



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

<u>Sommaire</u>	
page 1	représentativité syndicale
page 2	sondage QVT-RPS en IDF activité partielle
page 3	CPF/ heures supplémentaires congés/ télétravail
page 4	Hubtobee Flex / carte TKR RTT
page 5	Participation baisse du salaire net
page 6	agenda
page 7	coordonnées

Contacts en page 7

N° 260 – 31 mai 2021

sve= suffrages valablement exprimés = nombre de votants – les suffrages blancs et nuls

* Cette mesure compile les **résultats 2017-2020**, des élections professionnelles dans les **entreprises de plus de 10 salariés**, des élections aux **chambres d'agriculture**, des élections dans les **TPE** (moins de 11 salariés)

Organisations syndicales nationalement représentatives (>= 8%)

CFE-CGC :
11,92% (597 777 sve)

CFDT : 26,7%
(1 343 055 sve)

CGT : 22,9%
(1 151 897 sve)

FO : 15,2%
(764 329 sve)

CFTC : 9,5%
(476 564 sve)

Organisations syndicales nationalement non représentatives (<8%)

UNSA : 5,9%
(300 391 sve)

Solidaires : 3,6%
(184 513 sve)

Autres listes : 3,8%
(190 896 sve)

Dans les collèges électoraux où ses règles statutaires lui permettent de présenter des candidats, **la CFE-CGC a une audience de 20,7%**.

Représentativité syndicale : la CFE-CGC progresse spectaculairement dans la Branche dite « Syntec » !

Mercredi 26 mai 2021, le Ministère du Travail a publié les chiffres de l'audience syndicale nationale pour le cycle 2017-2020 *.

Au plan national, la CFE-CGC est la seule organisation syndicale à progresser en nombre de suffrages !

Avec 20,71% des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, la **CFE-CGC**, Syndicat catégoriel des Techniciens, Agents de Maîtrise, Cadres et Forces de vente, **progresse de près de 1,5 points par rapport à 2017** où elle avait obtenu 19,39%.

Tous collèges confondus, la **CFE-CGC** obtient une audience de 11,92%, en nette progression par rapport à 2017 (10,69%).

En quatre ans, la **CFE-CGC** a progressé de plus de 38 000 voix.

Au sein de la Convention Collective (CCN) des Bureaux d'Etudes dite « SYNTEC », la FIECI CFE-CGC creuse l'écart !

Notre Fédération et ses trois syndicats dédiés à cette CCN, le SNEPSSI, le SNEPEC, et le SNEPI, **augmentent de 4 points notre score en généraliste et en catégoriel !**

Nous dépassons désormais les 25% de représentativité dans cette Branche qui compte près d'un million de salariés. A contrario, le syndicat FO quitte la table des négociations de la CCN faute d'atteindre les 8% requis. La CGT perd plus de 3 points, la CFDT et la CFTC stagnent ou régressent légèrement.

Forts de cette confiance renouvelée, nous remercions tous ceux qui se sont exprimés dans le Groupe Inetum en faveur de nos listes lors des élections de 2019 : ils sont les artisans de notre succès !

« Dans un contexte de recul général de la participation, c'est un résultat remarquable que je veux dédier à nos militants sur le terrain, à la qualité de leur travail et à leur investissement sans faille, souligne François Hommeril, Président de la CFE-CGC ».

« Ces résultats confirment la montée en puissance de la CFE-CGC au service de tous les salariés de l'encadrement analyse Gilles Lécuelle, Secrétaire national chargé de la représentativité. La CFE-CGC est de plus en plus visible et plébiscitée dans les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur. »

Dans un monde du travail en pleine transformation, traversé par une crise d'une ampleur inédite, la **CFE-CGC** reste plus que jamais le porte-parole des populations de l'encadrement, rouages essentiels de la réussite des entreprises.

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



Divers faits



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

La date butoir pour participer au sondage était le 12 mai.

