



### Au sommaire :

- Mercer – Intersyndical (p 1)
- L'E-learning de trop !!! (p 1)
- NAO – La CFTC ne signe pas (p 2)
- Intelligence Artificielle (p 3)
- Besoin d'un logement locatif ? (p 4)
- Le Droit de Retrait (p 5-6)
- Calendrier (p 7)
- Equipe CFTC (p 8)
- Venez rejoindre l'équipe CFTC (p 9)
- Intersyndicale (p 10)

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

**Février 2025**

## **MERCER – Mutuelle & Prévoyance Intersyndicale**

### **CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et Solidaires Informatique**

Nous nous sommes réunis en intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et Solidaires Informatique) ... pour demander l'ouverture de négociation (en dernière page) sur la mutuelle et prévoyance.

Il est inacceptable d'augmenter les conjoints de 143% et les retraités de 25%. La baisse des cotisations des salariés de 6,48% (3 à 4€ en moins par mois) se traduit par près d'un million d'économie pour Inetum !!!

À la suite de notre demande, la direction consent à traiter le sujet lors de la prochaine paritaire le **19 février** prochain.

**Associez-vous à notre démarche auprès de la direction en signant la pétition en ligne !  
Pour cela connectez-vous à : Cotisations mutuelles**



**L'union fait la force !**

## **L'E-learning de trop !!!**

En tant que professionnels de l'informatique, les salariés d'Inetum passent une grande partie de leur temps devant des écrans.

**C'est pourquoi la CFTC souhaite exprimer sa préoccupation** face à la tendance croissante du l'e-learning pour nos sensibilisations et formations. Cette surcharge numérique non seulement augmente le temps d'écran, mais isole davantage et peut nuire au bien-être et à la santé du salarié d'Inetum.

La CFTC reconnaît les avantages du l'e-learning, mais pense qu'un équilibre est nécessaire.

La CFTC plaide pour un mélange d'apprentissage qui valorise également l'interaction humaine, **l'appartenance à Inetum**, l'échange d'idées en personne et la déconnexion occasionnelle de notre environnement numérique.

La CFTC demande à la direction de prendre en compte ces préoccupations et de travailler en partenariat avec les représentants du personnel pour **créer un environnement d'apprentissage qui respecte les besoins des salariés d'Inetum en tant que professionnels de l'informatique et en tant qu'êtres humains.**

## Les principales revendications de la CFTC

1. **Augmentation générale collective**
2. **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.
3. Un **alignement des salaires** au sein d'une même catégorie (coef/position) à ancienneté équivalente pour tous les salariés
4. **Revalorisation de l'indemnité TT.**
5. **Participation** : révision de l'actuel accord
6. **Prime de vacances** en conformité avec la convention collective
7. **Réévaluation du TR** à 11€
8. **Mutuelle** : élargissement remboursements
9. **Mise en place d'un Compte Epargne Temps**
10. **Médaille de travail** : attribution d'une prime en fonction du nombre d'années travaillées
11. **Au titre de l'égalité H/F**, suppression des écarts de salaire en 2025
12. **Formation** : 5 jours par an et par salarié
13. **Plan sénior** : ouverture de négociations
14. **L'augmentation des subventions du budget OS des CSE** à 1% de la masse salariale brute.

## Ce que propose la direction

Enveloppe globale de 2 % de la masse salariale de l'exercice 2024 (cotisations salariales et patronales incluses) de chacune des entités juridiques de l'UES Inetum au 31 décembre 2024, à périmètre constant au 31 décembre 2024.

1.65 % d'augmentations individuelles d'un montant minimum de 800 euros bruts, montant proratisé pour les salariés travaillant à temps partiel. Les augmentations individuelles sont conditionnées à la présence dans les effectifs au 31 décembre 2024 et aux salariés en contrat à durée indéterminée.

-Avec effet du 1<sup>er</sup> avril 2025, il sera procédé à une augmentation de 3 % du salaire fixe des salariés dont le salaire annuel est inférieur 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. Un calcul prorata temporis est effectué pour les salariés travaillant à temps partiel, à la fois sur le salaire annuel et sur l'augmentation minimale annuelle.

