

# 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](mailto:michel.legouvello@gmail.com)  
Naima BELDJELTI (06 63 33 57 07) [naima.beldjelti@inetum.com](mailto:naima.beldjelti@inetum.com)  
Didier JEANNOT (06 20 32 49 52) [didier.jeannot274@orange.fr](mailto:didier.jeannot274@orange.fr)  
Edward PUJAR (06 51 00 55 69) [epujar@club-internet.fr](mailto:epujar@club-internet.fr)  
Pascale DEKESS (06 04 50 86 19) [dekessp@yahoo.com](mailto:dekessp@yahoo.com)  
Christophe CAILLE (06 80 10 21 10) [christophe.caille@inetum.com](mailto:christophe.caille@inetum.com)  
Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16) [denis.francois@inetum.com](mailto:denis.francois@inetum.com)  
Caroline SABATIER (06 15 33 73 23) [caroline.sabatier@inetum.com](mailto:caroline.sabatier@inetum.com)  
Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41) [nicolas.guillon@inetum.com](mailto:nicolas.guillon@inetum.com)  
Adrian JACKSON (06 37 06 29 38) [adrian.jackson@laposte.net](mailto:adrian.jackson@laposte.net)  
Dominique CORDEL (06 25 62 43 43) [dominique.cordel@inetum.com](mailto:dominique.cordel@inetum.com)

## Site :

<https://cftc-inetum.fr>

**Janvier 2024**

## Au sommaire :

- Bonne année 2024 (p 1)
- Ellections CSE (p 1)
- RC => TRANSACTION (p 2)
- NAO 2024 (p 3)
- Rejoignez la CFTC (p. 4)
- Elections (p. 5)
- NAO : les revendications CFTC (p 7)

## Bonne année 2024

La CFTC vous souhaite une excellente année 2024 en espérant que celle-ci vous permette de concrétiser vos projets tant sur le plan personnel ou familial que sur le plan professionnel.

Cette année 2024 sera celle des transformations chez Inetum, notamment :

- Pour Software qui quittera l'UES et Inetum.
- L'IA générative, chère à nos dirigeants, qui impactera notre manière de travailler sur le court, moyen et long terme.
- DUERP (Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels) et PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) : Mise en conformité avec les obligations légales, notamment en ce qui concerne les RPS (Risques PsychoSociaux).
- Un souhait, de vraies augmentations individuelles et collectives pour palier à l'inflation.



**En 2024, travaillons autrement pour redonner du sens au travail.**



*Justice sociale.  
Engagement environnemental...  
la CFTC vous souhaite  
un monde de travail plus vert  
et plus juste*

**Elections 2024 : Le premier tour aura lieu du 11 au 17 janvier 2024. Il est décisif afin de déterminer le poids de la CFTC lors des négociations et la signature de futurs accords, c'est la représentativité.**

## La CFTC, une équipe engagée et déterminée à :

- **Défendre** tous les salariés et leur employabilité.
- **Défendre le pouvoir d'achat** lors des Négociations Annuelles Obligatoire.
- **Améliorer les conditions et la qualité de vie au travail.**
- **Promouvoir** l'égalité des chances.
- Promouvoir la **formation** et l'**évolution de carrière.**
- Protéger les salariés **contre** toutes formes **d'abus** et de **harcèlement**, contre les **licenciements abusifs.**
- **Défendre l'équilibre travail et vie privée** en veillant au **respect des temps de travail et de déconnexion.**
- **Gérer les œuvres sociales dans les CSE** en étant proche de vous et à votre écoute.
- **Communiquer, informer et échanger** pour mieux relayer et faire entendre vos demandes.



# RC => TRANSACTION !

Janvier 2024

## Augmentation du coût de la Rupture Conventiennelle (RC) pour les employeurs

Créée il y a 15 ans, pour offrir une alternative satisfaisante à la démission, aux licenciements ou aux transactions, la RC a rencontré un succès croissant depuis sa mise en place. Mais depuis le 1er septembre 2023, cette dernière coûte plus cher à l'employeur. En effet, le forfait social auquel l'entreprise est assujettie en cas de RC, est passé de 20 à 30%. **Pour information on est passé de 191 200 RC en 2009 à 500 526 RC en 2022.**

A la suite de la réforme des retraites, il avait été prévu d'unifier le régime social des indemnités de RC et des indemnités de mise à la retraite. Ainsi, le forfait social de 20% (pour les RC) et la contribution patronale de 50% (pour la mise à la retraite) sont supprimés, pour laisser place à une contribution unique de 30% (prévue par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023). Ceci entraîne donc l'augmentation du coût des RC de 10 points de pourcentage pour les entreprises alors que, dans le même temps, le régime social applicable aux indemnités de mise à la retraite devient plus avantageux qu'il ne l'était auparavant.