La 1^{ère} étape de cette opération d'envergure menée par un Cabinet Indépendant s'est achevée sur une **participation remarquable de 48% de l'effectif, ce qui témoigne d'une forte demande de lien social.**

Nous tenons à remercier les quelques **1700 salariés** qui ont pris le temps de répondre aux nombreuses questions posées.

Les résultats du sondage sont en cours d'analyse et nous devrions pouvoir vous les dévoiler dans notre prochaine communication mensuelle n° 261 datée du 30/06/21.

Il y a en effet urgence à connaître l'état d'esprit des salariés et la nature de leurs principales préoccupations. Dans le contexte de crise sanitaire où le télétravail est imposé depuis près de 15 mois désormais, le mental est mis à rude épreuve !

La souffrance psychique induite par une très longue absence d'échanges « normaux » avec les collègues mais aussi avec l'encadrement est générateur de frustrations et d'angoisses et peut conduire à des troubles graves de santé. **Comment savoir ce qui se passe vraiment dans l'entreprise ?** En tout cas la pression reste forte : on observe près de 240 départs depuis janvier 2021 dans le périmètre IDF (ruptures conventionnelles, licenciements, démissions, retraite, rupture de la période d'essai). **C'est beaucoup trop ! Pas de quoi se montrer confiant sur les intentions profondes de la Direction.**

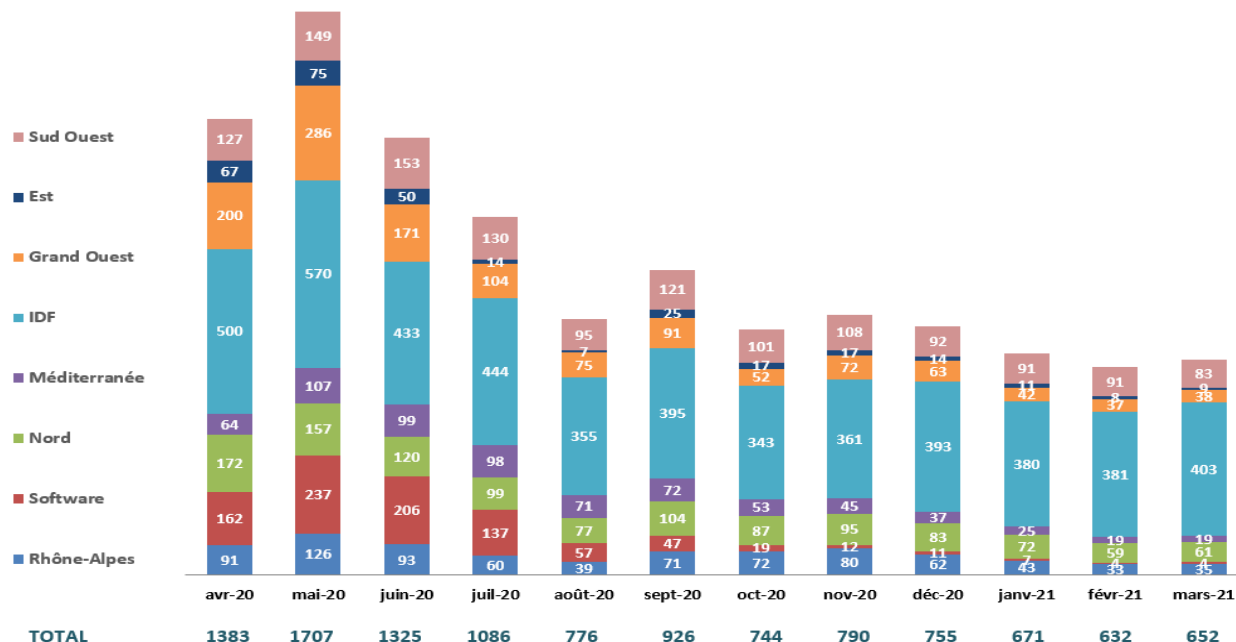
Heureusement à partir du 9 juin, c'en sera terminé du télétravail imposé à 100%, même si les conditions d'un retour à une pratique professionnelle habituelle : réunions en présentiel, échanges informels autour de la machine à café, déjeuners en équipes etc, se feront de manière progressive en raison du protocole recommandé par le gouvernement



Activité partielle : bilan à fin mars 2021...alerte !

