Au sommaire :

- *Mercer (p 1) et Intersyndical (p 10)*
- *CFTC, le syndicat constructif (p 1)*
- *Discrimination (p 2 et 3)*
- *Travail Atypique & Astreintes (p 4)*
- *Salaires MINIMUMS pour 2025 (p 5 et 6)*
- *Déclaration en CSE central (p 7)*
- *Calendrier (p 8)*
- *Equipe CFTC (p 9)*

Site : https://cftc-inetum.fr

Avril 2025

MERCER RÉUNION PARITAIRE DU 19 MARS 2025 - Reportée

La réunion prévue le 19 mars a été reportée sine die. A ce jour, pas de nouvelle proposition de date par la direction qui fera sans doute l'économie d'une réunion paritaire. Cette dernière n'a pas daigné répondre à notre **courrier du 4 mars 2025** (à retrouver en **page 10** de notre bulletin.)

L'intersyndicale ne lâche rien. Elle est responsable en faisant des propositions acceptables. L'entendre mais ne pas l'écouter, c'est refuser le dialogue social ! Nous ne voulons pas de garanties au rabais pour les conjoints ni aujourd'hui ni demain pour les salariés.

A force d'économie tous azimuts, la direction en oublie le principe même de la mutuelle, garantir l'équilibre en mutualisant les régimes salariés, conjoints, inactifs / retraités.

Une pensée pour nos collègues retraités qui ont fait le choix de garder la mutuelle proposée par Inetum. 25% d'augmentation au 1er avril (et ce n'est pas un poisson !) sur des tarifs déjà élevés pour ceux qui sont en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) soit 3925€ en 2025 et ils sont nombreux. Double peine puisqu' à la retraite les pensions sont moins élevées que les salaires précédemment perçus et que le taux de la mutuelle se calcule sur le PMSS ; En revanche ceux qui sont au PMSS au-dessus sont beaucoup moins lésés. Cherchez l'erreur !

Rappel des propositions faites par l'intersyndicale :

- **La fourniture des chiffres 2024 : consolidés sur le S1 et prévisionnels sur le S2.**
- **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**

Une médiation avec la direction d'Inetum est en cours - Prochaine paritaire le 16 avril 2025

MERCER – DEFAUT DE CONFIDENTIALITE POUR LES CONJOINTS

Contrairement à ce que permettait VERSPIEREN, MERCER ne fournit qu'un seul compte d'accès salariés assurés pour tous les membres de la famille et ne permet pas la création d'un second compte indépendant pour leurs conjoints. Ceci pose la question de la protection et la confidentialité des informations médicales qui sont propres à chacun.

CFTC, le syndicat constructif

Entre consensus et compromis sans compromission

La culture du conflit et du clivage doit laisser place à celle du consensus et du compromis. En relations humaines, personne n'a le monopole de la vérité et des avis contradictoires peuvent les uns et les autres être justes. En effet si nous pouvons dire que trop de lois étouffent la liberté, nous pouvons dire aussi que pas assez de lois et trop de libertés, laissent les plus puissants étouffer les plus faibles et leurs libertés (Henri Lacordaire XIXe siècle). Ici le clivage sectaire est illusoire car ces deux assertions sont justes. Compromis et consensus sont gages de vivre ensemble et nécessaires pour éviter la dégénérescence des désaccords en conflits voire davantage.

On peut négocier des compromis sociaux sur le partage de la valeur ajoutée, le pouvoir dans l'entreprise, les salaires, etc. Par ailleurs la culture du compromis ne se réduit pas à passer des accords ponctuels, mais s'inscrit dans la continuité.

En revanche, demeure le problème de ce qui pour chacun n'est pas négociable. Le compromis n'est pas compromission, c'est-à-dire, un abandon lâche de ses convictions.

La culture du compromis est dans l'ADN de la CFTC.

Discrimination
La diversité, c'est la vie !
Garantissons les conditions du « vivre ensemble » ! (1/2)

Avril 2025

Afin de respecter la dignité de la personne humaine quelles que soient son origine, son sexe, son âge, son handicap, sa situation de famille, ses activités syndicales, …. **la CFTC lutte contre les discriminations et les exclusions.**

Une protection tout le long de ma vie professionnelle :

- Lors de mon entretien d'embauche, l'employeur n'a pas le droit de me demander des informations autres que celles en lien avec l'emploi ou mes aptitudes professionnelles (ex : une candidate n'a pas à révéler son état de grossesse, un candidat n'a pas à déclarer son handicap).
- Pendant l'exécution de mon contrat de travail, mon employeur ne peut pas prendre de mesures discriminatoires (en matière de rémunération, formation, reclassement, qualification, promotion etc.) ni me sanctionner pour un motif discriminatoire (situation familiale, orientation sexuelle…).
- Si je relate ou témoigne des agissements de discrimination, mon employeur ne peut pas me sanctionner, licencier ou discriminer en représailles.
- Mon licenciement ou la rupture anticipée de ma période d'essai sont nuls si mon employeur les a fondés sur un motif discriminatoire (ex : mon état de grossesse), même s'il existe d'autres motifs valables de la sanction. J'ai le droit d'être réintégré dans l'entreprise.

