



LETTRE MENSUELLE
de la section syndicale CFE-CGC
du Groupe INETUM
<http://cfecgc-inetum.fr>
contact@cfecgc-inetum.fr
tél : 06 83 09 41 92

Sommaire	
page 1	Participation
page 2	sondage QVT-RPS en IDF
	activité partielle
page 3	comité salaires / variable
	congés/ télétravail imposé
page 4	flex office / carte TKR
page 5	cotisation prévoyance
	baisse du salaire net
page 6	agenda
page 7	coordonnées

Contacts en page 7

N° 259 – 30 avril 2021

Historique des montants de Participation au titre des résultats de l'UES

2006 : **1,454 K€**
dont 1,134 K€ produit par Gfi Informatique et 320 K€ par Gfi Progiciels

2007 : **776 K€**

2008 : **468 K€**

2009 : **473 K€**

2010 : **615 K€**

2011 : **486 K€**

2012 : **429 K€**

2013 : **399 K€**

2014 : **141 K€**

exclusivement produits par Gfi Progiciels

2015 : **153 K€**

2016 : **246 K€**

2017 : **738 K€**
(70 € en moyenne par salarié)

exclusivement produits par Gfi IP

2018 : 0 K€

2019 : 0 K€

2020 : **431 K€**
(40 € en moyenne par salarié, à confirmer)

exclusivement produits par INETUM SW

Participation : un retour inattendu mais timide !

Quelle surprise !

Alors qu'on ne l'attendait plus, voilà que la Participation fait son retour (très timide) sur la scène d'une année 2020 particulièrement chahutée en raison de la crise économique induite par la gestion de la crise sanitaire : **à peine 40€ par salarié de l'UES. Pas de quoi se réjouir.** C'est même un montant tellement dérisoire et pitoyable qu'il serait à pleurer.

La Direction, généralement friande de communication positive, n'en a pas fait état, préférant attirer l'attention des salariés sur un concours de décoration d'œufs de Pâques ou sur les matches de Handball du PSG. C'est dire...

Le dernier versement de Participation remonte à **l'exercice 2017 : 70 flamboyants Euros.** Ce montant était pourtant promis à une progression certaine comme en témoignent les chiffres globaux ci-contre de 2015-2016-2017.

Hélas, mais ce fut un effet collatéral parfaitement pensé par la Direction qui ne fait rien au hasard, surtout quand il s'agit de partager la valeur créée par l'entreprise avec les salariés qui en sont les artisans, **la promesse de trajectoire fut brisée en plein décollage par l'opération de TUP (fusion) de Gfi IP dans Gfi Informatique en 2018.** Gfi IP a noyé son résultat dans le déficit fiscal colossal de Gfi Informatique qui disposait par ailleurs d'un résultat opérationnel insuffisant au regard de ses capitaux propres. Bref, autant de paramètres défavorables **qui interdisent à la formule de calcul de la Participation pourtant dérogatoire, de produire le moindre kopeck** et ce, pour de très, très nombreuses années.

La **CFE-CGC** avait dénoncé en son temps le rapt de la Participation de 2018 puis de celle de 2019. De fait, la Direction se sert dans la poche des salariés pour financer ses réorganisations capitalistiques : **au titre de ces deux années, au moins 2 M€ ont échappé aux salariés de l'UES.** Jamais compensés par la moindre prime, qu'elle s'appelle « Macron » ou prime d'Intéressement. Jamais ! Il paraît que l'actionnaire qatari Mannai n'y est pas favorable.

En réalité, le PDG lui-même avait refusé d'examiner le projet d'amélioration de la Participation élaboré par l'ensemble des Organisations Syndicales le 4 juin 2018. **Circulez, il n'y a rien à voir !**

Parallèlement les attributions gratuites de centaines de milliers d'actions vont bon train : principalement pour le PDG mais aussi pour quelques dizaines de membres de Direction. Ce type d'opérations ne sont pas d'ailleurs pas réellement gratuites et pèsent sur le résultat de l'entreprise qu'elles contribuent à réduire (ex : de plus de 2M€ au titre de 2020). La perspective d'une belle plus-value le moment venu est en ligne de mire.

Et c'est ainsi que de plan stratégique BOOST 2020 en UPSCALE23, le partage de la valeur créée par l'entreprise se fait selon un scénario bien huilé, dans l'entre-soi des décisions du Conseil d'administration au seul profit des dirigeants.

Mais l'Histoire n'a pas dit son dernier mot.

Divers faits



Risques psychosociaux (RPS) et Qualité de vie au travail (QVT) : point d'avancement du sondage du CSE IDF

Comme évoqué dans notre communication n° 258 du 31/03/21, la précédente investigation de cette nature avait été réalisée en 2012 au niveau de périmètre global du Groupe Gfi en France, en vue de la négociation d'un accord d'entreprise RPS/QVT qui malheureusement n'a jamais vu le jour, la Direction considérant alors que finalement, tout allait plutôt bien !

Aujourd'hui, le contexte de crise sanitaire qui se prolonge depuis plus de 13 mois impose à une écrasante majorité d'entre nous la pratique du télétravail imposé à 100% avec toutes ses conséquences délétères en particulier sur la santé psychologique et physique. Cette situation inédite entraîne de manière perverse la mise en place par certains managers parfois sous forte pression, de stratégies visant à réduire les effectifs en incitant les salariés à quitter l'entreprise via des ruptures conventionnelles non sollicitées sous la menace conjointe d'un licenciement pour des prétextes fallacieux (ex : insuffisance professionnelle).

Face à cette situation de crise, **les élus CFE-CGC du CSE IDF se sont fortement impliqués et ont été partie prenante dans le lancement d'un sondage RPS/QVT pour faire la lumière sur la réalité quotidienne supportée par les salariés. Celui-ci est mené par un professionnel indépendant, le Cabinet ERETRA qui a plus de 30 ans d'expérience dans ce domaine, et est anonyme : exprimez-vous sans crainte ! Il y va de votre intérêt et de celui de votre collectif de travail .**

Chaque salarié IDF a reçu fin avril, sur sa messagerie professionnelle, un questionnaire envoyé par ERETRA, en toute confidentialité et dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). **Soyez au rendez-vous et exprimez-vous d'ici le mercredi 12 mai : votre avis est important !**



Activité partielle : bilan à fin février 2021

Le nombre de salariés placés en activité partielle à fin février 2021 est de **632** comme indiqué dans le graphe ci-dessous. Pour mémoire, **le montant total des aides de l'Etat pour 2020 a été de l'ordre de 22 Millions d'€ soit environ 5% de la masse salariale brute de l'UES.**

Nombre de salariés en activité partielle par CSE



La tendance reste globalement à la baisse : 632 vs 671 à fin janvier soit **globalement (-6%)** ainsi que dans chaque établissement, **sauf dans le Sud-Ouest et IDF**, où l'activité partielle reste à un niveau quasi constant (381 en IDF et 91 dans le Sud-Ouest) ce qui a de quoi inquiéter, les contrats ne redémarrant visiblement pas. En revanche elle reste à un **niveau très bas chez Software (4 salariés) , mais le Grand-Ouest semble marquer le pas.**

Si le nombre de salariés placés dans le dispositif a été divisé par deux depuis avril 2020, il n'en demeure pas moins que la Direction y a encore recours à un niveau non négligeable alors que **le dispositif prendra fin en juin 2021.**

Il est temps désormais de **tirer le signal d'alarme** : que se passera-t-il en juillet, lorsque le dispositif sera échu, si plusieurs centaines de salariés y sont encore placés au cours de mars, avril et mai ? **à suivre dans notre n°260 du 31/05/21**

Divers faits ...suite



Comités salaires : quel bilan pour ceux de mars 2021 ?

Les 1ers comités salaires de 2021 se sont tenus fin mars : entre le 24 et le 29 mars. Dans les 15 jours suivant ces dates, votre manager devait vous informer de la décision vous concernant pour une revalorisation salariale en paie d'avril.

Or, selon les informations qui nous remontent du terrain, il semblerait que la mécanique ne soit pas si bien huilée ! Des salariés se plaignent de n'avoir pas reçu leurs augmentations dans leur paie d'avril alors que le comité salaire de mars les avait validées. **D'autres ont appris par leur RRH que les comités salaires de mars avaient décidé de TOUTES les augmentations salariales de l'année** : autrement dit, les comités salaires de juillet et de septembre dont les dates ne sont toujours pas affichées dans l'intranet, ne seraient qu'une mise en scène pour faire croire à une politique salariale revenue à la normale.

Saisi par la **CFE-CGC** le DRH a bien confirmé la tenue de ces comités salaires en juillet et septembre mais n'a pas soufflé mot de la méthode qui y serait appliquée ! **Tant qu'il n'y aura pas de représentants syndicaux en observateur dans ces comités, ils resteront une boîte noire à la main de la Direction.**

N'hésitez pas à prendre directement contact avec nos représentants (coordonnées en page 7) si d'aventure, votre management ne vous donne pas d'informations claires : dans ce domaine la transparence doit être totale !

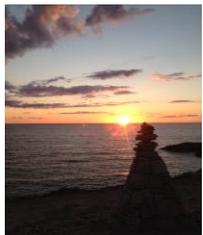


Rémunération variable au titre de 2020 : après l'heure de vérité, celle des grincements de dents ?

Dans notre lettre n° 257 du 26/02/21 nous avons relayé l'information donnée par le PDG en séance du 16/02/21, à savoir : un montant total de rémunération variable distribué au titre de 2020 de 8,9M€ vs 8,2M€ en 2019. Ce montant a-t-il été confirmé ou bien a-t-il subi un rabotage de dernière minute comme souvent à la veille de « sortir » le résultat de l'année ? Nous ne manquerons pas d'en saisir le PDG en séance de CSE Central du 25 mai prochain.

Quoi qu'il en soit, les informations qui nous remontent du terrain semblent établir une certaine insatisfaction qui serait en contradiction avec les propos du PDG ci-dessus, à moins que nous les ayons mal compris ! La paie de mars pourrait bien ne pas avoir été à la hauteur des attentes des salariés disposant de parts variables particulièrement ceux, nombreux, qui occupent les fonctions de consultant, directeur de projets, commercial, architecte etc, qui représentent la très grande majorité des 900 salariés concernés.

L'équipe **CFE-CGC** est à votre entière disposition pour vous apporter ses conseils et son aide si d'aventure, le montant qui vous est dû ne vous a pas été attribué.



Congés : attention au couperet du 31 mai et à celui du 31 août !

Le Compte-Epargne-Temps (cf notre lettre n° 257 datée du 26/02/21) étant un sujet que la Direction refuse dogmatiquement, la course-poursuite pour la pose des soldes de congés 2020-2021 avant le 31/05/21, puis pour celle des congés d'été de juillet et août, bat son plein.

Sport Inetum-esque après avoir été Gfi-esque, les salariés doivent faire face à des managers super-entraînés qui ne leur laissent que peu de liberté. En ces temps où le gouvernement en a par ailleurs réduit quantité d'autres, l'épreuve est particulièrement éprouvante, en plus d'être totalement contre-productive pour toutes les parties-prenantes de l'entreprise. Mais qui s'en soucie ? Certainement pas le PDG qui ne regarde que le résultat du Groupe, et encore moins le DRH qui est occupé par d'autres sujets. Alors soyez plus rusés qu'eux et anticipez leur pose autant qu'il vous sera possible en fonction de vos impératifs familiaux.

Prenez conseil auprès de nos représentants à la moindre difficulté, réagissez rapidement et résistez !



Télétravail imposé : le forfait mensuel de 15€ est dû encore en mai, réclamez-le !

Au vu des récentes directives gouvernementales, le télétravail imposé reste la norme jusqu'au 9 juin. Le forfait de 15€ vous est donc dû encore en mai : réclamez-le s'il ne vous est pas versé ! Néanmoins au vu des périodes de congés probables, ceux qui l'obtiendront en mai seront dans doute peu nombreux !

A partir du 9 juin, ce sera à l'entreprise d'organiser après négociations avec ses Organisations Syndicales, la répartition du temps de travail entre présentiel et télétravail.

Pour la **CFE-CGC**, c'est très simple : il suffira d'appliquer l'accord de télétravail validé par référendum en octobre 2020. Dans cette perspective, conformément au texte, nous encourageons les salariés qui souhaitent une répartition régulière et pérenne entre présentiel et télétravail, à horizon d'un an (durée de l'avenant au contrat de travail) à en faire rapidement la demande dans le workflow créé à cet effet : **la Direction devra désormais donner suite !**

Divers faits ...suite



Le Flex Office approche : démarrage de vrais projets « Flex » à Lille et à La Chapelle sur Erdre

Malgré les dénégations de la direction en CSE Central qui prétend que la mise en place du logiciel « HubtoBee flex » ne vise qu'à organiser les futures « jauges » pour l'occupation des locaux d'INETUM et aider à la mise en service de l'accord de Télétravail, c'est pourtant bien sous ce qualificatif de « Flex Office » que la Direction a présenté des projets en **CSE Nord et CSE Grand Ouest** .

Sur le **site de Lille** un projet concerne le client Orange, 2^{ème} plus gros client du Groupe INETUM, également un des plus exigeants en termes de sécurité et de confidentialité. Cependant, celui-ci ne semble pas avoir été informé de la gestion Flex prévue par INETUM. Est-ce conforme aux conditions du contrat ? Les salariés qui sont en 1^{ère} ligne aimeraient en avoir la preuve et ne pas risquer de faire l'objet d'éventuelles remontrances lorsque le client le constatera !

L'argument développé par la Direction est l'augmentation du nombre de salles de réunions et celle de la surface de travail allouée par salarié. Admettons ! Mais quand l'un d'entre eux ne trouvera pas de poste de travail disponible pour s'installer, devra-t-il aller à la terrasse du « bistrot du coin » qui, lui aussi, aura des jauges à respecter ? Que lui restera-t-il comme solution ?

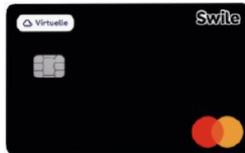
Sur le **site de la Chapelle Sur Erdre** c'est le réaménagement du bâtiment « LCP5 » qui a servi de déclencheur au projet de mise en place conjointe du Flex Office et de l'outil HubtoBee Flex pour la gestion des présences sur les sites. **Face aux flous de la Direction, le CSE Grand-Ouest a décidé de diligenter une expertise « télétravail / Flex-Office » afin de mesurer toutes les implications sur les salariés, de cette nouvelle organisation du travail.** Les élus **CFE-CGC** sont partie prenante dans cette décision, tant l'aventure Flex semble aujourd'hui particulièrement mal maîtrisée.

Il ne fait pas de doute que la **Direction avance masquée** et que les élus risquent de découvrir au dernier moment que le Flex Office a diffusé un peu partout: **notre vigilance doit être maximale !**



Changement de carte Ticket-Restaurant : adieu Edenred , bienvenue à SWILE en juillet 2021 !

Depuis son lancement cahotique en 2014 – Edenred était alors précurseur dans la dématérialisation des TKR – la **CFE-CGC** a dû ferrailer sans relâche auprès de la Direction pour dénoncer toutes sortes de dysfonctionnements de la carte TKR Edenred. Plusieurs années après, la carte continue de jouer des mauvais tours à ses utilisateurs !



Entre les **problèmes de terminaux qui n'étaient pas à jour chez les prestataires et les refus franchement annoncés par certains d'entre eux d'accepter la carte**, la perte de confiance avait fini par faire place au fatalisme parmi les salariés, tant il est usant de devoir dépenser autant d'énergie pour faire fonctionner un dispositif qui n'aurait posé aucune difficulté s'il était tout simplement resté en format papier !

Mais l'**appel de la modernité** avait été trop tentant pour la Direction ou peut-être des conditions alléchantes lui avaient-elles été offertes pour que les salariés de GFI servent de cobayes dans la mise au point d'un système qui ne l'aura jamais été réellement, en raison d'un défaut de conception originel : **le choix d'un réseau privé et des commissions trop élevées exigées auprès des prestataires.**

Nos soulignerons que cette décision avait été prise en 2014 selon la méthode habituelle de la Direction : **unilatéralement et sans la moindre concertation avec les représentants du personnel**, lesquels n'auraient de toute évidence pas validé ce choix à l'époque.

