



## Au sommaire :

- Mercer – Intersyndicale (p 1 – 10)
- Appporteur d'affaires (p 2)
- ADA / ADV (p 3)
- Barèmes URSSAF (p 4)
- Commission « suivi astreintes » (p 5)
- Calendrier (p 6)
- Equipe CFTC (p 7)
- Venez rejoindre l'équipe CFTC (p 8)
- Journée de la Femme (p 9)

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

**Mars 2025**

## **MERCER RÉUNION PARITAIRE DU 19 FÉVRIER 2025**

Venues avec une proposition tout à fait acceptable, les Organisations Syndicales Représentatives se sont retrouvées fort dépourvues quand la direction fut venue.

Sur la base de l'équilibre de chaque régime : salariés - conjoints et inactifs, la direction campe sur ses positions. Le régime des salariés est bénéficiaire donc diminution des cotisations de 6,49% et maintien des augmentations annoncées le 20/12/2024 pour les conjoints et les inactifs à savoir :

- **Une augmentation au 1er janvier liée à l'augmentation du 1,6 % de plafond mensuelle de la Sécurité sociale (impactant uniquement les collaborateurs dont le salaire mensuel est actuellement supérieur à ce plafond (soit 3 864 € par mois en 2024 et 3 925 € par mois en 2025) ;**
- **Une augmentation de 68 % au 1er février ;**
- **Une augmentation de 44 % au 1er juillet ;**

L'économie réalisée par la Direction est certes non négligeable mais ce n'est pas le but premier. Nous nous permettons d'en douter ! Difficile à croire dans un contexte où tout est mis en place pour racler les fonds de tiroirs. L'idée même de faire des économies sur les cotisations « salariés » est indécente et a été rappelée à la direction lors de la paritaire.

La direction annonce avoir demandé à MERCER une proposition pour les conjoints au même taux qu'en 2024 mais avec des garanties « adaptées » comprenez baisse des garanties. Le principe même de la Mutuelle qui est l'équilibre des régimes au global est balayé d'un revers de manche.

**Ce n'est pas la position de la CFTC** qui défend avec les autres OSR, une augmentation modérée pour les conjoints et les inactifs telle que demandée à la direction dans notre courrier du 13 février (à retrouver en fin de bulletin) et dont les principales sont :

- **Pour un régime « juste » :**
  - De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints et inactifs
  - De nous fournir les éléments permettant un calcul d'impact de cette mesure
- **Pour un régime solidaire :**
  - De maintenir le niveau de cotisations « salariés » au niveau de 2024
  - D'augmenter les cotisations « conjoints » de +25 à 35 % en fonction de l'impact des cotisations sur les tranches B et C
  - D'augmenter les cotisations « inactifs » de 15 % au lieu des 25% prévus

Retrouvez le point de vue de l'intersyndicale en page 10 - Prochaine paritaire le 19 mars.

## **Bon à savoir**

**3 925 € : PMSS** (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)  
**2 100** salariés (environ) ont leur conjoint ou conjointe sur leur mutuelle  
**56 %** sont en dessous du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)  
**44 %** sont au-dessus du PMSS

**Cotisations mutuelle conjoints :** le calcul se fait sur la Tranche A qui correspond au maximum au PMSS (3 925€ pour 2025 soit 47 100€ pour l'année).

Vous cotisez :

- **Sur votre salaire** si vous êtes en-dessous du PMSS et ce quel que soit votre salaire. C'est-à-dire qu'en **juin et décembre vous cotiserez sur le montant total de votre salaire + la prime semestrielle de vacances / la prime semestrielle de fin d'année** et potentiellement sur les indemnités de départ. Le principe est que le cumul des cotisations ne doit pas dépasser le plafond annuel de la sécurité sociale (BOSS : bulletin officiel de la sécurité sociale.)
- **Sur le PMSS** si vous êtes au PMSS ou au-dessus, quel que soit votre salaire.

**Associez-vous à notre démarche auprès de la direction en signant la pétition toujours active en ligne !**

**Pour cela connectez-vous à :**

**Cotisations mutuelles**



**L'union fait la force !**



## Prime Apporteur d'Affaires

### 500 € à 2000 € pour les salariés non commerciaux

Jusqu'à présent, cette prime existait mais restait, sur certaines régions, à discrétion des managers.