-Avec effet du 1<sup>er</sup> juillet 2025, il sera procédé à une augmentation de 3 % du salaire fixe des salariés âgés de moins de 26 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Pour les salariés non augmentés depuis le 31 décembre 2020, toutes causes confondues, une enveloppe répartie de manière égalitaire entre les salariés bénéficiaires (en équivalent temps complet), avec effet du 1<sup>er</sup> avril 2025 :  
- 89.000 euros (cotisations salariales et patronales incluses) pour Inetum et Inetum Business Solutions France  
- 9.000 euros (cotisations salariales et patronales incluses) pour Inetum Software France

les représentants du personnel et syndicaux dont le nombre théorique d'heures de délégation sur l'année dépasse 25 % de la durée du travail, soit 38 heures par mois, bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. Une enveloppe spécifique est ainsi consacrée. Pour 2025, la Direction alloue une enveloppe de :  
- 107.800 euros (cotisations salariales et patronales incluses) pour Inetum et Inetum Business Solutions France  
- 27.900 euros (cotisations salariales et patronales incluses) pour Inetum Software France.

Les mesures spécifiques (non individuelles) ne peuvent pas se cumuler, la mesure la plus élevée étant retenue. Elles sont conditionnées à la présence dans les effectifs au 31 décembre 2024.

**Force est de constater qu'entre les revendications des organisations syndicales et les propositions de la direction, il y a un fossé pour ne pas dire un océan, révélateur du mépris affiché en termes de négociation annuelle par la direction : « venez avec vos revendications, nous venons avec nos propositions ». La CFTC n'est pas signataire de cette proposition**

## Avons-nous le temps d'être des humains ?



L'intelligence artificielle est partout. L'IA peut brasser quasiment des millions de données, en les triant, et en découvrant des analogies, des liens inattendus. On pourrait croire que l'homme reste le fournisseur des données et le programmeur des algorithmes. Or, ce n'est plus tout à fait le cas. Les nouvelles formes d'IA dites génératives sont des machines auto-apprenantes qui se corrigent et s'améliorent elles-mêmes, sans être programmées pour cela par l'homme. L'homme peut donc abdiquer la maîtrise de son destin ainsi abandonné à l'intelligence artificielle.

L'esprit est en danger. En effet l'intelligence artificielle consolide et optimise l'écosystème du travail d'entreprise. Toutes les activités sont minutieusement interconnectées par l'IA, au-delà même de ce que le meilleur manager pouvait espérer. Le travailleur s'enferme dans le système, il est emporté par la logique de l'intelligence artificielle. Bien pire, le travailleur ne dépend plus tellement de cadres managers humains mais de ce qu'on appelle le management algorithmique. L'ordinateur découpe les processus de travail pour chacun puis contrôle à distance les tâches exécutées par les humains subordonnés à l'intelligence artificielle. L'enjeu d'aujourd'hui est de tout faire pour que les êtres humains restent les maîtres des processus et des contrôles de l'IA. Pour l'efficacité, comme pour les conditions de travail, l'usage de l'IA ne doit pas se décider au sommet d'une hiérarchie, mais au plus près des actions et des acteurs. D'où la renaissance de l'idée des lois Auroux de 1982 de créer des ateliers d'expression directe des salariés. 40 ans plus tard cet ancien ministre se réjouit de ce que beaucoup (dont la CFTC) reprennent cette loi encore inappliquée. Ce recours à la subsidiarité, la décision de proximité, ce principe de l'enseignement social-chrétien, prend du temps, alors que par la gestion de l'IA il n'y a plus de temps mort. Avons-nous encore le temps d'être des humains ? Non et oui. Non car à la vitesse où vont les progrès du numérique il y a urgence, oui car il faut s'arrêter un peu pour savoir où on veut aller.



# Besoin d'un logement locatif ?

## AL'IN et la Commission Logement sont là pour vous !

Février 2025

Simplifiez votre recherche de logement locatif avec AL'IN, la plateforme de logement locatif action logement !!

Faites votre demande de logement sur le site du gouvernement « demande-logement-social.gouv.fr ou tout autre site départemental » pour obtenir un numéro unique. Puis faites votre demande sur AL'IN en créant un compte. En renseignant votre numéro unique, votre compte sera automatiquement mis à jour. **Attention, un seul numéro unique par foyer fiscal.**

Prévenez ensuite votre commission logement Inetum en leur fournissant un dossier de demande de logement locatif ([dossier sur l'intranet Inetum](#)). La commission étudiera votre demande en commission mensuelle **et la validera directement sur la plateforme AL'IN le cas échéant**

**En cas de refus, la commission vous précisera les motifs et les étapes à suivre.**

Tant que votre dossier n'est pas complet, vous ne pourrez pas recevoir des offres de logement.