Aujourd'hui, la Direction récidive en termes de méthode : **7 ans plus tard, elle ne dispose toujours pas du terme « concertation » dans son vocabulaire.** Elle met de nouveau les partenaires sociaux hors-jeu, au premier rang desquels **les Organisations Syndicales avec lesquelles elle aurait dû engager une négociation pour la mise en place d'un accord d'entreprise sur ce sujet qui touche chaque jour près de 10.000 salariés en France lesquels de surcroît, financent le dispositif à hauteur de 40%!**

Ceci posé, le nouveau prestataire « SWILE » dispose d'un concept novateur : il met à disposition de chaque salarié une **carte Mastercard programmée pour fonctionner sans exception, chez tous les prestataires affiliés au réseau « Ticket restaurant » (supermarchés, traiteurs, boulangeries, restaurants...), donc aucun rejet de carte ne devrait être possible.**

L'affiliation des prestataires chez SWILE se fait a posteriori quand le flux des opérations y devient significatif, et sur la base d'un taux de commissionnement qui est le plus bas du marché. Chaque salarié peut disposer d'une seconde carte qui sera hélas payante.

Le seul défaut du système est l'impossibilité de re-matérialisation via des TKR papier et donc **un basculement obligatoire dans un univers 100% digital auquel 100% des salariés n'adhèrent pas nécessairement.**

Les cartes Edenred seront prolongées jusqu'à épuisement du solde restant sur ces dernières.

Pour découvrir la carte SWILE : <https://www.swile.co/fr-FR/meal-vouchers>

Divers faits ...suite



Augmentation des cotisations à la prévoyance complémentaire : c'est effectif en paie d'avril

Dans nos lettres précédentes, et particulièrement le n°256 du 31/01/21, nous vous avons expliqué **les efforts que nous avons déployés pour enrayer l'exigence d'augmentation des cotisations au régime complémentaire de prévoyance** (décès, incapacité, invalidité), mais les assureurs sont durs d'oreille et les salariés (et l'entreprise) vont devoir se soumettre à leur diktat :

- **+ 5% d'augmentation de la cotisation prévoyance pour l'étage surcomplémentaire, pourtant bénéficiaire**, qui représente environ 50% du régime global, **soit +2% d'augmentation de la cotisation en TA (de 0 à 3428€) et autant en TB (au-delà de 3428€)**. L'étage de base qui correspond au régime mutualisé de la Branche SYNTEC ne subit pas d'augmentation quant à lui, malgré son déficit : les partenaires sociaux de la Branche ont réussi à enrayer les velléités de l'assureur !

A quelle logique obéit l'assureur dans cette manière de faire ? Un régime bénéficiaire ne devrait pas subir d'augmentation !

Nous regrettons que la Direction n'ait pas accru son taux de financement au régime de prévoyance pour que la charge supplémentaire exigée par l'assureur ne pèse pas sur les salariés, après une année 2020 de quasi blocage des salaires et une année 2021 qui ne se présente pas sous les meilleurs auspices.



Conséquence de la TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans INETUM SW : baisse du salaire net des salariés historiques à partir d'avril

Comme nous vous l'avons expliqué dans notre lettre n° 257 du 26/02/21, les salariés d'INETUM SW (environ 1000) subissent à partir d'avril 2021, une **baisse de leur salaire net en raison d'une augmentation de leur taux de cotisation retraite complémentaire TA** suite à l'opération de TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans INETUM SW .

C'est fou, mais c'est ce que la Direction au plus niveau, a sciemment laissé faire sans mettre en place un dispositif compensatoire !

La Direction ne manque pas une occasion de mettre les salariés à contribution, pour « financer » ses réorganisations capitalistiques qui font suite à ses acquisitions externes.

C'est une véritable TRAHISON.

Et qu'on ne nous objecte pas que le montant est faible et que donc cela n'a pas donc d'importance !

D'ailleurs la Direction n'a même pas le courage d'annoncer la couleur aux salariés puisque dans sa **note particulièrement absconse sur ce sujet**, qui est jointe aux bulletins de paie d'avril, elle annonce laconiquement :

« à compter du 1^{er} avril (NDLR :*et si c'était une blague ?*) les taux de cotisations seront les suivants :

- Sur la Tranche A (de 0 à 3428€) : 8% (salariale : 3,2% - patronale : 4,8%)
- Sur la Tranche B ... »

Elle n'avoue pas qu'il s'agit d'une augmentation du taux. Et bien malin celui qui comprendra où se trouve, dans son bulletin de paie, ce fameux taux de 3,2% et quel était celui en vigueur jusqu'en mars 2021 !

Nous n'allons pas faire ici le travail d'explication à la place de la Direction des Ressources Humaines dont c'est une des attributions.

En revanche nous vous encourageons à dénoncer cette situation, à exiger une compensation visant à maintenir votre salaire net mensuel et à demander des explications sur les lignes correspondantes de votre bulletin de paie, en écrivant au DRH : bruno.da-sola@inetum.world en mettant en copie le Président d'INETUM SW : martin.hubert@inetum.world et le DSC CFE-CGC de l'UES : alina.tortochaut@inetum.world.

Ne nous laissons pas faire : résistons !

ÉLECTIONS TPE 2021

La CFE-CGC obtient **30,96 % des voix** (collège cadre) et conforte sa place de **1^{er} syndicat de l'encadrement !**

WWW.CFECGC.ORG

Cela s'est passé en avril :

6 avril : dernier jour pour les Elections dans les TPE (Très Petites Entreprises < 11 salariés)

La **CFE-CGC** qui est un syndicat catégoriel (Cadres et Encadrement) ne pouvait recueillir de suffrages que dans le « collège cadre » à la différence des autres organisations syndicales qui ont recueilli en sus, les voix des salariés du collège « non-cadres ».

Il faut donc comparer son résultat par rapport à celui obtenu par les autres OS dans le collège Cadre :

CFE-CGC : 33,45%, CFDT : 19,13%, CGT : 14,6%, UNSA : 11,61%, CFTC : 7,3%, FO : 5,9%, SOLIDAIRES : 3,59%

La CFE-CGC est la 1^{ère} organisation syndicale de l'Encadrement dans les TPE !

En dépit d'un taux de participation de nouveau très faible à 5,34% (en recul de plus de 2 points par rapport aux élections précédentes de 2017), ce résultat est un **excellent révélateur du taux de confiance en notre organisation syndicale**.

C'est également un **encouragement à nous rejoindre** et une **forte motivation pour nos représentants à progresser encore plus** dans les entreprises de taille plus importante, comme nous l'avons déjà démontré, mandat après mandat, particulièrement dans le Groupe INETUM.

15 avril : réunion du CSE Central, 4 sujets majeurs

Règlement intérieur : faute d'avoir fait preuve d'ambition, le projet d'accord sur la déconnexion n'avait été signé par aucune Organisation Syndicale. Cette situation a poussé la Direction à modifier à **partir du 1^{er} juin 2021**, le règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise, pour y introduire une **amplitude de travail journalière période de travail allant de 8H à 19H30, en dehors de laquelle la déconnexion est de mise**.

Carte Ticket restaurant : la carte **Swile** remplacera la Carte Edenred à partir du 1^{er} juillet 2021. C'est une **décision unilatérale de la Direction**, alors que cette évolution aurait dû être étudiée avec les élus, puisque **les salariés financent la carte TKR à 40%**. Mais la Direction préfère agir seule puis imposer.

Projet de rénovation du système de gestion interne du Groupe par l'installation de « SAP S/4 HANA » (cf notre lettre n°256 du 26/02/21) : une présentation chiffrée du coût du projet a été faite à notre demande. Pour diverses raisons, notamment l'extension du périmètre du Groupe, **le projet engloutira 13M€ au final**, un démarrage progressif est prévu à partir de 01/22. **Le projet initial était chiffré à 3M€** et devait démarrer à l'été 2017. **Soit un projet 4,3 fois plus coûteux et un démarrage décalé de 4 ans**.

Lancement de formations certifiantes de 40J pour les salariés volontaires sur la période 19/04/21 - 18/06/21 financées à 70% par le **Fonds National pour l'Emploi (FNE)** : peut-être avez-vous eu la chance d'y prendre part (PRINCE2, SCRUM MASTER, PRODUCT OWNER, BIG DAT, ISTQB, DEVOPS) ?

Prévisions pour mai :

1^{er} mai :

Tradition :



Mais aussi : nombreuses manifestations pour réclamer le retour des libertés.

3 mai : fin des attestations de déplacement en journée et levée des restrictions de déplacements inter-régionaux, réouverture des collèges et lycées avec une demi-jauge, **MAIS télétravail maintenu, couvre-feu maintenu (19H) et statu quo sur les commerces**.

19 mai : réunion de la commission de suivi de l'accord de Participation

La Direction apportera les explications nécessaires à la distribution constatée en avril 2021 par les salariés, d'un montant de l'ordre de **33€ en moyenne au titre du partage des résultats 2020 du Groupe**.

Ce sera l'occasion pour la **CFE-CGC** de réclamer de nouveau, la **mise en place d'un accord d'Intéressement basé sur des indicateurs de référence du Groupe** (ex : la MO ou Marge Opérationnelle) afin d'installer dans le temps et dans le cadre du plan stratégique UPSCALE23 **un digne partage de la valeur ajoutée** entre tous ceux qui en sont à l'origine, à savoir : **les salariés**..

19 mai : réouverture des cinémas, musées, théâtres, établissements sportifs plein air et couverts, avec spectateurs, terrasses **MAIS avec des jauges et des protocoles spécifiques** (ex : 35% pour les cinémas, tables de 6 max en terrasse), **réouverture des commerces « non essentiels », MAIS télétravail maintenu et couvre-feu maintenu (21H)**

25 mai : réunion du CSE Central

L'ordre du jour n'est pas encore établi mais les 2 points seront traités :

- Présentation des résultats 2020 définitifs du Groupe INETUM par le PDG
- Présentation du rapport du Cabinet ERETRA choisi par le CSE Central pour diligenter **une expertise RPS** (Risques PsychoSociaux) **parmi les commerciaux** suite à la réorganisation mise en place en 01/21 visant à les spécialiser en « *commerciaux portfolio* » ou « *commerciaux professional services* » avec de surcroît un renforcement de leurs actions de recrutement.

Nouveau

A tout moment dans le mois, **les représentants CFE-CGC iront à la rencontre des salariés dans le lieu et à l'horaire qui leur conviendront le mieux**.

Pour organiser votre rencontre, prenez contact dès maintenant avec Olivier Maulmy :



IMPORTANT : les adresses mail indiquées ci-après sont gérées par la seule **CFE-CGC** sur des **serveurs qui lui sont propres et en toute indépendance du Groupe INETUM**

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

Alina TORTOCHAUT	Délégué Syndical Central UES	☎ 06 83 09 41 92	alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr
Olivier MAULMY	Délégué Syndical Central adjoint UES	☎ 07 87 16 17 19	olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
INETUM (ex Gfi Informatique)			
IDF	Olivier MAULMY	☎ 07 87 16 17 19	olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
	Katia LESPINE	☎ 06 49 57 18 48	katia.lespine@cfecgc-inetum.fr
	Ludovic BOULLIN	☎ 06 76 28 46 99	ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr
	Bruno DAVID	☎ 06 60 99 28 16	bruno.david@cfecgc-inetum.fr
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr
OUEST	Pascal HOUSSIN	☎ 06 98 38 41 55	pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr
NORD	Brigitte DURIEZ	☎ 07 60 14 82 33	brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59	francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr
	Bruno MAZALE	☎ 06 16 12 71 27	bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr
MÉDITERRANEE	Guy DECHELETTE	☎ 06 75 71 42 62	guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr
SUD OUEST	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr
INETUM Software France (ex Gfi Progiciels)			
Lyon Tangram	Alain JANKOWSKI	☎ 06 06 43 94 60	alain.jankowski@cfecgc-inetum.fr
Saint Ouen	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr
Metz	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr
Montpellier	André NEBLE	☎ 06 83 09 41 92	andre.neble@cfecgc-inetum.fr
La Défense	Anne GOEPFERT	☎ 06 83 09 41 92	anne.goepfert@cfecgc-inetum.fr
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76	daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr
Hors UES			
METAWARE	Gilles ROLLAND DE RENGÉRVÉ	☎ 06 09 10 04 62	
	Najib EL CADİ	☎ 06 62 16 95 08	

<http://www.cfecgc-inetum.fr>



Alina Tortochaut

contact@cfecgc-inetum.fr



Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

<http://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/>