La Direction a communiqué afin que désormais ce processus soit mis en place sur tout le territoire, pour tous les salariés éligibles.

La prime d'apporteur d'affaire ou prime « Connect » est un dispositif permettant aux salariés d'Inetum n'ayant pas de fonction commerciale de bénéficier d'une rémunération supplémentaire lorsqu'ils sont à l'origine de la signature d'un nouveau contrat avec un client.

#### Conditions d'éligibilité

- Tout collaborateur n'ayant pas de fonction commerciale au sein d'Inetum
- Être à l'origine d'une connexion commerciale et avoir joué un rôle actif de facilitateur tout au long des échanges entre la société cliente et Inetum.
- L'appréciation du niveau de participation de l'apporteur d'affaire est à la discrétion du manager du profit center bénéficiant du contrat (en collaboration avec le manager de l'apporteur).
- La mise en relation doit donner lieu à la signature d'un **nouveau** contrat commercial avec Inetum.

*La prime est uniquement versée pour tout nouveau contrat commercial (client existant compris). En cas de participation à un renouvellement d'un contrat, le collaborateur ne sera pas éligible à la prime.*

#### Versement de la prime

- Déclenchement de la prime à la signature du contrat avec la société cliente
- Versement au prochain calcul de paie (sur le mois en cours avant le 15 du mois, sur le mois suivant après le 15 du mois, date selon le calendrier de paie)

#### Montant de la prime

- Prime de **500 €** pour un contrat compris entre **10 K€** et **100 K€**.
- Prime de **1000 €** pour un contrat compris entre **100 K€** et **500 K€**.
- Prime de **2000 €** pour un contrat supérieur à **500 K€**.

**Si on vous dit que la prime d'apporteur d'affaire n'existe pas contactez la CFTC !**

Après SAP en 2022, PULSE'24 et sa réorganisation, la direction a embarqué les assistantes de gestion (ADG) dans des filières d'expertise : Assistante D'Agence (ADA) et Assistante De Vente (ADV) ou Administration des Ventes.

Sur un concept bien particulier de volontariat, recueil des souhaits et des aspirations des ADG, entretiens, les dés ont été jetés. Sur le papier, chaque personne a choisi si elle voulait être ADA ou ADV sans savoir ce qui les attendaient vraiment et surtout pour certaines, **fini la polyvalence qui faisait justement l'intérêt de leur travail.**

Le projet initial, immature, présenté en CSE Central a suscité un si grand nombre d'interrogations quant à la mise en place, aux RPS, aux moyens mis par la direction, qu'une expertise a été votée et a mis en avant de manière très flagrante un risque élevé de Risques Psycho Sociaux. Un groupe de travail composé d'élus du CSEC s'est constitué pour suivre le projet en collaboration avec la direction.

Démarrage en juillet 2024, le projet a été mis en place en pilote sur la région Sud-Ouest et devait se dérouler de janvier jusqu'en juin 2025 pour les autres régions.

C'était sans compter sur PULSE'25 qui est venu, une fois de plus, tout modifier. Finalement le projet sera déployé en one shot et ce dès janvier 2025 (information annoncée au groupe de travail le 7 novembre 2024)

Amateurisme et inexpérience semblent refaire surface.

A la question : comment avez-vous évalué le poids de chaque tâche réalisée par les ADV et les ADA sur une semaine, un mois ..., la direction n'a pas de réponse.

Quand le groupe de travail prend du temps et pose des questions à la direction, celle-ci ne répond pas. Quand les élus relancent, la direction ne répond toujours pas.

Pourtant, les choses bougent : les ADV ont récupéré leur périmètre d'intervention et passé le relais sur leurs anciens comptes. Les ADA, elles, attendent toujours d'avoir leur périmètre figé et leur fiche de poste. Le mois de janvier a été difficile visiblement et les ADA sont venues en renfort des ADV pour leur permettre de clôturer la gestion (facturation) de janvier.

Là encore, flottement, ajustements de dernières minutes.

En final, un projet remanié que la direction ne considère plus comme un projet. La mise en place est effective et peu importe les pots cassés, des entretiens réguliers et TEALE viendront régler les problèmes rencontrés.