Le nombre de salariés placés en activité partielle à fin mars 2021 est de **652** 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 32 Millions d'€ dont 12M€ au titre de l'activité partielle et 20M€ de report de paiement des charges sociales.**

Nombre de salariés en activité partielle par CSE



ALERTE : la tendance à la baisse observée depuis décembre 2020 fait désormais place à une hausse. **20 salariés de plus** ont été placés dans le dispositif en mars, **soit +3,2%**. Cela concerne **principalement l'Île de France** mais le Nord, Auvergne-Rhône-Alpes et le Grand Ouest repartent aussi en légère hausse.

Selon les textes en vigueur, le dispositif devait prendre fin le 15 juin pour Inetum et le 2 juillet pour Inetum Software.

En CSE Central du 25/05/21, le DRH a laissé entendre qu'il examinait la possibilité d'une prolongation de 3 mois du dispositif, voire plus. C'est un signal très inquiétant pour les **652 salariés** concernés car cela établit clairement que la Direction n'a pas de missions à leur confier d'ici juin, ni probablement d'ici septembre du fait de la césure de l'été peu propice au démarrage de nouvelles missions. Tout doit être mis en œuvre pour préserver ces salariés ! **Qu'attend la Direction pour activer de manière volontariste tous les dispositifs de formation possibles ?**

Divers faits ...suite



CPF : date butoir au 30/06/21 pour y transférer votre DIF

Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous disposez peut-être encore de droits DIF reportables sur votre Compte Personnel Formation (CPF). **Vous avez jusqu'au 30 juin 2021 pour effectuer cette opération.** Vous pouviez cumuler jusqu'à 20h de formation par an sur une période de 6 ans sans dépasser 120H. Le solde des heures de votre DIF vous a été transmis par Inetum ou votre ancien employeur. Les heures DIF renseignées sont converties automatiquement en euros selon un taux de conversion de 15€/heure conformément au décret. A compter du 1er juillet 2021, ces heures seront automatiquement intégrées dans votre compte CPF, selon le même taux et dans la limite de 5000€.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/saisir-mon-droit-individuel-la-formation-dif>



Modalité 1 de gestion du temps de travail : le paiement des heures supplémentaires est dû

L'accord ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) toujours en vigueur 20 ans après sa signature en mars 2001 par la **CFE-CGC** et la CFDT, rejointes ensuite par la CFTC, mérite toute l'attention des salariés.

3 modalités de gestion du temps de travail y sont définies :

-modalité 1 : forfait annuel de 1607H de travail. **Au-delà, ce sont des heures supplémentaires dont la rémunération est majorée et dont le paiement est dû.**

Cette modalité était en principe réservée aux fonctions pour lesquelles les salariés ne disposaient pas d'autonomie. Désormais la Direction y place des commerciaux, des chefs de projet, des directeurs de projet qui, pour la plupart, disposent d'une forte autonomie. **Ils ne comptent généralement pas leurs heures. Eh bien, ils ont tort !** Bien entendu, il faut que leur obligation de dépassement soit établie sans ambiguïté, et portée régulièrement à la connaissance de la hiérarchie. A l'heure du contrôle, **le 31 mai, la Direction devra payer les heures supplémentaires si le nombre d'heures effectuées dépasse 1607 depuis le 1er juin de l'année précédente.**

-modalité 2 : forfait hebdomadaire de 38H30 dans la limite de 218J annuels travaillés, sur la base de 27J de congés et de 10J de RTT. Les heures supplémentaires sont dues au-delà de 38H30. L'horaire de 38H30 ne saurait être habituel, le véritable horaire étant de 37H hebdomadaires.

-modalité 3 : forfait annuel de 218J, également désigné par « forfait jours ». Aucune heure supplémentaire n'est dûe mais les salariés ont toute latitude d'organiser leur temps de travail.

Alors vérifiez bien dans votre contrat de travail (et votre CRA) quelle modalité vous est affectée et tirez-en toutes les conséquences !



Congés : non, la Direction n'a pas le droit de les imposer avec seulement un jour de prévenance !

Il semblerait que la confusion règne sur le terrain.

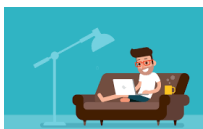
Certains managers se croient autorisés, sans doute après avoir consulté par internet et à la va-vite quelques textes au hasard, à imposer comme bon leur semble, des jours de congés (8 jours ou plus) avec un délai de prévenance d'un jour ou de deux dans le meilleur des cas.

Non cela n'est pas possible ! Il aurait fallu pour ce faire que les organisations syndicales

aient signé un accord d'entreprise en ce sens, ce qu'elle ont heureusement refusé en mars 2020 en dépit d'une tentative de la Direction de leur forcer la main.

Ainsi le délai qui s'impose au manager reste toujours de 2 mois. Nous vous encourageons donc à planifier et poser vos congés le plus en avance possible, au mieux de vos impératifs personnels et professionnels.

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



Télétravail imposé à 100% : le 9 juin, ce sera terminé !

Bien que le gouvernement l'ait clairement annoncé et ait confié aux entreprises le soin d'organiser le retour des salariés sur les sites, après concertation avec leurs organisations syndicales, **la Direction se montre très attentiste.**

Comme si l'habitude qu'elle a prise de ne plus « voir » les salariés depuis 15 mois semblait la satisfaire au point d'en faire aujourd'hui le mode « normal » de travail : **ce serait un redoutable effet pervers des obligations temporaires d'une crise sanitaire elle-même temporaire.**

Pour la **CFE-CGC**, il est impératif de laisser au plus tôt, les salariés traduire leurs souhaits de télétravail régulier à horizon d'un an, par une demande d'avenant télétravail via le workflow et d'y répondre dans les délais impartis.

Cet indicateur permettra ensuite d'organiser au mieux et dans la concertation, les conditions matérielles d'occupation des sites Inetum en s'assurant que cette manière de faire prévaut également pour les sites clients

Divers faits ...suite



Hubtobee Flex : arrivée du Flex Office ou aide à la gestion de la capacité des sites Inetum ?

Selon les termes employés par la Direction en séance du CSE Central du 16/02/21 l'outil **Hubtobee Flex** répond à trois objectifs : « **le premier**, celui que la crise sanitaire a mis en exergue, c'est-à-dire de pouvoir vérifier et de s'assurer de la capacité de nos sites. **Deuxièmement**, on imagine, en tout cas, c'est une forte probabilité, qu'on ne sortira pas de la situation actuelle du jour au lendemain, mais de manière progressive et qu'à ce moment-là, nous aurons besoin d'instaurer des jauges, c'est-à-dire un pourcentage de personnes et donc de capacité de chacun de nos sites. Enfin, le **troisième point**, qui est l'accompagnement au télétravail. » Il semblerait donc que le Flex Office ne soit pas d'actualité pourtant des projets dans le Nord et le Grand-Ouest établissent le contraire (cf notre communication n° 259 du 30/04/21).

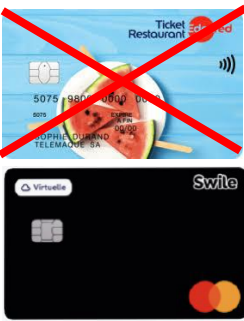
L'outil a fait l'objet d'une phase pilote qui a démarré en mars (cf notre communication n° 257 du 31/03/21) avec : SAP Saint Ouen, le service RH de Saint Ouen, Orange Lille, EDF SIRH à Toulouse et le site Software de Nîmes.