**La commission est là pour vous apporter un soutien complémentaire, vous orienter, intervenir auprès d'action logement, appuyer votre demande auprès d'action logement et vous aider à compléter le dossier si vous rencontrez des difficultés.**

Si vous ne passez pas par la commission, votre demande ne sera pas prioritaire dans le temps, sachant que les délais d'attente pour un logement locatif en IDF sont de plus de 3 ans aujourd'hui et plus d'un an en province selon les départements.

AL'IN est une plateforme qui prend en compte les règles d'obtention d'un logement locatif social, tel que :

- L'adéquation de votre revenu fiscal de référence avec des plafonds de ressources qui varient en fonction des logements (chez INETUM, nous sommes sur le plafond PLUS/PLS).
- L'adéquation de la composition familiale du ménage avec la typologie du logement recherché (ex : une personne seule aura un T1 ou T2).
- L'adéquation de votre capacité financière avec le montant du loyer (vous devez avoir des revenus d'environ 3 fois le montant du loyer charges comprises).

**Une fois votre dossier validé par la commission logement, vous serez acteur de votre demande. Vous recevrez des offres d'Action Logement directement sur votre compte AL'IN et vous devrez vous positionner sur l'offre qui vous intéresse : une seule offre à chaque fois. Sachez qu'Action Logement a ses propres commissions avec des bailleurs sociaux et que ce sont eux, en final, qui décident de l'attribution d'un logement en fonction de critères sociaux définis. Dans tous les cas, vous serez informés de l'évolution de votre dossier. Il ne faudra pas oublier de le mettre régulièrement à jour en termes de fiches de paie (les 3 derniers mois), avis d'imposition, etc...**

Pour rappel : la commission joue un rôle clé pour défendre votre dossier et débloquer des situations complexes.

## *L'autonomie facteur de bien être*

Le Droit de Retrait est un mécanisme du droit du travail permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Il permet aux salariés de se retirer d'une situation dangereuse et de garantir un environnement de travail sain. Ce droit est activé lorsque le salarié perçoit un risque grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité. Il peut être exercé individuellement ou collectivement.

## *Subjectivité du Droit de Retrait*

Le Droit de retrait repose sur le ressenti du salarié. Le droit du travail parle d'un « **motif raisonnable de penser que la situation de travail représente un danger grave et imminent** ». En cas de contentieux, le juge doit rechercher, non pas si la situation était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de le penser.

## *Les situations justifiant un droit de retrait sont multiples*

Installations défectueuses, conditions climatiques extrêmes, risques psychosociaux, etc. Y compris lorsque le danger provient d'un élément externe à l'entreprise (client, prestataire, usager, patient, etc). Une ambiance de travail nocive ou une surcharge conséquente de travail pourrait être recevable.

Attention toutefois à ne pas confondre droit de retrait et droit de grève. Ce dernier ayant pour objectif de revendiquer des améliorations des conditions de travail.

## *Gravité et imminence du danger*

Ce sont les deux critères essentiels permettant d'appliquer le droit de retrait.

1. Gravité, le danger doit représenter une menace sérieuse pour la santé ou la vie du salarié, susceptible de causer un accident ou une maladie, entraînant la mort ou paraissant entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

2. Imminence, le risque doit être susceptible de se matérialiser rapidement. On parle ainsi de « délai rapproché ».

## Exercice du droit de retrait

Bien qu'il n'y ait pas de formalisme particulier pour exercer le droit de retrait, la CFTC conseille de respecter dans l'ordre les étapes suivantes : Informer l'employeur, puis prévenir un représentant du personnel

1. Informer l'employeur en signalant à son supérieur qu'il se retire, en exposant les raisons. Le signalement peut être verbal ou écrit. Dans la mesure du possible et pour des raisons de traçabilité, le signalement écrit est à privilégier. En cas de contentieux cela permettra de prouver que l'employeur était au courant du danger. Cela pourra engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas d'accident ou de maladie professionnelle au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur.
2. Prévenir un représentant du personnel qui pourra intervenir si nécessaire. Le sujet pourra alors être débattu en CSE au titre des prérogatives de l'instance en matière de santé et de sécurité.

## Droit de retrait ne signifie pas droit de rentrer chez soi

Le droit de retrait concerne une situation de travail. Dès lors que le salarié n'est plus en contact avec une situation de travail dangereuse, il peut être temporairement affecté à un autre poste. Et lorsque les problèmes de sécurités sont résolus, l'employeur peut demander au salarié de reprendre son poste. Un départ du salarié de son lieu de travail n'étant pas justifié pourrait être interprété comme une insubordination, justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Quelles sanctions en lien avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait ne peut entraîner aucune sanction, ni retenue de salaire. Il s'agit d'une protection du salarié face à son environnement de travail, afin de ne pas dissuader le salarié d'user de ce droit. Ainsi, un licenciement prononcé à la suite d'un droit de retrait se verra frappé de nullité et impliquerait la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Toutefois il revient au salarié de démontrer que la situation lui paraissait susceptible d'entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

En revanche un droit de retrait exercé sans justification adéquate peut conduire à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans ce cas, il revient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié, face à une situation sans gravité, peut être qualifié d'insubordination.