Il faut le savoir : Des différences de traitement autorisées

- Mon employeur peut me traiter différemment - de manière plus favorable - selon mon âge afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, de favoriser l'insertion professionnelle ou encore d'assurer l'emploi des travailleurs âgés.
- Mon employeur peut me traiter de manière préférentielle en raison de mon inaptitude médicale ou en raison de mon handicap si les mesures prises interviennent en compensation et qu'elles visent à établir l'égalité de traitement entre les travailleurs.
- Mon employeur peut me traiter différemment selon que je suis une femme ou un homme lorsque l'exercice de l'emploi est conditionné à l'un des deux sexes (rôle masculin ou féminin, mannequin etc.).

Des interlocuteurs pour défendre mes droits

- La direction des ressources humaines pour demander des explications à mon employeur sur une différence de traitement. Il devra alors me fournir des raisons objectives, vérifiables et pertinentes pour prouver la non- discrimination.
- L'inspection du travail qui est compétente pour constater les infractions relatives à la discrimination.
- Le médecin du travail, une discrimination pouvant entraîner une dégradation de l'état de santé.
- Le défenseur des droits (DDD) : soit par courrier (Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07), soit par l'intermédiaire d'un de ses délégués régionaux, soit par téléphone au 09 69 39 00 00 ou au 3928, soit par messagerie instantanée (aide gratuite).
- Les associations de lutte contre les discriminations
  Lesquelles peuvent, avec mon accord, mener une action en justice.

Des interlocuteurs pour défendre mes droits : **Le tribunal des prud'hommes**

Pour contester une décision ou pratique de l'employeur qui me paraît discriminatoire. Le juge pourra alors selon la situation :

- **Annuler** un acte discriminatoire ;
- **Déclarer** inapplicable une clause discriminatoire ;
- **Décider** une réintégration ;
- **Décider** d'un rappel de salaire ;
- **Ordonner** la poursuite du contrat de travail…

Pour agir aux prud'hommes, il faut réunir des éléments qui laissent supposer l'existence d'une discrimination
Agir sur le plan pénal : Toute discrimination constituant un délit pénal, je peux aussi porter plainte ou agir devant les juridictions pénales pour demander la condamnation de l'employeur.
Au pénal, je dois prouver l'existence de la discrimination. Délai pour agir : 6 ans

Discrimination
La diversité, c'est la vie !
Garantissons les conditions du « vivre ensemble » ! (2/2)

Avril 2025

Les critères de discrimination prohibés

Mon employeur ne peut, directement ou non, me traiter de façon moins favorable que les autres salariés de l'entreprise en raison de :

- mon origine,
- mon sexe,
- mes mœurs,
- mon orientation sexuelle,
- mon identité de genre,
- mon âge,
- ma situation de famille,
- ma grossesse,
- mes caractéristiques génétiques,
- ma vulnérabilité liée à la situation économique,
- mon appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie,
- mon appartenance ou non, vraie ou supposée, à une nation,
- mon appartenance ou non, vraie ou supposée, à une prétendue race,
- mes opinions politiques,
- mes activités syndicales ou mutualistes,
- l'exercice de mon mandat électif,
- mes convictions religieuses,
- mon apparence physique,
- mon nom de famille,
- mon lieu de résidence ou ma domiciliation bancaire,
- mon état de santé,
- ma perte d'autonomie,
- mon handicap,
- ma capacité à m'exprimer dans une autre langue que le français,
- ma qualité de lanceur d'alerte/facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Si la CFTC lutte contre toutes les formes de discrimination, elle porte cependant une attention particulière aux discriminations dans le domaine du travail : discriminations liées au sexe, au handicap et à l'appartenance/l'activité syndicale.

Travail Atypique et les Astreintes

Avril 2025

Les Organisation Syndicales sont amenées à renégocier les accords de 2022 sur le télétravail et les astreintes. Ce dernier faisant référence à l'accord sur le travail atypique de 2014.