Par cette mesure, **le Gouvernement compte dissuader les entreprises de se séparer des salariés approchant l'âge de la retraite, en utilisant la RC.** C'est une incitation pour les employeurs à maintenir ces salariés dans l'emploi. La contribution unique de 30% vient aligner les deux régimes, pour éviter le recours massif à la RC dans le but de se séparer des seniors, à moindre coût pour l'entreprise. Ainsi, **l'objectif est de réduire les possibilités pour l'employeur de pouvoir se servir du chômage comme bascule avant la liquidation des droits à la retraite.** N'oublions pas que ce dispositif est mis en place à la suite et dans la droite ligne de la réforme des retraites, dont l'objectif était **de maintenir le plus longtemps possible les salariés dans l'emploi avant de pouvoir liquider leur retraite**, pour équilibrer le système de retraite par répartition.

Conséquences potentielles pour les salariés qui feraient une demande de RC : refus de l'employeur, baisse des indemnités supra légales proposées afin d'ajuster les coûts du renchérissement du forfait, augmentation des licenciements sans cause réelle et sérieuse... Autant de possibilités à craindre.

**Attention** : Plus l'indemnité de RC sera élevée, plus les employeurs seront mathématiquement réticents à utiliser ce mode de rupture. Les cadres risquent donc de se voir refuser plus souvent la conclusion de cette rupture amiable.

### Faut-il voir un lien de cause à effet ?

### La transaction, une pratique qui se développe chez Inetum !

La transaction est un accord par lequel l'employeur s'engage à octroyer un avantage à un salarié licencié (généralement : une somme d'argent), ce dernier s'engageant de son côté à ne pas poursuivre son ancienne entreprise aux prud'hommes. Cette procédure vise à régler un litige à l'amiable, sans passer par une phase judiciaire.

### La transaction, pour remplacer la RC plus lourdement imposée depuis septembre 2023 ?

**Attention** : La direction vous convoque / invite par mail ou autre moyen à un entretien pour faire un point sur votre travail : ce dernier se déroule à huis clos excluant l'assistance d'un ou d'une élue comme cela est prévu dans le cadre d'une RC ou d'un licenciement. Sachez également qu'en acceptant la transaction vous n'aurez aucune possibilité de recours juridique. **Alors plus que jamais, demandez conseil à vos élus avant toute démarche en ce sens.**



# *Les NAO 2024, Rien à voir, circulez comme d'habitude !*

**Janvier 2024**

## **NAO 2024** **Négociations Annuelles Obligatoires**

Les NAO sont un rituel pour les partenaires sociaux (syndicats représentatifs et Direction) et un simulacre de négociations où chaque OS vient, autour de la table, avec ses revendications qui sont balayées d'un revers de manche par la direction. Cette dernière fait ses propres propositions sans vraiment tenir compte des demandes qui lui sont soumises. Néanmoins nous continuons à revendiquer ce qui nous semble juste car les petites avancées font les grandes victoires !

**Propositions de la direction** (les NAO se décomposent selon les 3 blocs) :

### **Bloc 1 : Rémunération et temps de travail**

- Avec effet du 1er avril 2024, il sera procédé à une augmentation de 2 % du salaire fixe des salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 33.000 euros bruts. Le salaire annuel brut correspond à un temps complet. L'augmentation du salaire annuel fixe sera a minima de 500 euros bruts.
- **Pour ceux qui sont augmentés...** la Direction s'engage à procéder à des augmentations individuelles annuelles d'un montant minimum de 800 euros bruts (au lieu de 720€ en 2023).
- Avec effet du 1er avril 2024, il sera procédé à une augmentation des salariés âgés de moins de 26 ans au 1er avril 2024. L'augmentation sera de 5 % pour un salaire annuel brut inférieur à 35.000 euros, de 4 % pour un salaire annuel brut compris entre 35.000 et 45.000 euros, de 3 % pour un salaire annuel brut supérieur à 45.000 euros. Le salaire annuel brut correspond à un temps complet. L'augmentation du salaire annuel fixe sera a minima de 500 euros bruts.
- Dans le but d'encourager l'utilisation des transports publics, la prise en charge par l'employeur des abonnements transports en commun, dont les abonnements à location de vélos, passe de 60 % à 70 %, et ce à compter de janvier 2024 (sur abonnement de janvier 2024).
- Augmentation de l'enveloppe des salariés non augmentés depuis le 31 décembre 2019, la non-augmentation s'entendant toutes causes confondues.