Le droit de retrait ne doit pas non plus avoir pour conséquence la création pour un tiers d'un danger grave et imminent. Le cas échéant, les conséquences de son droit de retrait peuvent également aboutir à un jugement pénal pour blessures ou homicide involontaires.



# Calendrier Réunions Inetum

## PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 19/02/2025 – Software / Mutuelle / IBSF Participation
- 19/03/2025 – Télétravail / ...
- 16/04/2025 – A définir
- 14/05/2025 – A définir
- 18/06/2025 – A définir

Commissions mises en place par accord

## COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2025  
 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	: 18/02/2025
IDF	: 25/02/2025
NORD	: 25/02/2025
Grand Ouest	: 28/02/2025
IBSF	: 25/02/2025

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	: 11/03/2025
	03/06/2025
	04/09/2025
	02/12/2025
IDF	: 18/03/2025 après-midi
	17/06/2025 après-midi
	16/09/2025 après-midi
	09/12/2025 après-midi
NORD	: 04/03/2025
	03/06/2025
	02/09/2025
	02/12/2025
Grand Ouest	: 13/03/2025
IBSF	: à venir pour 2025
LOGEMENT	: 11/02/2025
	11/03/2025

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

## CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

12/03/2025  
 11/06/2025  
 10/09/2025  
 10/12/2025

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

## COMMISSIONS mises en place par le CSE-Central

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

EGALITE / PRO	: à venir pour 2025
FORMATION	: 20/03/2025
ARTT	: à venir pour 2025
SANTE / PREVOYANCE	: à venir pour 2025



# La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



## 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)  
Christine DELORME (IBSF)  
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)  
Edward PUJAR (RSS - Ile de France)  
Ouided GABSI (RSS - Est)  
Adrian JACKSON (Software)

## Commission Economique

Dominique CORDEL

## Commission ARTT

Denis FRANCOIS  
Michel le GOUVELLO (RS)

## Commission Formation

Pascale DEKESS  
Dominique CORDEL

## Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE  
Syldia ARGENTIN (RS)  
Adrian JACKSON

## Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)  
Aurélié 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

Pascale DEKESS  
Dominique CORDEL

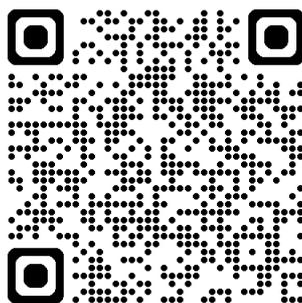
## Commission environnement

Denis FRANCOIS  
Christophe CAILLE  
Michel le GOUVELLO (RS)

## Commission Logement

Pascale DEKESS

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  
DSC Adjoint / Rhône-Alpes  
DS Rhône-Alpes  
DS Rhône-Alpes  
DS Nord  
DS Nord  
DS Nord  
RSS Ile de France  
RSS Grand Ouest  
RSS Est  
DS IBSF  
RSS Software

Michel LE GOUVELLO  
Pascale DEKESS  
Christophe CAILLE  
Yannie TERPEND ORDASSIERE  
Denis FRANCOIS  
Guillaume DEVOS  
Gerard LEPINE  
Edward PUJAR  
Nicolas GUILLON  
Ouided GABSI  
Christine DELORME  
Adrian JACKSON

(06 02 19 01 32)  
(06 04 50 86 19)  
(06 80 10 21 10)  
(04 76 61 30 00)  
(06 61 79 59 16)  
(06 61 79 59 16)  
(03 20 12 85 48)  
(06 51 00 55 69)  
(06 62 08 80 41)  
( )  
( )  
(06 37 06 29 38)