Le temps d'astreintes

Définition *Sources : INRS - travail & sécurité – n° 821 – décembre 2020*

Le temps d'astreinte, s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Ainsi, pour être qualifiée de période d'astreinte, les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'astreinte ne doit pas se dérouler sur le lieu de travail. C'est une période pendant laquelle le salarié est en dehors de l'entreprise, mais prêt à y revenir si besoin.
- Elle ne doit pas comporter d'obligation d'activité professionnelle. Le salarie doit pouvoir vaquer à des occupations personnelles.
- Elle peut s'effectuer dans un logement privatif fourni par l'employeur, dès lors que son usage est réservé au seul salarié d'astreinte.

Concernant l'accord de 2014 sur le Travail Atypique

La CTFC propose les mesures suivantes.

- **Garantir le principe du volontariat** par sa formalisation par un ordre de mission.
- **Revaloriser la prime de repas** actuellement de 6€ en l'alignant sur la valeur du Ticket Restaurant actuellement en vigueur, soit 9€ à ce jour.
- **Faciliter la sortie du poste de travail de nuit** avec possibilité de sortie de ce mode de travail raccourcie à 3 mois au lieu de 5 mois actuellement.
- **Renforcer la protection de la maternité** en portant le temps de travail non effectué et rémunéré pour les femmes enceintes de 20 mn par jour actuellement, à 1h par jour.
- **Fixer une date de fin de validité l'accord sur le travail atypique à 4 ans maximum** au lieu d'une durée indéterminée actuellement

Les propositions de la CTFC

- **Revaloriser les contreparties financières**

  Actuellement les astreintes sont rémunérées de la manière suivante :
  - *Du lundi soir au samedi matin : 6,50 € / heure, plafond de 48,75 € / 24h.*
  - *Du samedi matin au lundi matin, un jour férié : 10,80 € / heure, plafond maxi de 81 € / 24 h.*

  Nous demandons une revalorisation des montant et la prise en compte des plages d'astreintes distinctes pour les : Samedis et Veilles des fêtes de fin d'année avec les montant suivants.
  - De 18h à 8h du lundi au vendredi matin : **7 €** / heure, plafond de **75 €** / 24h.
  - **Samedi** : **11,80 €** / heure, plafond de **118 €** / 24h.
  - Dimanche, jours fériés, **24 décembre et 31 décembre** : **15 €** / heure, plafond de **150 €** / 24h.

- **Renforcer les droits des salariés**
  - **La possibilité pour un salarié de refuser,** sans être sanctionné, une mission pour laquelle l'ordre de mission indique la possibilité de réaliser une ou des astreintes.
  - **La Possibilité pour un salarié de mettre fin à ses astreintes** avec un délais de prévenance ramené à 1 jour franc en cas de force majeur au lieu des 30 jours prévus.

- **Assurer la transparence**
  - En ajoutant le nom et le mode de consultation du module d'information sur les règles en vigueur relatives aux astreintes qui est mis à disposition de tous les salariés.
  - En précisant sous quelle forme les informations récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplie au cours du mois et la compensation correspondante sont indiquées sur le bulletin de paie.
  - Annexer à l'accord, la note d'information sur les règles en vigueurs relatives aux astreintes remis aux salariés.

- **Renforcer le dialogue social** en ramenant la fréquence des réunions de la Commission de suivi de l'accord à 6 mois au lieu d'un an actuellement.

LA CFTC SIGNE UN ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMUMS POUR 2025 (1/2)

Avril 2025

La CFTC a signé l'accord sur la revalorisation des salaires minimums conventionnels (SMC) dans la branche, après une ultime séance de négociation tenue le 26 juin dernier. Cet accord marque une étape importante après l'absence d'augmentation pour 2024, une situation qui pénalise tout le monde.

En effet, pour 2025, la CFTC a proposé des mesures concrètes qui ont permis d'obtenir des augmentations substantielles pour tous les salariés concernés.

Les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) bénéficieront d'une augmentation moyenne de 4,36 %, avec une hausse mensuelle de 100 euros pour les Positions les plus basses de la grille (1.1, 1.2 et 2.1) et 75 euros pour les autres.

Position	Coefficient	salaire min brut mensuel - SMH	%
1.1	240	1 815 €	5,83%
1.2	250	1 845 €	5,73%
2.1	275	1 875 €	5,63%
2.2	310	1 905 €	4,04%
2.3	355	2 045 €	3,75%
3.1	400	2 185 €	3,51%
3.2	450	2 340 €	3,27%
3.3	500	2 490 €	3,11%

Pour les ingénieurs et cadres, l'augmentation moyenne sera de 2,91 %, avec une revalorisation similaire de 100 euros pour les deux premières positions et 75 euros pour les suivantes.

