



Au sommaire :

- Vœux CFTC (p 1)
- SOFTWARE (p 1)
- Parlons CP et RTT (p 2)
- Commission logement (p 3)
- Santé – Sécurité - Prévoyance (p 4)
- Calendrier (p 5)
- Equipe CFTC (p 6)
- NAO 2025 (p 7 à 12)

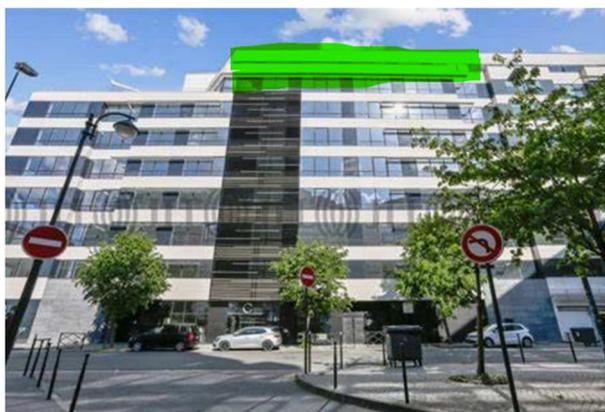
Site : <https://cftc-inetum.fr>

Décembre 2024



La CFTC vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année. Que ce soit pour vous et vos proches un moment précieux de joie et de partage.

Déménagement SOFTWARE Ile de France : c'est fait !



Software a quitté les locaux d'Inetum au Stories. Déménagement des locaux au 5 rue Touzet Gaillard, télétravail à 100% et emménagement au 4 rue Mozart à Clichy mi-novembre. Séparation actée physiquement.

Nous souhaitons une bonne installation à nos collègues, même si restriction de places oblige, le Flex-office est devenu la référence chez Inetum.

Filialisation de l'activité SOFTWARE (Carve-Out)

Après avoir cédé son activité Assurances, CLEVA, à ANACAP. Bain Capital s'apprête à céder Inetum Software France SAS (1100 personnes) et ses filiales à Publica Bidco SAS (société contrôlée ultimement par Granite (BC) Holdco SARL. Il n'y a pas de changement d'actionnaires. L'activité de Inetum Software est réalisée à 73% dans le secteur public, dont 51% pour Chronotime, d'où le nom de PUBLICA.

L'essentiel de l'activité Inetum Software est réalisée en France à 93% et 6 filiales dans 6 autres pays dont Espagne, Maroc et Pologne. Inetum Software édite des logiciels à destination du secteur public, notamment dans les domaines suivants : Paiement de prestations sociales, RSA, Handicap, Comptabilité et Paie d'établissements publics. Inetum Software propose également des logiciels et solutions transverses telles que la gestion des temps et activité, documentation et supply chain ainsi que de Cybersécurité au travers de sa filiale ILEX.

Alors que la valorisation d'Inetum Software était estimée à **268 millions d'euros en mars 2024**, elle est désormais **estimée à 413 millions d'euros**, à la suite du sondage du marché et des propositions d'acquisitions qui ont été formulées en retour.

La Direction précise que les métiers Services et Software sont différents en termes de produits, R&D et investissements et que la gestion des collaborateurs sera plus adaptée aux métiers de software. Inetum Software disposant de ses propres outils concernant la paie, le juridique et la finance, acquerra davantage d'indépendance toutefois la gouvernance ne changera pas.

Par ailleurs les entités n'ayant plus d'activité, telles que ILEX Maroc, BEDOC Espagne et l'Agence de Nîmes seront dissoutes.

Le CSEC informé sur ce projet le 29 octobre 2024, n'a reçu que peu d'information sur le projet, ne permettant pas d'éclairer suffisamment les membres du CSEC. Et les réponses lacunaires apportées par la Direction, nécessitent un complément d'information et d'analyse par l'expert-comptable du CSEC. Notamment concernant les aspects financiers, de gouvernance, les risques et impacts sociaux et économiques pour l'UES.