Un bilan de cette phase pilote y compris les aménagements réalisés dans le logiciel (qui est la propriété d'INETUM et a été élaboré au Fablab de Nantes) pour répondre aux besoins des utilisateurs, devait être présenté au CSE Central avant un déploiement opérationnel généralisé, prévu courant juin (environ 2500 salariés sont concernés).

A ce jour, 31/05/21, cette présentation n'a pas encore eu lieu.

Pourtant le 9 juin sonnera la fin du télétravail imposé à 100% (cf supra). Si le nouveau protocole à destination des entreprises privées n'a pas encore été publié – il est en cours de discussion ce 31/05/21 entre les partenaires sociaux et le Ministre du travail – on sait déjà que les entreprises devront fixer, **dans la concertation avec leurs organisations syndicales**, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine.

La fonction publique qui impose 3 jours de télétravail par semaine, puis 2 à compter du 1^{er} juillet servira-t-elle de référence ? Rien n'est moins sûr tant nos situations professionnelles sont diverses. **En particulier la situation de milliers de salariés INETUM travaillant sur sites clients devra faire l'objet d'une attention particulière.**



Carte Ticket-Restaurant SWILE : 1^{er} chargement fin juin 2021

Les **nouvelles cartes SWILE** qui remplaceront les **cartes EDENRED** (lesquelles resteront actives tant qu'un solde y sera présent) arriveront par courrier postal aux domiciles des salariés **courant juin**, et les comptes associés recevront leur 1^{er} chargement fin juin. Surveillez bien votre boîte aux lettres dans les jours qui viennent !

C'est donc à partir du 1^{er} juillet que les salariés pourront utiliser leurs cartes SWILE et vérifier sur le terrain, si les promesses de SWILE sont bien au rendez-vous, notamment l'absence de tout rejet dès lors que les **prestataires sont affiliés au consortium « Ticket-Restaurant »**

ET disposent d'un simple terminal bancaire de paiement. Ce que nous réclamions depuis de nombreuses années devient enfin possible : adieu EDENRED !

Au regard de cette opération d'envergure et des montants en jeu, la Direction devra présenter aux représentants du personnel un **bilan régulier des soldes encore actifs sur les cartes EDENRED** et garantir aux salariés concernés qu'ils pourront **continuer d'activer régulièrement le dispositif de re-matérialisation (transformation d'une partie du solde en CK-Restaurant papier)** : en effet ce dispositif est la seule porte de sortie dans certaines régions, car les prestataires locaux refusent la carte EDENRED pour cause de frais très élevés exigés par ce dernier.

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



Exercice juin 2021/mai 2022 : octroi d'un jour de repos en plus...mais pas pour tous les salariés !

Comme un fait exprès pour fêter ses 20 ans (date de signature mars 2001 par la CFE-CGC et la CFDT) l'**accord ARTT** (Aménagement et Réduction du Temps de

Travail), **va permettre l'octroi d'un jour de repos supplémentaire pour certains salariés** car l'exercice de congés payés qui démarre le 1^{er} juin 2021 et se termine le 31 mai 2022, compte 219 jours de travail alors que l'accord prévoit que les salariés en **modalité 2 et 3** (gestion en jours) ne doivent pas travailler plus de 218 jours hors ancienneté conventionnelle, sur la base d'un droit à congés complet de 27 jours et 10 jours de RTT.

Dès mars 2022, la Direction initialisera pour chaque salarié, le décompte de son nombre de jours travaillés pendant cette période et octroiera ou non une journée de repos supplémentaire à prendre avant le 31/05/22.