Certaines positions verront même une hausse annuelle de 300 euros, un progrès considérable comparé aux négociations infructueuses de 2024.

Position	Coefficient	salaire min brut mensuel - SMH	%
1.1	95	2 135 €	5,02%
1.2	100	2 240 €	4,67%
2.1	105	2 315 €	3,30%
2.1	115	2 530 €	3,10%
2.2	130	2 850 €	2,74%
2.3	150	3 275 €	2,31%
3.1	170	3 650 €	2,04%
3.2	210	4 495 €	1,72%
3.3	270	5 755 €	1,30%

L'accord permet également de régulariser les classifications salariales qui étaient tombées en dessous du SMIC, une problématique juridique désormais résolue.

Enfin, cet accord instaure une perspective pour l'avenir avec un engagement des organisations patronales d'une augmentation d'au moins 20 euros par mois pour chaque position des deux grilles à partir de 2026, jetant ainsi les bases d'une négociation pluriannuelle.

Et pendant ce temps-là, l'inflation même si elle diminue, est toujours présente et impacte fortement le pouvoir d'achat.

Inflation des prix sur 2022 et 2023

Poste	2022	2023	2 ans
Énergie	23.1%	5.6%	30.0%
Alimentation	6.8%	11.8%	19.4%
Produits manufacturés	3.0%	3.5%	6.6%
Services	3.0%	3.0%	6.1%
Inflation Globale	**5.2%**	**4.9%**	**10.4%**

Depuis début 2022, les prix ont augmenté de plus de 10% en moyenne avec un record pour l'énergie de +30% (carburants, électricité, gaz). L'alimentation arrive en deuxième position à + 19.4% en moyenne. Les services ont aussi augmenté avec +6.6% (ils pèsent pour moitié dans le budget des ménages) et les produits manufacturés de +6.6% sur cette période. En 2024, les prix ne baissent pas mais augmentent moins vite. En décembre 2024, les prix à la consommation ont augmenté de 1,3 % par rapport à décembre 2023.

Pour rappel, l'indice des prix à la consommation s'est élevé en moyenne à :

- 5,2 % en 2022 ;
- 4,9 % en 2023 ;
- 2 % en 2024.

Avec le cumul de l'inflation depuis 2021, la croissance des salaires a été largement dépassée par la hausse des prix, ce qui a entrainé une perte de pouvoir d'achat depuis lors jamais compensée.

Chez Inetum en 2025 : augmentations individuelles

Avec une enveloppe de 2% de la masse salariale de l'exercice 2024 et des augmentations individuelles au compte-gouttes (1.65% d'augmentations individuelles avec un minimum de 800€ bruts pour un temps complet), 2025 sera une année qui rimera avec minima.

Retour du CSE central des 12 et 13 mars
Déclaration sur les conditions de travail

Avril 2025

Déclaration des représentants du personnel au CSE CENTRAL du 12 mars 2024

Par cette déclaration les représentants du personnel

- ***Dénoncent des méthodes abusives*** employées par certains responsables, afin de réduire le nombre de salariés en intermission.
  Méthodes que l'objectif recherché ne peut en aucun cas justifier.
  Notamment
  - Des retours en agence, pouvant être assimilés à du harcèlement lorsqu'ils ne sont pas justifiés
  - Des propositions de missions éloignées du domicile et de la zone d'emploi, d'une ampleur sans précédent
  - L'absence de prise en compte de contraintes familiales et personnelles, parfois même médicales
  - Des pressions pour accepter des départs « arrangés »
  - De nombreux licenciements sans motif réel et sérieux

- ***Dénoncent le stress*** qui s'est installé chez les salariés en intermission, et qui se propage aussi aux salariés en mission, et plus globalement toutes les équipes managériales et commerciales chargées de mettre en œuvre la politique de Bain capital. Pour rappel, le stress est une pathologie que l'entreprise se doit de prévenir et non de générer par ses organisations et ses procédures.

- ***Dénoncent une nouvelle organisation*** dans laquelle de nombreux salariés ne se retrouvent pas. Le malaise-étant amplifié par l'éloignement géographique de leurs managers et RH.

De plus, les représentants du personnel constatent l'impact négatif sur la marque employeur de ces actions, dont se font d'ailleurs l'écho des publications de la presse et de salariés sur les réseaux sociaux.