La Direction a finalement proposé au CSE la mise en place d'une commission de suivi de ce projet ainsi que la conduite d'une expertise par ADECO Expertise dont le coût est intégralement pris en charge par la Direction. La prochaine date de consultation du CSEC fixée au 15 janvier 2025, pourra être reportée en l'absence des informations demandées.

La Direction a convoqué les organisations syndicales en réunion paritaire le 22 novembre 2024 pour leur proposer l'adaptation des accords portant sur les Astreintes, le Télétravail et l'ARTT. Le 13 décembre, vont suivre prioritairement les accords concernant la santé / prévoyance, le droit syndical et le fonctionnement du CSE et potentiellement ceux concernant la participation et le handicap.

Perte de CP et de RTT

Dans le « Rapport annuel de suivi de l'application de l'accord RTT du 31 août 2001 », pour l'exercice 2023/2024 :

- Pour 8038 salariés, le solde moyen est de 0,6 jour de CP non pris par salarié au 31 mai 2024. Présenté autrement ce sont 4822,8 journées (environ 22,33 emplois annuels) de travaillées et offertes à Inetum !

- Pour 7830 salariés, le solde moyen de RTT était de 0,2 jour de RTT non pris par salarié au 31 août 2024. Présenté autrement ce sont 1566 journées (environ 7,25 emplois annuels) de travaillés et offertes à Inetum !

La CFTC ne peut pas accepter ce refus catégorique de la direction de **mettre en place un CET (Compte Epargne Temps) chez Inetum**. Ce serait un moyen pour le salarié et la direction de trouver un terrain gagnant / gagnant. En estimant la source de profit que cela engendre, on peut comprendre la motivation de la direction de refuser de mettre en place un CET !

RTT achetés

Depuis « l'accord RTT du 31 août 2001 » les salariés d'Inetum ont la capacité d'acquérir des RTT à leur initiative « **La valorisation de ces jours sera identique à celle d'un jour de congé payé** » comme l'indique l'article ci-contre. Nous sommes en 2024 et depuis 23 ans cela n'a posé aucun problème pour la direction.

A ce titre les journées RTT acquises se chiffre par millier.

- Exercice 2023/2024 : 139 salariés pour 1294j
- Exercice 2022/2023 : 150 salariés pour 1385j
- Exercice 2021/2022 : 139 salariés pour 1182j
- Exercice 2020/2021 : 136 salariés pour 1248j
- ...
- Exercice 2012/2013 : 49 salariés pour 484j
- Exercice 2011/2012 : 40 salariés pour 361j

Au vu de ce récapitulatif, la direction ne peut pas faire croire qu'elle n'est pas au courant de cette situation. La phrase « **La valorisation de ces jours sera identique à celle d'un jour de congé payé** » ne peut pas être appliquée puisque ces RTT, acquis à l'initiative des salariés, sont dans le même compteur que les autres RTT mal valorisés.

Valorisation des CP et des RTT

La valorisation d'un CP (Congé Payé) et d'un RTT n'est pas la même sur les bulletins de salaires d'Inetum. C'est pourquoi la CFTC demande depuis des années en NAO qu'à l'instar des congés payés, les RTT des salariés soient valorisés de façon identique (Cass. soc., 28 mars 2018, no 16-27.641). La direction rétorque que dans l'accord ARTT ci-joint, la valorisation du RTT est à l'identique d'un jour normal et non à l'identique d'un CP.

Rappel : Une journée de CP se traduit, sur la fiche de paie, par une retenue calculée sur la base du salaire brut mensuel et d'une indemnité calculée sur une assiette plus large, qui inclut notamment les primes liées à l'activité de l'entreprise ou à la production du salarié, la prime de vacances ou celle de fin d'année. Il en découle une indemnisation généralement supérieure à la retenue.

En revanche, dans le cas de jours de RTT, Inetum se contente d'indemniser sur la base du salaire brut mensuel. Le salarié se trouve ainsi spolié d'une part de rémunération à laquelle il pourrait légitimement prétendre !

En paritaire du 14 novembre 2024, la CFTC rappelle que dans l'accord ARTT, **le seul endroit où l'on parle de valorisation du RTT** est dans le chapitre 5 où il est dit qu'il est valorisé à l'identique du CP :

CHAPITRE 5 – ACQUISITION VOLONTAIRE DE JOURS DE R.T.T.

Les collaborateurs peuvent au début de chaque période de référence - en contrepartie d'une réduction proportionnelle de leur rémunération – acquérir des jours supplémentaires de RTT, après accord de la hiérarchie, dans les proportions suivantes : 4, 8 ou 12 jours.

Ces jours RTT seront à prendre à l'initiative du collaborateur au cours de la période.

Ils seront ajoutés au crédit du C.T.D. – jours RTT salarié.

Les modalités de réduction de la rémunération seront fixées individuellement par avenant au contrat de travail.

La valorisation de ces jours sera identique à celle d'un jour de congé payé.

La CFTC signale aussi que le champ "RTTS/CDT", du bulletin de salaire, est unique et correspond à l'article 5 de l'accord. Il n'y a donc pas de différence de valorisation entre les différents types de RTT :

CP EX.PREC. : 19,00	CP EN-COURS : 15,00	SOLDE CET : 0,51	NET A PAYER
RTTS/CTD : 6,00	RTTE : 4,00	RTT EX.PREC : 0,00	REGLE PAR
TEMPS TRAV.EFF. EN JOURS : 88,00			
	BRUT IMPOSABLE	BRUT SS	NET A PAYER
		COTISATIONS SALARIALES	NET IMPOSABLE

Durant cette paritaire, la CFTC a demandé à la direction de généraliser la situation avec un effet rétroactif sur 3 ans.

Pour toutes réponses, Lors de la réunion paritaire du 22 novembre 2024, la direction décrète de supprimer, dans le nouvel accord ARTT Software, la phrase « **La valorisation de ces jours sera identique à celle d'un jour de congé payé** ». **Ainsi la direction fait d'une pierre deux coup en supprimant toute trace/preuve de la relation financière entre les CP et les RTT. Pour la CFTC c'est inacceptable !**

Pourtant, lors de cette paritaire, la direction nous a affirmé que les modifications des accords de Software ne seraient que des mises en forme ne modifiant pas le fond...

La CFTC considère qu'en retirant cette phrase, par suite d'une argumentation très suspecte en paritaire, la direction confirme que la journée RTT doit être payée comme une journée CP et cela depuis 2001.

La CFTC ne signera pas cet accord Software !



La commission logement est composée de 12 membres qui se réunissent mensuellement pour étudier et valider votre demande de location sous AL'IN.

La validation employeur permet de donner plus de chance à votre dossier de logement locatif ; car sans cela, la demande n'est pas prioritaire.

Cette commission est là pour intervenir auprès d'Action Logement (AL) lorsque la demande est complexe et n'avance pas. Elle est là pour rencontrer Action Logement lorsque cela est nécessaire sachant qu'elle peut octroyer des points supplémentaires (selon les règles du ministère du logement).

Elle rencontre AL au moins une fois par an pour faire un bilan et être informée des dernières réglementations, puis elle établit un bilan annuel interne, ce qui lui permet de suivre les évolutions et prendre des orientations pour l'année suivante.

Enfin, elle conseille les salariés qui le souhaitent lors d'une acquisition.

Le Bail Réel Solidaire (BRS)

Un nouveau dispositif d'accession à la propriété. Il permet aux salariés de devenir propriétaire à un prix inférieur au marché et représente une vraie alternative afin de se rapprocher de leur lieu de travail.

Principe du BRS

Dissociation du foncier et du bâti qui permet de baisser le prix des logements : vous achetez uniquement le logement et vous louez le terrain à un Organisme Foncier Solidaire (OFS) pour un loyer faible, en signant un bail réel solidaire, d'une durée comprise entre 18 et 99 ans.

L'Organisme Foncier Solidaire détient uniquement le terrain, vous n'achetez donc que la partie bâtie du logement, ce qui représente entre 20 % à 40 % d'économie en fonction du secteur géographique.

Ce dispositif est soumis à plafonds de ressources, consultables sur le site d'Action Logement.

Quel avantage à acheter en BRS ?

L'achat en BRS permet d'accéder à la propriété dans les zones tendues. Il permet une réelle économie sur le prix d'achat avec la possibilité de financer votre projet immobilier à l'aide de prêt aidé par l'Etat (Prêt à taux zéro (PTZ)).

Revente d'un bien acheté en BRS :

Après signature d'un bail réel solidaire, vous avez la possibilité de revendre votre logement à tout moment.

Afin que ce logement continue à être accessible et à profiter aux ménages éligibles à ce dispositif, son prix de vente devra être limité au prix auquel vous l'avez acheté et simplement actualisé en appliquant l'indice choisi par l'OFS. Le futur acquéreur bénéficiera lui aussi d'un bail réel solidaire pour une durée minimum de 18 ans.

DUERP, Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Le DUERP doit refléter la situation présente de l'entreprise. La loi impose d'évaluer les risques qui existent dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. Pour cela, il faut établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :

- Présente les résultats de l'**évaluation des risques** pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise ;
- Comprend un **inventaire** des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement ;
- Représente le **point de départ** de la démarche de prévention d'Inetum puisqu'il sert de base pour définir un plan d'actions.

Le DUERP est prévu par le Code du travail. Le DUERP est une **obligation légale**. Il est prévu par l'article R4121-1 du code du travail. L'employeur est **responsable** de ce document. Pour élaborer le DUERP, il faut s'appuyer sur des documents tels que :

1. Le **bilan** de la situation générale de la sécurité et des actions de prévention dans l'entreprise.
2. Le **programme** annuel de prévention des risques professionnels (PAPRI Pact) ;
3. Le **registre unique de sécurité** (alertes, incidents... survenus dans l'entreprise)

Il est établi en collaboration avec les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique (CSE) ; Le médecin du travail ; Des organismes extérieurs ; Et à partir des outils développés par la Cnam et l'INRS.

Les informations à faire figurer sur le DUERP :

- Exposer les **résultats** de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés, menée en conformité avec les dispositions du code du travail sur ce sujet ;
- Inclure un **inventaire** des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise,

Le document DUERP et toutes ces différentes versions et évolutions doivent être conservées pendant une durée de 40 ans. Ce document doit être à la disposition des salariés présents dans l'entreprise ainsi que des anciens salariés.

Une mise à jour doit être réalisée :

- Lors de toute **décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail de l'entreprise ;
- Lorsqu'une **information supplémentaire** sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie, c'est-à-dire après avoir analysé le risque de répétition d'un accident de travail déjà survenu.

Le DUERP peut être consulté par les salariés et anciens salariés de l'entreprise ; le médecin du travail ; Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ; l'inspecteur ou le contrôleur du travail ; des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ; des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ; des inspecteurs de la radioprotection.

L'employeur doit afficher, de manière visible par tous les salariés, un avis indiquant les modalités de consultation du DUERP. Nous vous recommandons vivement de prendre connaissance de ce document. Pour savoir comment le consulter, interrogez vos élus et la direction.

**Adieu
VERSPIEREN**

**Bonjour
MERCER**

A partir du 1er janvier 2025, VERSPIEREN est remplacé par MERCER un des leaders mondiaux dans le domaine de la santé. La direction justifie ce choix par le fait qu'elle souhaite mettre en place un système santé et prévoyance pour tout le groupe Inetum, France et étranger, ce qui n'était pas possible avec le précédent courtier.