à surveiller avec attention en mars 2022

Divers faits ...suite



Participation : le grand bazar !

Comme nous l'avons écrit le mois dernier (N°259 daté du 30/04/21) l'UES Inetum ou plus précisément Inetum Software a dégagé de manière inattendue au regard d'un exercice 2020 pour le moins atypique, 432K€ de Participation.

Pourquoi ? Parce que le résultat d'Inetum Software s'est amélioré et que, une fois n'est pas coutume, la TUP (fusion) de BDOC (acquisition externe) a apporté un peu de résultat supplémentaire. Cependant ce montant de 432K€ aurait été multiplié par 3 si la TUP précédente (celle d'ITN) n'avait pas, quant à elle, généré un déficit effroyable qui continuera d'amputer le montant de la Participation pour de nombreuses années encore. **Ou comment faire payer aux salariés la gestion aventureuse de la Direction dans ses acquisitions externes. SCANDALEUX !**

Ceci posé, 432K€ pour 10.000 salariés (3 à 4 billets de 10€ par salarié), c'est tout de même très désobligeant. Les salariés des sociétés concurrentes avec qui nous échangeons souvent, ne manquent pas de le souligner avec une certaine ironie.

La Direction n'avait évidemment pas communiqué sur ce sujet sensible, mais c'était sans compter la publicité auto-induite par un **grand cafouillage imprévu.**

Une responsable de la paie qui part à la retraite après plusieurs dizaines d'années dans le poste et qui avait toujours traité ce sujet, et un service RH qui ne contrôle pas le fichier envoyé à NATIXIS : erreur grossière dans le calcul de la répartition individuelle prévue par l'accord de Participation (3/4 en fonction du salaire avec un salaire plancher, et 1/4 en fonction du temps de présence). Au 2nd passage, certains salariés se sont donc vu amputer de quelques Euros, tandis que d'autres ont vu leur montant augmenté de quelques Euros : **quelle misère !**

Au-delà d'erreurs toujours possibles, il y a la manière de les corriger qui compte encore plus.

Face à son évidente incurie, la Direction aurait dû **premièrement, exprimer ses excuses** à tous les salariés, et **deuxièmement, multiplier par 3** le montant distribué (9 à 12 billets de 10€ par salarié).

C'eût été une manière élégante de sortir par le haut d'un **bazar indescriptible.**

Visiblement c'était trop demander : les salariés n'auront eu ni les excuses ni la compensation. **Quelle misère !**

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc 4030

Conséquence de la TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans Inetum SW : baisse du salaire net des salariés historiques à partir d'avril 2021

Comme nous vous l'avons expliqué dans notre lettre n° 257 du 26/02/21, les salariés d'Inetum Software (environ 1000) subissent depuis 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 Software .

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 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 :ça n'est pas 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 Software : martin.hubert@inetum.world et le DSC CFE-CGC de l'UES : alina.tortochaut@inetum.world .

Ne nous laissons pas faire : résistons !



Agenda : mai 2021 / juin 2021

Cela s'est passé en mai :

1^{er} mai : Très nombreuses manifestations en France mais également à l'étranger pour réclamer le retour des libertés supprimées par les gouvernements dans le cadre de leur gestion de la crise sanitaire COVID-19.

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

Les résultats en amélioration d'Inetum SW, lui ont permis de dégager **432K€** de Participation qui ont été partagés (en proportion du temps de présence et de la rémunération) entre les 10.000 salariés de l'UES en France, soit **un montant compris entre 33€ et 45 € environ par salarié.** Cette somme aurait été triplée si le résultat n'avait pas été amputé du déficit fiscal résultant de la malheureuse TUP d'ITN dans Inetum Software.

La commission a élaboré un projet d'accord d'intéressement qui sera remis prochainement à la Direction, basé sur des indicateurs de référence du Groupe comme la MO (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. La Direction donnera-t-elle suite ?** (à suivre)

19 mai : réouverture des cinémas, musées, théâtres, établissements sportifs, 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

Présentation des résultats 2020 définitifs du Groupe Inetum par le Directeur Financier.