Pour toutes ces raisons

- ***Les représentants du personnel réclament pour les salariés en intermission***
  - La prise en compte des contraintes personnelles et familiales (par exemple proche aidant, parent solo, ...), notamment avant de proposer des missions éloignées et encore plus des mutations
  - Le respect des recommandations de la médecine du travail ainsi que l'information à la médecine du travail des mesures mises effectivement en place
  - La fourniture d'un ordre de mission avant tout départ en mission (conformément à la convention collective)

- Plus globalement, ***ils réclament l'ouverture d'une négociation sur les conditions de missions et d'intermissions des salariés***.

- Motivée par les conséquences délétères du stress constaté d'une partie des salariés, ***les représentants du personnel estiment nécessaire une évaluation des risques psycho-sociaux de l'ensemble des salariés***. Puis, à l'issue de celle-ci un dialogue entre la direction et les représentants du personnel afin de prendre les mesures nécessaires qui pourront en découler.

Cette déclaration sera envoyée à l'inspection du travail et la médecine du travail.

Calendrier Réunions Inetum

PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 19/03/2025 – annulée
- 16/04/2025 – Mutuelle / Télétravail / travail atypique, participation
- 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 : 21/02/2025. 1 réunion/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	: 25/04/2025
IDF	: 29/04/2025
	27/05/2025
	24/06/2025
	29/07/2025
NORD	: 29/04/2025
	22/05/2025
	24/06/2025
Grand Ouest	: 25/04/2025
	27/05/2025
	27/06/2025
	29/07/2025
IBSF	: 15/04/2025
	13/05/2025
	24/06/2025

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	: 03/06/2025
	04/09/2025
	02/12/2025
IDF	: 17/06/2025 PM
	16/09/2025 PM
	09/12/2025 PM
NORD	: 03/06/2025
	02/09/2025
	02/12/2025
Grand Ouest	: 12/06/2025 PM
	11/09/2025 PM
	13/11/2025 PM
IBSF	: 24/06/2025

LOGEMENT : 08/04/2025
13/05/2025

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

CSE-Central
Comité Social Economique Central (Niveau UES)

12/05/2025
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	: Avril 2025 (non confirmée 8 ou 17)
PREVOYANCE	: Date à venir / juin 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

Richard Montoire

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Pascale DEKESS
Richard Montoire

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

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

Assemblée Générale

Richard Montoire

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

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 en accédant au formulaire d'adhésion en scannant ce QR Code

Les Délégués syndicaux CFTC ***Local CFTC St Ouen*** ☎ **01 41 06 55 138**

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	Christine DELORME	(07 77 98 24 72)	christine.delorme@inetum.com

A l'attention de

Bruno Da Sola
DRH Groupe INETUM

Eve Royer
DRH France INETUM

Anne Dumont
Responsable Juridique Social

7 Rue Touzet Gaillard
93 200 SAINT OUEN

Le 4 mars 2025

Objet : Nouvelle demande de négociation d'un accord sur les cotisations de Prévoyance & Complémentaire Santé

Mesdames, Monsieur,

Le 19 février, vous aviez accepté de porter à l'ordre du jour de la réunion paritaire, à la demande des organisations syndicales représentatives, un point sur les cotisations Santé et Prévoyance.
En préparation de cette réunion, les organisations syndicales vous avaient communiqué leurs revendications :

- *La fourniture des chiffres 2024 : consolidés sur le S1 et prévisionnels sur le S2*
  - *Pour un régime « juste » : De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints*
  - *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 %*

Ces revendications permettraient de 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.

Le 19 février, lors de la réunion paritaire, vous n'avez pourtant montré aucun égard à ces revendications, sans pour autant :

- *justifier votre choix d'arriver à un équilibre branche par branche de ce contrat unique.*
- *reconnaitre un désengagement d'Inetum dans le financement du système de complémentaire santé*
- *fournir les éléments d'analyse demandés*

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.

Deux mois après vos premières communications, lacunaires et souvent infondées, vous ne semblez pas avoir pris la mesure du fort mécontentement des salariés, ni de la détermination des organisations syndicales qui les représentent.

L'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE) vous demande donc d'initier une nouvelle réunion paritaire sur ce sujet en présence d'une délégation de la direction composée de Mme Anne Dumont, Mme Eve Royer, M. Bruno Da Sola, M. Nil Januel.

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.

Nous restons bien entendus disponibles dès à présent pour discuter de ce sujet qui nous préoccupent toutes et tous.

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

L'intersyndicale Inetum
(CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE)