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 Bonne année 2022 !
Page 2 télétravail régulier
Page 3 prévoyance, rançongiciel, passe sanitaire
page 4 (8ème publication) baisse du salaire net, revendications NAO 2022
page 5 agenda
page 6 coordonnées

Contacts en page 6

N° 267 – 3 janvier 2022

Toute l'équipe CFE-CGC vous adresse ses meilleurs vœux à l'occasion de la nouvelle année !

Divers faits

Mise en place du télétravail régulier : le point au 29/12/21

En date du 29/12/21, **6627* demandes avaient été émises** (soit une progression de 5% par rapport au 26/11/21), **2492 validées** (soit 38% du nombre total des demandes), **3310 restaient à valider** (soit 50% du nombre total des demandes), enfin **825 ont été refusées** (soit 12% du nombre total des demandes), pour un **effectif France de 9700 salariés** au 30/09/21.

La répartition en nombre maximum de jours de télétravail par an s'établissait de la manière suivante :

- **175** (4J en moyenne par semaine) : **1133** soit 17% du nombre total de demandes
- **131** (3J en moyenne par semaine) : **2972** soit 45% du nombre total de demandes
- **87** (2J en moyenne par semaine) : **2202** soit 33% du nombre total de demandes
- **44** (1J en moyenne par semaine) : **320** soit 5% du nombre total de demandes

On constate que **68% de l'effectif a demandé un avenant de télétravail** et que la demande se tasse (progression de 4 points). Si plus des 2/3 des salariés **plébiscitent cette nouvelle organisation du travail, le taux de validation des demandes est en légère régression** (50% vs 48% le mois dernier et 49% en octobre) et **ce niveau élevé devient préoccupant**. La Direction devra adapter ses moyens pour répondre plus rapidement aux attentes des salariés.

8% des demandes pour 44J ou 87J (1J ou 2J par semaine) ont été refusées ainsi que 12% des demandes pour 131J (3J par semaine) et 23% des demandes pour 175J (4J par semaines). Ces proportions sont quasi constantes par rapport à la situation du mois dernier.

La commission de suivi de l'accord se réunira le **12/01/22** pour analyser plus finement ces données et d'autres, notamment les motifs de rejet, et mettre en évidence des modes de fonctionnement hétérogènes et non justifiés, en particulier pour quelles raisons **9% des avenants ont une durée de moins d'un an** (entre un mois et 6 mois).

*sans retraitement des éventuelles multiples demandes comme les refus suivis d'une validation, par exemple.

L'essentiel de l'accord de télétravail de 2020

- **Volontariat du salarié pour du télétravail régulier exprimé par une demande écrite à la Direction (workflow dans CRA35) : réponse obligatoirement motivée dans un délai d'un mois,**
- **Signature d'un avenant annuel au contrat de travail,**
- **Réversibilité (retour au présentiel 100%) avec un délai de prévenance de 3 mois (pouvant être réduit pour raisons impératives invoquées par le salarié) → + de protection pour les salariés [le délai était de seulement 2 semaines dans l'accord de 2011 !],**
- **Organisation des périodes de télétravail et des périodes en présentiel, à l'intérieur de la semaine ou du mois, en fonction des impératifs du métier/mission et des aspirations du salarié, → + de possibilités d'organisation du télétravail pour les salariés,**
- **Période d'adaptation de 3 mois pouvant être interrompue avec un délai de prévenance de 2 semaines,**
- **Suspension temporaire du télétravail possible en cas d'aléa émanant du salarié ou du client,**
- **Modification des périodes de télétravail sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, → point de vigilance afin d'anticiper les modifications le plus en amont possible,**
- **Nombre maximal de jours de télétravail par an, au choix :**
  - **175** (à titre indicatif, cela représente 4J en moyenne par semaine)
  - **131** (à titre indicatif, cela représente 3J en moyenne par semaine)
  - **87** (à titre indicatif, cela représente 2J en moyenne par semaine)
  - **44** (à titre indicatif, cela représente 1J en moyenne par semaine)
- **Lieu de télétravail libre dans l'espace Shengen, sous réserve qu'il soit techniquement adapté, → + de confort pour les salariés**
- **Matériel nécessaire à l'exécution du métier/mission (PC, écran, logiciels…) fourni par Inetum, → + de moyens pour les salariés notamment pour les longues périodes de télétravail,**
- **Encadrement strict des horaires de travail et des temps de déconnexion inscrits dans l'avenant au contrat de travail et dans l'ordre de mission, → + de protection pour une séparation vie privée / vie professionnelle,**
- **Indemnisation en période normale de 10€ mensuels pour une durée de télétravail de 1 à 4J dans le mois et de 20€ pour 5J et plus dans le mois,**
- **Indemnisation en période exceptionnelle (télétravail imposé) de 15€ mensuels pour 4J de télétravail en moyenne par semaine : plus de 6000 salariés en ont bénéficié [aucune indemnisation n'était prévue dans l'accord de 2011],**
- **Commission de suivi / contrôle / pilotage réunie autant que de besoin (au moins tous les 2 mois ; date de la dernière réunion :13/10/21) → + de sécurité pour les salariés du fait de la prise en compte des remontées de terrain et de l'analyse régulière des indicateurs de mise en œuvre.**

Divers faits

Résiliation du régime complémentaire de prévoyance : le point

Dans notre lettre **n° 266 datée du 30/11/21**, nous vous informions de **l'intention de l'assureur Malakoff-Humanis de résilier le régime de prévoyance** (capitaux décès, rentes éducation, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail) **au 31/03/21** pour cause de **déficit structurel d'environ 50%.**

L'appel d'offres lancé par la Direction pour mettre en concurrence les assureurs aurait abouti à la réponse de 5 assureurs en sus de Malakoff-Humanis.

Cependant la Direction traîne les pieds pour transmettre le dossier complet des réponses à la commission de suivi où siègent toutes les Organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise.

Depuis le 23 décembre, elle est aux abonnés absents : c'est la trêve des confiseurs, mais face à un dossier qui représente 6M€ de cotisations annuelles réparties à 60/40 entre l'entreprise et les salariés, **un tel silence n'est pas admissible !**

Au vu des délais très courts, la décision devant être prise au plus tard le 31 janvier 2022, tant pour le choix de l'assureur, que pour les nouveaux taux de cotisation et la nouvelle répartition de financement entreprise / salariés, **chaque jour qui passe creuse l'écart** entre la Direction et son Cabinet de Conseil qui étudient par le menu les divers scénarios possibles, et les représentants du personnel dénués de données d'analyse.

Cette manière de faire est indigente. Les « oraux » des assureurs vont se dérouler incessamment et nous n'avons même pas encore reçu la convocation pour y participer !

Il reste à peine 27 jours pour résoudre ce dossier complexe et crucial. Si la Direction avait fait preuve d'anticipation, nous ne serions pas dans cette nasse. **La CFE-CGC réitère sa position : aucune augmentation de cotisation pour les salariés, aucune baisse des garanties.**

L'assistance des représentants des salariés par un Cabinet de Conseil indépendant serait de nature à rééquilibrer les forces en présence : **nous y travaillons !** *à suivre !*

Passe vaccinal : au seuil de l'entreprise ?

Il est impossible de rester silencieux sur les décisions qui s'enchaînent sans répit dans notre pays depuis 2 ans, et qui ont encore subi une accélération au cours de cette dernière semaine par la **transformation** (probable), sous réserve bien entendu, du vote de la Chambre des députés, du Sénat et du Conseil constitutionnel, **du passe sanitaire en passe vaccinal.**

Ce que nous envisagions déjà dans **notre lettre n° 257 datée du 26 février 2021 (page 4/8),** lorsque nous nous demandions si le « projet » de passe sanitaire ne serait pas le faux-nez du passe vaccinal, vient donc d'arriver à peine 10 mois plus tard.

Le passe vaccinal, via son QR code, serait donc le sésame permettant d'accéder définitivement à une vie normale ? Pas si simple, car il sera aussitôt désactivé par l'administration, pour les citoyens (adultes, jeunes, adolescents, enfants…et *bientôt les bébés ?)* qui n'auraient pas un schéma vaccinal à jour, notion qui évolue au fil du temps et des « vagues » successives des variants du virus. On n'est pas sorti de l'auberge !

Et demain ?

Le passe vaccinal deviendra-t-il obligatoire pour aller travailler ?

Aujourd'hui, il n'en est heureusement pas question, les partenaires sociaux faisant barrage.

Cependant, si le gouvernement décidait de passer en force, le pire serait à craindre.

Ne laissons pas faire !

Retour de l'activité partielle : pour cause de rançongiciel ?

Comme nous l'avons tous appris au travers des communications de décembre de la Direction, Inetum France a été victime d'une attaque virale le 19/12/21 via un « ransomware » ou « rançongiciel ».

Les propos tenus par la Direction visaient principalement à rassurer les clients sur les activités les concernant, ce qui est compréhensible, et à imposer aux salariés des process de sécurité très stricts (ex : vérifier la version de l'antivirus Cortex, scanner chaque pièce jointe à un mail, suspension temporaire de certaines livraisons clients dans Inetum SW…) pour éviter toute possibilité de nouvelle attaque.

En revanche aucune explication sur la faille qui a permis cette attaque, ni sur l'ensemble des conséquences induites, ni sur l'identité du « cybercriminel » (à qui profite le crime ?) : **il faudra qu'en interne la Direction fasse toute la lumière sur cet événement et transmette aux représentants du personnel les résultats de l'enquête en cours !**

Dans le même temps, « de nombreux salariés » ont été impactés dans leurs activités quotidiennes voire même se sont retrouvés en inactivité forcée pour une durée pouvant aller jusqu'à plusieurs semaines. Pour pallier les conséquences financières pour l'Entreprise de cette situation, **la Direction envisage de nouveau de recourir au dispositif d'activité partielle** qui avait été utilisé jusqu'en septembre 2021, pour cause de crise sanitaire.

Pourtant, rien n'établit à ce jour que la survenance d'un rançongiciel fasse partie des conditions admises par l'Administrations pour accéder aux aides financières de l'Etat : **là aussi, la Direction devra être transparente avec les représentants du personnel !**

Dans l'immédiat **les salariés n'ont pas à poser de congés ou RTT (sauf RTTE) du fait de leur interruption d'activité :** cette manière de faire serait particulièrement discriminatoire à l'égard de ceux qui ont été impactés !

Si des pressions devaient être exercées en ce sens, prenez immédiatement contact avec nos représentants afin que nous puissions ensemble, examiner votre situation !

Divers faits …suite

Réorganisations capitalistiques : la Direction trouve normale, la baisse du salaire net !

Depuis **9** mois, nous faisons le siège de la Direction, dont le PDG, pour que des dispositions compensatoires soient mises en place afin de pallier la **baisse de salaire net des 1200 salariés historiques d'Inetum Software**, induite par les TUP (fusions) des acquisitions externes SIS et BDOC dans Inetum Software.

Les beaux principes de RSE (**R**esponsabilité **S**ociale des **E**ntreprises) dont le Groupe Inetum se targue d'être porteur, volent en éclats ! La discrimination est désormais érigée au rang de principe : c'est la porte ouverte à toutes les dérives.

Il n'est pas admissible que les salariés passent à la caisse pour financer sur leurs deniers personnels, les opérations de réorganisations capitalistiques voulues par l'actionnaire.

Au lieu de s'obstiner dans une voie sans issue aux conséquences délétères, nous appelons la Direction à résoudre ce différend afin de démarrer l'année 2022 avec toute la confiance nécessaire !

Les salariés ne baisseront pas les bras face à cette injustice criante !

8ème publication !

NAO 2022 : Négociations Annuelles Obligatoires

Propositions de la Direction / Contrepropositions de la CFE-CGC

Réunions : 09/11/21, 24/11/21, 07/12/21, 14/12/21

Plutôt qu'énumérer toutes les revendications (nombreuses) auxquelles nous avons dû renoncer (cf notre lettre n° 267 datée du 30/11/21) parce que la Direction s'y est opposée, nous préférons une **approche positive** en listant les propositions finales de la Direction et en y associant nos contrepropositions qui lui ont été remises comme convenu, ce 1er jour de la rentrée 2022 !

Direction :

Budget d'augmentations individuelles égal à **2,25% de la masse salariale 2021** (cotisations salariales et patronales incluses) + augmentation à compter du 01/04/22, de **2% du salaire fixe des 400 salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 27.000€**, avec une **augmentation annuelle minimale de 500€ bruts**.

CFE-CGC :

Budget d'augmentations individuelles égal à **3% de la masse salariale 2021** (cotisations salariales et patronales incluses) + **augmentation à compter du 01/04/22, de 80% de l'effectif total** des salariés de l'UES, soit environ 8000 salariés, avec une **augmentation annuelle minimale de 600€ bruts**.

Pourquoi ?

Constatant qu'au titre de 2021, la progression de la masse salariale (à effectif permanent, octobre 2020 à octobre 2021) a été de +2,1%, l'ambition affichée par la Direction pour 2022 semble bien modeste, alors même qu'il s'agit d'une année de sortie de crise et que l'inflation repart fortement à la hausse : cela nécessiterait **d'envoyer un signal fort à tout le collectif des salariés lequel n'a pas ménagé ses efforts au cours des deux années 2020-2021.**

Pour mémoire, ce taux était de 2,65% pour 2018 et 2,63% pour 2019, [1,23% pour 2020].