Juste un détail qui n'en est vraiment pas un : les ADA comme les ADV sont des personnes résilientes qui se plaignent peu et bossent beaucoup mais à force de réorganisations, de manque de reconnaissance, la direction devrait se poser les bonnes questions et surtout y apporter de vraies réponses, pas juste quelques ajustements de dernières minutes et tout ça pour sûrement, dans pas longtemps, annoncer une énième organisation qui les impactera encore !

Autre élément notoire : les ADV peuvent compter leurs heures supplémentaires. Dommage, elles n'étaient pas au courant ! comment régulariser ces heures ?

Pour les remercier ? pas de prime et pour les augmentations, cela ne sera pas vraiment possible en 2025 compte tenu de la faible enveloppe annoncé pour l'année. Là encore, les ADV en pâtiront. Certaines ne sont augmentées que tous les 4 ans !

Et les ADA ? elles dépendront du bon vouloir des managers ou responsables de leur périmètre de rattachement.... Elles ne sont pas centralisées sur une BU spécifique comme les ADV, le recrutement, la paie ou la comptabilité.

### **ADV : assistante de vente ou administration des ventes**

Gestion des contrats et projets, validation des temps collaborateurs (contrats en AT), suivi des collaborateurs sur les projets, gestion sous-traitance sur les projets, facturation, pilotage des encours et des portefeuilles clients, gestion des litiges, utilisation de SAP, Chronotime et de CRA35.

### **ADA : assistantes d'agence**

Accueil et accompagnement des collaborateurs, gestion des déplacements, du matériel pro..., relai événementiel, relai flotte automobile, relance des saisies temps collaborateurs, gestion des demandes d'achat sur centre de coûts, gestion des fins de stocks, contrôle et validation des frais, établissement des ordres de mission et de la plateforme Egencia.

Les ADA ont enfin reçu leur fiche de poste au moment de l'édition de notre communiqué. A suivre ....



# Barèmes URSSAF liés aux frais professionnels pour 2025

Mars 2025

## Barèmes URSSAF liés aux frais professionnels pour 2025

Les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle sont des frais professionnels que l'employeur est tenu de lui rembourser. Les frais professionnels justifiés ne sont pas soumis à cotisations de Sécurité sociale et à CSG-CRDS.

### Indemnité de frais de repas - Montant max exonérée en 2025

Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail	7,40 €	
Salarié en situation de déplacement contraint de prendre son repas au restaurant	21,10 €	Au lieu de 20,60€ en 2024
Salarié en situation de déplacement non contraint de prendre son repas au restaurant	10,30 €	

### Frais de déplacements en métropole 2025

	Repas	Logement et petit déjeuner – Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Logement et petit déjeuner – autres départements
Pour les 3 premiers mois	21,10 €	75,60 €	56,10 €
Au-delà du 3 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>e</sup> mois	17,90 €	64,30 €	47,70 €
Au-delà du 24 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>e</sup> mois	14,80 €	52,90 €	39,30 €

Si besoin des frais de déplacement en Outre- Mer : nous contacter ou voir sur Frais professionnels [Frais professionnels - URSSAF.fr](https://www.urssaf.fr)

Lors de la réunion de la commission de suivi des astreintes, le 21 février 2025, la direction confirme qu'il n'y a pas eu de réunion de suivi de l'accord Astreintes pour les exercices 2022 et 2023. Elle s'engage à ce qu'il y ait maintenant une réunion de suivi chaque année.

***L'analyse de la situation ne pourra se faire qu'entre les exercices 2021 et 2024.***

Nombre de personnes qui font des astreintes :

- 2021 : 16%
- 2024 : 12%

soit -25% entre 2021 et 2024

La demande change. Il n'y a plus de salariés qui travaillent uniquement la nuit. Les salariés travaillent la nuit en travail posté (3/8).

L'accord prévoit un maximum de 140 jours d'astreinte par an.

Nombre de salariés qui dépassent 140j/an :

- 2021 : 26
- 2024 : 13

**C'est mieux mais c'est encore trop.**

Motifs expliquant les dépassements de 140 jours :

- Astreintes sur des petites équipes. Plus l'équipe est petite, plus le risque de dépassement de 140j/an est possible.
- Absence inopinée d'un salarié qui désorganise le planning prévu.  
(ex : maladie)
- Concernant les overheads, il y a eu beaucoup de déménagements en 2024. Ce qui explique le dépassement.

