

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 (06 63 33 57 07) 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 (06 37 06 29 38) adrian.jackson@laposte.net
Dominique CORDEL (06 25 62 43 43) dominique.cordel@inetum.com

Site :

<https://cftc-inetum.fr>

Au sommaire :

- Bain Capital (p 1)
- Ticket Restaurant (p 1)
- Téléphone personnel (p 1)
- TANGRAM (p 2)
- Rejoignez la CFTC (p. 3)
- Elections (p. 3)
- NAO : les revendications CFTC (p 4)

Décembre 2023



Bain Capital et SOFTWARE



Bain Capital a décidé de « se faire » un cadeau pour Noël ! Les bruits de couloir se sont transformés en réalité. Bain Capital va sortir Software de l'UES pour le découper en plusieurs morceaux afin de mieux le revendre. Les syndicats ont eu la possibilité de repousser les dates des élections de l'UES pour que Software puisse rester plus longtemps dans l'UES et ainsi profiter des accords actuels comme la prévoyance et frais de santé, handicap, astreintes, ...

Cependant un syndicat, sur les 4 OS représentatives, n'a pas voulu signer cet accord. Software quittera donc Inetum dès que le projet de Bain Capital sera finalisé.

Ticket Restaurant

Annonce contre annonce..... Ce qu'il faut retenir pour 2024 :

- Plafond maintenu à 25€ par jour
- Jusqu'au 31 décembre 2024 vous pourrez continuer à acheter des produits qui ne sont pas directement consommables : en clair vous pourrez continuer à payer vos courses alimentaires avec vos titres restaurant

Téléphone portable et vie privée

L'employeur est tenu de mettre à disposition de ses salariés les moyens nécessaires à la réalisation de son travail. Et il en va de même pour le téléphone portable si celui-ci est requis pour effectuer votre mission.

En effet, le salarié n'est pas tenu d'utiliser son téléphone personnel ni sa ligne privée pour répondre aux sollicitations de son employeur. L'utilisation de la messagerie professionnelle est à privilégier. Par ailleurs, en l'absence de téléphone professionnel vous êtes également en droit de demander à ce titre, à la DSI, de désactiver la double authentification pour accéder à votre espace intranet Inetum. En outre, dans le cas où un téléphone professionnel vous serait fourni, vous disposez toujours du droit à la déconnexion en dehors de vos heures ouvrées et astreintes, (Pauses repas, repos hebdomadaire, congés et à plus forte raison en cas d'arrêt maladie). Vous éviterez ainsi une charge mentale supplémentaire induite et contribuerez ainsi à faire respecter votre équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



L'expertise votée le 13 octobre dernier par le CSE AURA concernant les d'impacts en termes, de Risques Psychosociaux en cours de finalisation par le cabinet ISAST.

Depuis le 23 octobre, date d'emménagement à TANGRAM des salariés déménageant d'OSAONE, **ces derniers vivent au quotidien les impacts de ce déménagement imposé à marche forcée :**

Pollution :

Pour ceux qui viennent travailler à TANGRAM, **il ne faut pas être allergique à la poussière...** Car les travaux dans les étages concernés en rejettent et pas qu'un peu.

Quant aux consignes d'aération mieux vaut s'entendre avec ses voisins pour ouvrir les fenêtres sans que cela ne génère de conflit ; il ne faut pas non plus que les bureaux soient trop près des fenêtres sinon en cas de pluie ou autres désagréments atmosphériques, la situation devient compliquée.

Nuisances sonores

Bien entendu les travaux induisent des nuisances prévisibles. La seule proposition audible de la direction a été d'inciter fortement au 100% télétravail (**pour 20€ seulement par mois et par salarié**) pour ne pas subir ces désagréments ! Pour ceux qui souhaitent travailler pendant les travaux : casque ou bouchons d'oreilles.

Accessibilité au parking :

Certains salariés disposant de véhicules de fonction, n'ont pas de bip d'accès au parking alors que la direction avait indiqué que la répartition des bips se faisaient de la façon suivante :

- Voiture de service
- Voiture de fonction
- Exceptions

Escaliers /paliers / issues de secours : Attention encombrement de tous types, tronçons de gaines métalliques, échelles.... Il faudrait à minima appliquer les consignes de sécurité en la matière.

Réservation des espaces de travail :

Depuis que nous sommes à TANGRAM, il faut utiliser l'outil M-WORK pour réserver l'emplacement de travail en fonction de la fermeture/ ouverture des étages, de la jauge capacitaire en l'absence de CTA (Centrale Technique d'Air).

Force est de constater que l'outil n'est pas forcément utilisé : certains viennent alors qu'ils ne se sont pas inscrits, d'autres s'inscrivent et ne viennent pas ...Mauvaise correspondance entre les plans et les espaces affichés dans M-WORK ce qui génère confusion, anxiété et réservations erronées.

Cafétéria : en l'état actuel il y a de la place pour 3 personnes si les fenêtres restent fermées et en cette saison c'est plutôt la tendance !

