaires/#article-11-6>
- Jurisprudence à la Cour de cassation : <https://www.lexbase.fr/revues-juridiques/3209788-jurisprudence-la-clause-de-mobilite-de-la-convention-syntec-declaree-hors-la-loi-par-la-cour-de-cas>

Contactez-nous sur notre site : <http://cftc-inetum.fr>

Paritaires – Négociations 2023

- 1 : **Avenant accord IRP 08 03 2023** : Signé par CFTC, Solidaires, CFDT
- 2 : **Accord mise en place et fonctionnement des CSE** : Signé par CFTC, Solidaires, CFDT.
- 3 : **Accord exercice droit syndical** : Signé par toutes les OS représentatives dont la CFTC.
- 4 : **Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)** : A été valablement signé par la CFTC, Solidaires, la CFDT, la CGT, la CFE-CGC et FO le 13 septembre. *Calendrier page suivante.*
- 5 : **Accord Participation** : Seule la CFTC a signé ce projet d'accord, c'est insuffisant pour le valider. Les salariés d'IBSF ne pourront pas bénéficier de la participation 2023 d'Inetum. La censure des autres syndicats est difficile à comprendre !
- 6 : **Accord handicap** : Signé par toutes les OS représentatives dont la CFTC.
- 7 : **Accord sénior** : En attente de négociation. Les revendications de la CFTC : Recrutement de séniors ; Maintien de l'employabilité des séniors ; Prévision et gestion des carrières professionnelles ; Développement des qualifications par la formation ; Prévention de la pénibilité et des conditions de travail ; Retraites progressives ; Transmission des compétences entre générations ; Aménagement des fins de carrière ; Mise en place d'un dispositif incitatif ; Retraites progressives.
- 8 : **Prime de partage de la valeur** : *La CFTC demande la mise en place de cet accord.*
 - Cette prime remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite également « prime Macron ».
 - La prime de partage de la valeur ne peut, en aucun cas, se substituer à la rémunération du salarié, ni à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

Prochaines dates des paritaires 18 octobre, 15 novembre, 13 décembre

1er tour : du 11 au 17 janvier 2024

2ème tour : 1er au 7 février 2024

Pour devenir un véritable acteur au sein de votre CSE (Comité Social et Economique) vous pourrez :	Et potentiellement au CSEC (Comité Social et Economique central) :
<ul style="list-style-type: none"> - Agir au sein de la politique sociale et économique de l'entreprise - Être acteur en matière de santé et sécurité au travail dans le respect des lois - Conseiller et assister les salariés - Gérer les activités sociales, culturelles et sportives - Prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Statuer sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise - Intervenir au sein de commissions spécialisées telles que : <ul style="list-style-type: none"> o Economique o Formation o CSSCT centrale o Egalité professionnelle o Aide au logement

Venez nous rejoindre dans nos équipes CFTC :

Nom (*) :	
Prénom (*) :	
Adresse Personnelle :	
Tél. mobile (*) :	
e-mail personnel (*) :	

- (*) : Champs obligatoires

Entreprise / Etablissement de rattachement :	TAM <input type="checkbox"/>	Cadre <input type="checkbox"/>
--	------------------------------	--------------------------------

J'adhère à la CFTC <input type="checkbox"/>	/	Je suis sympathisant CFTC (**) <input type="checkbox"/>
---	---	---

- (**) : Il n'est pas nécessaire d'être adhérent pour être sur une liste CFTC.

Date de dépôt de votre demande :

Merci d'adresser votre « Candidature d'adhésion/sympathisant » à votre Délégué Syndical pour finaliser votre candidature.

Pour toutes questions, vous pouvez nous contacter via notre site : <http://cftc-inetum.fr>

Ne pas jeter sur la voie publique

Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Naïma BELDJELTI (IDF)
Didier JEANNOT (IDF)
Edward PUJAR (IDF)
Caroline SABATIER (RSS - Méditerranée)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Emmanuel FORGEOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Muriel GRAND-BALMELLI (Grand Ouest)
Nicolas GUILLON (Grand Ouest)
Adrian JACKSON (Inetum Software)
Dominique CORDEL (IBSF)

Commission Economique

Michel le GOUVELLO

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Centrale SSCT

Pascale DEKESS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Sabiha MICALIEFF
Michel le GOUVELLO

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission environnement

Nora BIZIH (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN
Naïma BELDJELTI
Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALIEFF
Pascale DEKESS

Commission Astreintes

Michel le GOUVELLO (RS)