Un Chiffre d'affaires (CA) Groupe proche de **1,9 milliards d'€** en forte hausse du fait de l'acquisition d'IECISA en Espagne qui apporte près de 600M€ de CA. **Mais une croissance organique en baisse de -3% au niveau du Groupe et de -8,5% en France.** La rentabilité Groupe (Marge opérationnelle / CA) reste au même niveau qu'en 2019 soit : 6,3%. **Celle de la France chute à 5,1% contre 6,5% en 2019 malgré les aides de l'Etat** (près de 12M€ au titre de l'activité partielle et 20M€ en report de paiement des charges sociales)

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 [« commerciaux portfolio »/« commerciaux professional services »] avec un renforcement de leurs actions de recrutement. **Des conclusions alarmantes induites par une importante surcharge de travail et une organisation instable du fait du taux très élevé de turnover.** (à suivre)

Prévisions pour juin :

1^{er} juin : Date limite pour décider du placement du montant de votre Participation au titre de 2020.

Pour mémoire, le montant de la Participation est compris entre **33€ et 45€ environ par salarié de l'UES.** Cette somme peut être récupérée immédiatement mais elle sera alors fiscalisée, sinon elle restera bloquée par défaut sur un FCPE monétaire pendant 5 ans.

A cette échéance, en juin 2026 (!) il sera possible de la récupérer, du moins ce qu'il en restera du fait des taux d'intérêt négatifs, mais elle ne sera pas fiscalisée (!). Il est également possible de la placer sur des FCPE plus performants investis pour une part en actions, mais c'est plus risqué.

Les choix sont nombreux : ne commettez pas d'erreur ! **Pour tout conseil** adressez-vous au responsable de l'Epargne Salariale dans Inetum : nicolas.juvin-piron@inetum.world

9 juin : Assemblée générale des actionnaires d'Inetum

Pour le 2^{ème} exercice consécutif, l'actionnaire unique qui détient 100% du capital d'Inetum, **le Qatari Mannai ne recevra pas de dividendes** (Résultat net négatif Inetum 2020 = -24M€).

Mais le PDG se verra attribuer un montant de rémunération variable de 500.000€ au titre de son contrat de prestations avec Inetum.

La formule permettant de calculer ce montant est un secret bien gardé ; néanmoins il représente tout de même **62,5% du montant théorique à objectifs atteints** qui s'élève à 800.000€ .

Les 900 salariés qui bénéficient aussi d'une rémunération variable, **en particulier les commerciaux, ont-ils tous obtenu 62,5% de son montant théorique à objectifs atteints ?** Si tel n'était pas le cas, prenez contact avec le PDG : vincent.rouaix@inetum.world pour obtenir des explications car c'est de VOS résultats que se déduisent ceux du PDG !

Pour mémoire, la rémunération annuelle fixe du PDG, via son contrat de prestations avec Inetum est de **1.000.000€**, à laquelle s'ajoute un salaire annuel d'environ **45.000€.**

9 juin : évolution des conditions d'accueil dans les restaurants, les lieux culturels et de loisir **MAIS avec des jauges et des protocoles spécifiques** (ex : 50% pour les restaurants et tables de 6 max) et **PASS Sanitaire OBLIGATOIRE pour les événements de plus de 1000 participants. .**

9 juin : **couvre-feu maintenu (23H), télétravail assoupli en concertation** avec les Organisations syndicales dans les entreprises.

30 juin : suppression du couvre-feu et des jauges **MAIS maintien des mesures barrière, de la distanciation ET PASS Sanitaire OBLIGATOIRE pour les événements de plus de 1000 participants.**



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 RENGERVÉ	☎ 06 09 10 04 62	
	Najib EL CADI	☎ 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/>