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

- Augmentation des enveloppes : « écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes », « retour de congés maternité / adoption ».

### **Bloc 3 : Gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers.**

- Ce bloc 3 est un copier/coller de 2023.
- Malgré l'incitation à se former à l'Intelligence Artificielle, nous ne trouvons aucune trace de l'IA dans ce document.

*La CFTC n'a pas signé les accords proposés par la direction.  
Ils ne correspondent pas à nos revendications et à vos attentes.  
(Pour rappel, en annexe, les revendications de la CFTC pour 2024)*

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

**Venez nous rejoindre dans nos équipes CFTC :**

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

- (\*) : Champs obligatoires

Entreprise / Etablissement de rattachement : TAM  Cadre

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 « les professions de foi » 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

## Région - Ile de France

Michel LE GOUVELLO	Mireille NGATWANGA	Eric BOS
Syldia ARGENTIN	Didier MARTINEZ	Antoine FERARD
Naima BELDJELTI	Leila BOUVIER	Hadiza ALZOUMA
Edward PUJAR	Manuel DOS SANTOS	Liliane MAC
Sandrine DE JONCKHEERE	Stephane RANNOU	Nora BIZIH
Patrick LOU	Igor KAHANE	Kim Dung (TRAN) BONNOT
Cécile HERVEAU	Hubert HELIOT	Déborah COHEN
Sylvain LARCHER	Arnaud LOISY	Paradis IMBULA
Marie Madelaine KAMANO	Jean-Yves MASSÉ	Karima MEKKAOUI
Didier JEANNOT	Xavier GEREYMY	Joseph LEGEAY
Sotha CHAU	Sonny SENG	

## Région - Grand Ouest

Nicolas GUILLON
Didier GODEAU
Eric RAUCOURT
Sébastien RAYNEAU
David LATRON
Cyril DEVERS

## Inetum Software

Adrian (Charles) JACKSON
Sabiha MICALLEF
Porteau Eric
Catherine Godet
Xavier CAMPANO
Louis-Alexandre TABUSSE
Xavier SENT

## Inetum Business Solutions France

Dominique CORDEL	Isabelle STUMPF
Christine DELORME	Florian HOUEL
Richard MONTOIRE	Bertrand CASTEU
Raphael VIENNET	Jason THIBUR
Isabelle MOREL	Naithai PHANG

## Région - Nord

Denis FRANCOIS
Nassira SOUALI
Guillaume DEVOS
Stéphanie BAROIS
Gérard LEPINE
Thea MOULIN ROSNA SULISTIANINGSIH
Johan DEFOLIE
Delphine LE-BREDONCHEL
Lahoucine OUZGAI
Marc SPLINGART
Emmanuel FORGEOIS

## Région - Méditerranée

Caroline SABATIER
Bientôt VOUS
...



## Région - Rhône-Alpes

Pascale DEKESS
Christophe CAILLE
Christelle ROBERT
Maxime RINNA
Florence LONGUEVILLE
Moustari YAHIA
Danièle GARAMBOIS
Stéphane VOGEL
Jean-Philippe LEMOINE
Jean NICOTRA
Jean-Baptiste AILLET
Yannie TERPEND-ORDASSIERE
Pascale AUBRY
Thibault FOGGETTI
Ahmed DRICI

## Région - Est & Sud-Ouest

### PAS DE LISTE CFTC AU PREMIER TOUR NE VOUS RESIGNEZ PAS POUR AUTANT

A ce jour, nous n'avons malheureusement aucun candidat à présenter à vos suffrages sur votre périmètre. Pourtant, nous savons que vous êtes nombreux à soutenir notre action et à souhaiter voir la CFTC jouer un rôle majeur, aussi bien dans les négociations à venir avec la direction que pour défendre au quotidien les salariés menacés dans leur emploi.

#### MAIS RIEN N'EST PERDU :

Vous connaissez notre action sur les différents CSE du périmètre d'Inetum et vous vous reconnaissez dans nos valeurs. Vous avez encore la possibilité de prendre votre avenir en main !

*Pour cela, n'hésitez pas :*

### REJOIGNEZ LES LISTES CFTC AU DEUXIEME TOUR

Ne laissez pas passer cette deuxième chance de vous faire entendre.

### VOUS POURREZ ENFIN AVOIR LA POSSIBILITE DE VOUS FAIRE ENTENDRE

*Vos candidats CSE Région Sud-Ouest :*

**Bientôt VOUS**  
**Bientôt Un de votre équipe**

...

### 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%
<b>01/01/2024</b>	<b>3 864 €</b>	<b>+ 5,4%</b>

(\*) : 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).

### 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.