La Direction a communiqué le 22/11 en précisant : Ce changement est le fruit d'une décision mûrement réfléchie et vise à améliorer la qualité et l'efficacité de la gestion de nos contrats. La commission de suivi Santé et prévoyance n'a appris le changement que le 15/11 dernier.

Certains d'entre nous l'ont appris par VERSPIEREN ! Inadmissible ! Le choix était donc déjà effectué bien en amont. Faut-il y voir la main de Bain Capital ?

Pas de changement annoncé pour les salariés en termes de prestation, ni pour la santé (Generali), ni pour la prévoyance (AG2R). Les garanties de nos contrats resteront inchangées.

Le CSE central n'a pas encore été informé mais dès le 1er janvier, le changement sera effectif.

Calendrier Réunions Inetum

Décembre 2024

PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 14/11/2024 - NAO (Négociation Annuelle Obligatoires)
- 22/11/2024 - Software
- 12/12/2024 - NAO (Négociation Annuelle Obligatoires)
- 13/12/2024 - Software

Commissions mises en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : 12/11/2024
Astreintes : Date non définie 1/an
Participation : Date non définie 1/an

Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.

CSE – Comité Social Economique

Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections. Prochaines réunions :

AURA	: 18/12/2024
IDF	: 17/12/2024
NORD	: 17/12/2024
Grand Ouest	: 29/11/2024
IBSF	: 13/12/2024
Software	: 03/12/2024

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail
AURA : 05/12/2024 à Saint Chamond
IDF : 13/11/2024
NORD : 03/12/2024
Grand Ouest : 05/11/2024
IBSF : 13/12/2024
Software : 03/12/2024

LOGEMENT : 02/12/2024

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C

CSE-C

Comité Social Economique Central (Niveau UES)

11/12/2024
15/01/2025

Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par le CSE-C

SSCT-C : Santé Sécurité Condition de Travail – Central : 06/02/2025

EGALITE / PRO : à venir pour 2025

FORMATION : 09/01/2025

ARTT : à venir pour 2025)

SANTE / PREVOYANCE : 1^{ère} semaine 12/2024



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Dominique CORDEL (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS – Ile de France)
Ouided GABSI (RSS – Est)
Adrian JACKSON (RSS - Inetum Software)

Commission Economique

Dominique CORDEL

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Dominique CORDEL
Pascale DEKESS

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Adrian JACKSON
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Aurélie BARBACANNE (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Dominique CORDEL

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Joseph LEGEAY (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Dominique CORDEL
Pascale DEKESS

Commission environnement

Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Venez rejoindre la CFTC !

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC Inetum, Bureau E-006, RdC - 7 Rue Touzet Gaillard, 93400 St Ouen – ☎ **01 41 06 55 13**

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

TAM (*)

Cadre (*)

Entreprise / Etablissement de rattachement (*) :

(*) : Champs obligatoires

Vous pouvez nous contacter via notre site : <https://cftc-inetum.fr>

Les Délégués syndicaux CFTC

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

DSC-Responsable groupe	Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)	michel.legouvello@gmail.com
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	dekessp@yahoo.com
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)	christophe.caille@inetum.com
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE	(04 76 61 30 00)	yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
DS Nord	Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	denis.francois@inetum.com
DS Nord	Guillaume DEVOS	(06 61 79 59 16)	guillaume.devos@inetum.com
DS Nord	Gerard LEPINE	(03 20 12 85 48)	denis.francois@inetum.com
RSS Ile de France	Edward PUJAR	(06 51 00 55 69)	epujar@club-internet.fr
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	nicolas.guillon@inetum.com
RSS Est	Ouided GABSI	()	gabsiwided12@gmail.com
DS IBSF	Dominique CORDEL	(06 25 62 43 43)	dominique.cordel@inetum.com
RSS Software	Adrian JACKSON	(06 37 06 29 38)	adrian.jackson@laposte.net