[michel.legouvello@gmail.com](mailto:michel.legouvello@gmail.com)  
[dekessp@yahoo.com](mailto:dekessp@yahoo.com)  
[christophe.caille@inetum.com](mailto:christophe.caille@inetum.com)  
[yannie.terpend-ordassiere@inetum.com](mailto:yannie.terpend-ordassiere@inetum.com)  
[denis.francois@inetum.com](mailto:denis.francois@inetum.com)  
[guillaume.devos@inetum.com](mailto:guillaume.devos@inetum.com)  
[denis.francois@inetum.com](mailto:denis.francois@inetum.com)  
[epujar@club-internet.fr](mailto:epujar@club-internet.fr)  
[nicolas.guillon@inetum.com](mailto:nicolas.guillon@inetum.com)  
[gabsiwided12@gmail.com](mailto:gabsiwided12@gmail.com)  
[christine.delorme@inetum.com](mailto:christine.delorme@inetum.com)  
[adrian.jackson@laposte.net](mailto:adrian.jackson@laposte.net)



## En 2025, j'adhère à la CFTC

- La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,
- La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse. La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- La CFTC c'est également une équipe soudée dans l'entraide qui offre une protection juridique supplémentaire, met à disposition une application qui répond à nos questions concernant l'organisation de l'entreprise et le droit du travail...



Vous souhaitez être mieux informé ? Vous aimeriez vous investir davantage dans la vie de votre entreprise ? Adhérer à la CFTC peut vous offrir un accès privilégié à l'information, mais aussi les moyens d'agir collectivement, de défendre vos droits et ceux de tous les travailleurs.

Venez nous rejoindre



**Pour accéder au formulaire d'adhésion, scannez le QR Code**



**Ou cliquez sur ce lien : Adhésion en ligne**

***Venez nous rencontrer à nos Info Café ->***



24/02/2025	- EE/EP
Mars	- La mutuelle / La prévoyance
Avril	- La retraite
Mai	- Les congés / Acquisition CP durant les arrêts maladie
Juin	- Les Intercontrats
Juillet	- Les frais de missions

***Pour vous inscrire, contactez-nous pour recevoir le lien.***



A l'attention de

**Bruno Da Sola**  
**DRH Groupe INETUM**

**Eve Royer**  
**DRH France INETUM**

**Anne Dumont**  
**Responsable Juridique Social**

**145, boulevard Victor Hugo**  
**93 200 SAINT OUEN**

**Le 29 janvier 2025**

Objet : Négociation d'un accord sur les cotisations de Prévoyance & Complémentaire Santé

Mesdames, Monsieur,

Les salariés ont été informés le 20 décembre 2024 d'un changement du niveau de cotisations important de notre système de santé et prévoyance.

Les modifications portent sur :

- Une légère baisse des cotisations « salariés » et « prévoyance »
- Une très forte augmentation des cotisations « conjoints » et « inactifs »

Ce changement et les délais d'information très courts ont choqué les salariés qui ne cessent de montrer et d'exprimer leur mécontentement face à ces mesures pour les raisons suivantes :

- Ces nouveaux taux de cotisations font essentiellement gagner de l'argent à Inetum,
- Assurer son conjoint n'est pas un choix mais une obligation lorsque celui-ci ne bénéficie pas de régime obligatoire ou de qualité,
- Le niveau d'augmentation de la cotisation « conjoints » est sans précédent et difficilement supportable,
- Le niveau d'augmentation des « inactifs » est également très important et met en difficulté financière des anciens salariés aux revenus souvent plus faibles,
- La baisse des cotisations « salariés » et « prévoyance » est peu importante et ne permet pas de justifier le désengagement d'Inetum dans le système de solidarité jusqu'alors en place.

Ces bouleversements s'appuient sur les seuls chiffres de 2023 qui montrent pourtant un taux de sinistralité positif à 99 %, ne justifiant pas ces augmentations qui impactent fortement les revenus des salariés.

Enfin ces changements n'ont fait l'objet d'aucune négociation, ne favorisant ainsi que le niveau de cotisations d'Inetum, qui profite ainsi d'un hypothétique déséquilibre du contrat, pour faire des économies importantes et injustifiables. Cette situation est intolérable et incomprise des salariés qui nous font part de leur mécontentement.

Ainsi l'intersyndicale demande d'ouvrir de véritables discussions et négociations, sur la base de chiffres actualisés, permettant d'étudier l'ensemble des leviers à disposition pour maintenir l'équilibre du contrat de « prévoyance santé » :

- Niveau des cotisations « salariés » et « prévoyance »
- Cotisation sur les tranches B et C pour les cotisations « salariés », « inactifs » et « conjoints »
- Répartition des cotisations employeur / salariés

L'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE) s'accordent pour trouver et proposer des solutions équilibrées, solidaires et justes, prenant en compte le niveau de revenu de chacun avec une participation équitable de l'employeur.

Dans l'attente d'une réponse, nous vous prions de croire, monsieur, à nos respectueuses salutations.