**Les dépassements sont payés au tarif prévu par l'accord. Sont-ils suffisants ?**

Augmentation des interventions en 2024 :

- 2021 : Astreintes sans intervention 93% - Astreintes avec intervention 7%
- 2024 : Astreintes sans intervention 34% - Astreintes avec intervention 66%

Est-ce des interventions prévues (ex : bascule de système) ou autre chose ?

La direction va se renseigner sur l'évolution du nombre d'interventions.

## PARITAIRES

*Négociations entre les syndicats et la direction.*

- 19/03/2025 – Mutuelle / Télétravail / travail atypique, participation
- 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 : 25/03/2025  
IDF : 25/03/2025  
NORD : 25/03/2025  
Grand Ouest : 28/03/2025  
IBSF : 25/03/2025

*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 : 25/03/2025  
LOGEMENT : 11/03/2025  
08/04/2025

*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

CCSSCT : Santé Sécurité Condition de Travail – Central : 24/04/2025  
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)

## Commission Economique

## Commission ARTT

Denis FRANCOIS  
Michel le GOUVELLO (RS)

## Commission Formation

Pascale DEKESS

## Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE  
Syldia ARGENTIN (RS)

## Comité Paritaire Pilotage Handicap

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

## Assemblée Générale

## Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

## Commission Participation

Joseph LEGEAY (RS)

## Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE  
Syldia ARGENTIN (RS)

## Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

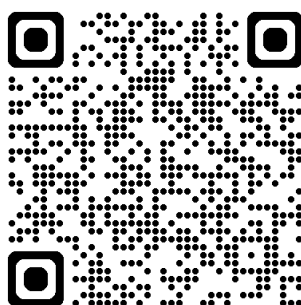
## Commission environnement

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

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

(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)  
( )  
(07 77 98 24 72)

[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)



## 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 ->**



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.**



*Journée de la femme : samedi 8 mars 2025*



**cftc**



J'adhère en 2 clics

# JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Au travail comme ailleurs, on ne lâche rien



## MUTUELLE : Une négociation au point mort !

Malgré les 1700 signatures de la pétition initiée par l'intersyndicale Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE), la direction fait toujours semblant de négocier et veut pérenniser son désengagement du financement de notre système de Santé et Prévoyance.

Après une réunion paritaire où la direction n'a montré aucun égard aux propositions de l'intersyndicale, celle-ci a de nouveau écrit un courrier pour poursuivre cette négociation aux enjeux importants.

L'intersyndicale souhaite maintenir un équilibre global de notre contrat Complémentaire Santé, tout en conservant l'esprit de solidarité de l'accord de 2016 et l'usage constaté depuis son application avec des cotisations « conjoints » et « inactifs » à prix modéré. Elle demande :

- *La fourniture des chiffres 2024 : consolidés sur le S1 et prévisionnels sur le S2*
- *Pour un régime « juste » :*
  - o *De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints*
  - o *De nous fournir les éléments permettant un calcul d'impact de cette mesure*
- *Pour un régime solidaire mais soucieux de garantir l'équilibre du système :*
  - o *De maintenir le niveau de cotisations « salariés » au niveau de 2024*
  - o *D'augmenter les cotisations « conjoints » de +25 à 35 % en fonction de l'impact des cotisations sur les tranches B et C (au lieu des 142 % réclamé par la direction)*
  - o *D'augmenter les cotisations « inactifs » de 15 % (au lieu des 25 % réclamé par la direction)*

En réponse, la seule proposition de la direction aura été la création d'un régime « conjoints » au rabais, mettant en place un système à deux vitesses, où seuls les plus aisés des salariés pourraient bénéficier des avantages d'une complémentaire santé de qualité aujourd'hui accessible à tous.

Cette proposition ne satisfait ni à l'exigence des salariés sur le maintien de leurs avantages acquis, ni à l'urgence de la situation. La direction ne semble pas avoir pris la mesure du fort mécontentement des salariés, ni de la détermination des organisations syndicales qui les représentent.

Dans son courrier du 4 mars, l'intersyndicale invite la direction à initier rapidement une nouvelle réunion de négociations.

Il y sera nécessaire de trouver des solutions qui prennent en compte nos propositions afin de maintenir un système de Santé et de Prévoyance équilibré, solidaire et juste, avec une participation équitable de l'employeur, comme c'est l'usage depuis 2016.