NAO 2025 - Principalement :

- Augmentation générale collective
- Augmentation automatique des ETAM à partir de deux ans d'ancienneté.
- Un alignement des salaires au sein d'une même catégorie (coefficient/position) à ancienneté équivalente pour tous les salariés.
- Mutuelle : élargissement remboursements
- Formation
- Plan sénior
- Prime de vacances
- Compte Epargne Temps
- Egalité Hommes / Femmes
- Participation
- Médaille du travail
- Augmentation budget CSE

Décembre 2024

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%

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. »

Inflation par produits sur un an	2023	2024 (Prévisions)
Alimentation	+7,5%	+ 6,2 %
Energie	+ 5,2%	+ 3%
Produits manufacturés	+ 1,4%	+ 1,2 %
Services (Transports, Eau, Loyer)	+ 3,1%	+ 3%

Portée par la crise énergétique, l'inflation s'est rapidement généralisée à l'ensemble de l'économie et aux services.

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

C'est pourquoi la CFTC demande pour 2025

1. Tickets restaurant

La valeur du ticket restaurant est actuellement à 9 euros, la part employeur de 60 % (5,40€).

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.

2. Télétravail

La CFTC demande une revalorisation de l'indemnité :

- 20€ pour 1 à 4 jours de Télétravail par mois.
- 30€ 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.

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 0,4 € par Km aussi bien pour le conducteur que pour chacun des passagers.

Une telle mesure serait de nature à diminuer la charge globale de frais kilométriques pour Inetum tout en encourageant l'économie collaborative.

3. Voitures électriques : 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.

4. Transports en commun

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

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 liée 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.

BORLOO : actuellement 15€ par semaine et un maximum de deux jours à 7.50€, demande d'une valorisation à 30€ par semaine.

5. Vélo

Indemnités kilométriques vélo : A hauteur de 0,25 € par Km et dans la limite d'un plafond de 800 € par an. Ces indemnités sont cumulables avec le remboursement à hauteur de 75% de l'abonnement transports en commun. Sinon Inetum n'a pas de démarche écologique

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

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 10% pour tous les salariés dans le contexte inflationniste actuel. Pour rappel, l'inflation de cette année se cumule avec la forte inflation de l'an dernier, elle ne baisse donc pas.
- 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 : 8%
- Une augmentation pour les retours maternité : 8%
- Une augmentation pour l'égalité Hommes / Femmes : 8%
- Une augmentation pour les élus : 8%
- Un alignement des salaires au sein d'une même catégorie (coefficient/position) à ancienneté équivalente pour tous les salariés.

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

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 prévoit un élargissement de l'enveloppe dédiée aux dépenses telles que : complément alimentaire, pédicure, acuponcture, homéopathie, transport bariatrique, ...

Et le remboursement des médicaments déclassés par la Sécurité Sociale.

Possibilité d'étendre la demande d'adhésion à la mutuelle pour les ayants droits au-delà du délai de 6 mois versus inscription à France Travail.

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 ainsi que les salariés en retraite progressive. La loi en donne cette possibilité.

13. 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.

14. 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.

15. Médaille du travail

La CFTC demande la médaille du travail et l'attribution d'une prime en fonction du nombre d'années travaillées :

- 20 ans : 1 000€
- 30 ans : 1 500€
- 35 ans : 2 000€
- 40 ans : 2 500€

16. 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.
- L'attribution d'une prime et de jours de congés supplémentaires au-delà de 25 ans d'ancienneté (ex. un jour de congé supplémentaire par tranche de 5 ans au-delà de 25 ans d'ancienneté).

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 l'**Egalité** des salaires H/F en 2025. Le rattrapage n'est pas une solution en soit. Il faut une égalité de salaire !

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. Axe de sensibilisation

La CFTC demande une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Cette formation doit obligatoirement leur être proposée aux futurs retraités par l'employeur.