Le 23 novembre dernier, Monsieur POMMERAUD s'est rendu à Lyon au TANGRAM sans rencontrer les salariés. Le temps de la pause repas, la cafétéria, seul lieu de restauration à TANGRAM, était réservée à son attention. Les salariés, quant à eux, avaient le choix entre manger très tôt ou très tard ou aller voir ailleurs.

Du 17 au 22/11 la société ISAST a procédé à des entretiens auprès d'un échantillon représentatif de salariés qui a pu s'exprimer librement et de manière anonyme.

La restitution de cette expertise a lieu le 14 décembre 2023 en présence de la Direction. Nous vous tiendrons informés des conclusions d'ISAST.

Les travaux avancent, nous espérons vraiment que très rapidement, tous les salariés du Tangram pourront travailler dans des conditions normales et qu'ils auront encore envie de venir sur site.

TANGRAM n'est malheureusement pas un cas isolé de mauvaise conduite de projet. Nous retrouvons des situations similaires sur d'autres sites. N'hésitez pas à nous faire remonter vos retours d'expérience

<https://cftc-inetum.fr>

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

TAM Cadre
 Entreprise / Etablissement de rattachement : _____

J'adhère à la CFTC / Je suis sympathisant CFTC (**)

- (**): 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.

Vous pouvez aussi télécharger « l'appel à candidature » pour les élections via notre site : <https://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 Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALIEFF
 Pascale DEKESS

Commission environnement

Nora BIZIH (RS)

Commission Astreintes

Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS
 Syldia ARGENTIN
 Naïma BELDJELTI
 Michel le GOUVELLO

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%
01/01/2024	3 864 €	+ 5,4%

(*) : 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. »

Au 1er 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 1er 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%.

1. Tickets restaurant

2023, la valeur du ticket restaurant a été portée à 9 euros, la part employeur de 60 % (5,40€).

2024, la CFTC demande 11 € avec prise en charge de 60% (6,60€) par l'employeur.

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

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.

5. Vélo

Indemnités kilométriques vélo : A hauteur de 0,25 € par Km et dans la limite d'un plafond de 700 € 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 €.

2. Télétravail

La CFTC demande une revalorisation de l'indemnité :

- 10€ pour 1 à 4 jours de Télétravail par mois.
- 20€ pour 5 à 10 jours de Télétravail par mois.
- 50€ à partir du 11ème jour de Télétravail par mois.

La CFTC demande une revalorisation de l'indemnité pour l'équipement des salariés en télétravail : Rembourser à 100% la dépense réelle sur justificatif plafonné à 200€ renouvelable tous les 3 ans

4. 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 estimé à un plafond de 1 387 650 € (10 000 salariés * 11 mois * 84,10 € * 15%).

Forfait mensuel Télétravail : Pour les salariés en télétravail qui utilisent uniquement des tickets unitaires de transport. Ce forfait sera de 75% du montant d'un abonnement mensuel équivalent pris en charge par l'employeur.

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

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.

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

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.

La CFTC demande la mise en place de la prime de valeur destinée à augmenter le pouvoir d'achat, elle s'ajoutera à la rémunération habituelle dans les conditions fixées par la loi du 16 août 2022. Elle 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.

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 et les séniors (50 ans et plus). Cette augmentation est cumulable avec la précédente.
- Une augmentation pour les salariés n'ayant pas été augmentés depuis 2 ans : 6%
- Une augmentation pour les retours maternité : 6%
- Une augmentation pour l'égalité Hommes / Femmes : 6%
- Une augmentation pour les élus : 6%

NB : La CFTC demande la présence au minimum d'un représentant du personnel au comité 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. Prime de vacances

Afin de se mettre en conformité avec la jurisprudence, la CFTC demande que la prime de vacances soit en conformité avec la convention collective Syntec, c'est-à-dire qu'elle ne se substitue pas à un treizième (13e) mois de salaire. Celle-ci sera versée une fois par an en juin lors de la période estivale.

10. 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. Mutuelle

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

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

12. 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.

13. Subventions OS -

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

Que soit pris en charge à 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.

15. Mais encore...

- Que les salariés puissent avoir accès aux tarifs Inetum, auprès de ses fournisseurs, pour l'acquisition, à titre personnel, de matériel informatique et logiciels.
- Un alignement du salaire médian sur le salaire moyen pour chaque catégorie (Coefficient/Position).
- L'attribution d'une prime et de jours de congés supplémentaires au-delà de 25 ans d'ancienneté (ex. médaille du travail).

Bloc 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

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), dans la limite de 20 jours par an, CP et RTT compris. 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 (En 2022 7682 journées de CP perdues au 31 mai et 3577 journées de RTT perdues au 31 août). La CFTC rappelle que les RTT-E sont de l'initiative de l'employeur et non du salarié !

4. Rattrapage des salaires

La CFTC demande un engagement de la direction pour rattraper les salaires H/F : 3 ans par exemple avec suivi annuel.

5. 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.

6. Congés paternité

La CFTC demande l'application de la subrogation dans le cas des congés de paternité.

7. 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

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 et rappelle de ne pas confondre **INFORMATION** aux salariés et **FORMATION** des salariés.

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 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 !