Si notre contreproposition était retenue, cela trancherait sur les années passées où la proportion de l'effectif augmenté avait été respectivement pour 2018, 2019, [2020] et enfin 2021, de : **58%, 54%, [22,5%] et 47%.**

Direction :

Augmentation de la valeur faciale du **TK Restaurant de 8€ (depuis 2016) à 8,60€**

CFE-CGC :

Augmentation de la valeur faciale du **TK Restaurant de 8€ (depuis 2016) à 9€**

Pourquoi ?

Avec une valeur faciale de 8,60€ le pouvoir d'achat des salariés augmenterait d'environ 26€ par an.
Avec une valeur faciale de 9€ le pouvoir d'achat des salariés augmenterait d'environ 44€ par an : ce serait bien la moindre des choses !

La balle est désormais dans le camp de la Direction ! S'en saisira-t-elle ?

Agenda : décembre 2021 / janvier 2022

Cela s'est passé en décembre :

7 décembre : 3ème réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)!

La Direction ayant reçu toutes les revendications syndicales, a présenté ses propositions :

- Un budget de 2,25% de la masse salariale brute 2021 (y compris les cotisations patronales) sera affecté aux augmentations individuelles (NB : il a été de 2,61% en 2021),
- En sus, une augmentation de +2% avec effet au 01/04/22, aux 400 salariés ayant un salaire brut annuel < 27K€ (NB : l'effectif France = 9700).
- Une revalorisation des TK restaurant à 8,60€ (bloqués à 8€ depuis 2016, cela représente un accroissement net de pouvoir d'achat d'environ 26€ annuels par salarié)

L'ensemble de ces mesures reste assez éloigné de nos revendications. L'ultime réunion du 14/12 apportera-t-elle des améliorations ?

4, 11, 18 décembre : les mesures coercitives en lien avec le passe sanitaire se multiplient, la mobilisation aussi !

Depuis le mois de juillet, la détermination des manifestants qui s'opposent au passe sanitaire est restée très ferme. Elle vient même de se renforcer de manière très visible en cette fin de mois, du fait des

nouvelles mesures annoncées par le gouvernement et qui entreront en vigueur début janvier : transformation du passe sanitaire en passe vaccinal avec 4 rappels obligatoires par an : une dérive que les citoyens ne supportent plus !

14 décembre : 4ème et ultime réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)

La Direction n'ayant pas évolué dans ses propositions (cf supra). Les Organisations syndicales mettront sur la table, en dernière tentative, des contre propositions sur lesquelles la Direction devra se positionner de manière argumentée et chiffrée (cf page 4/6).

17 décembre 2021 : réunion du CSE Central

Le « **scoop** » est la dénonciation à titre conservatoire du bail de Saint Ouen dans la perspective d'un déménagement en 2023 y compris le site de Mozart, dans un site neuf tout proche !

Selon le DRH qui est à la manœuvre sur ce dossier, les conditions du marché immobilier sont favorables et cette solution pourrait, sous réserve de la négociation en cours, se révéler moins coûteuse qu'un réaménagement des locaux actuels, rendu nécessaire du fait de la nouvelle manière de travailler incluant le télétravail.

à suivre

19 décembre 2021 : Cyberattaque d'Inetum en France par un rançongiciel

« Des opérations ont été affectées», mais aucune information ne filtre de la cellule de crise que la Direction a aussitôt mise en place (cf page 4/6) *à suivre*

Prévisions pour janvier :

1er janvier :

A l'occasion du démarrage de l'année 2022, l'équipe CFE-CGC adresse ses meilleurs vœux aux 10.000 salariés de l'UES INETUM!

Elle les assure de sa présence, de son écoute et de sa disponibilité pour mener ensemble les actions nécessaires à la défense de leurs intérêts!

8, 15, 22, 29 janvier : les mobilisations contre le passe sanitaire-vaccinal vont repartir de plus belle !

Après une courte trêve entre Noël et le Jour de l'an, le 8 janvier inaugurera les mobilisations 2022 ! Face au durcissement des mesures, dont le caractère tyrannique dépasse largement le domaine « sanitaire »,

et pour lesquelles les éléments justificatifs sont de plus en plus fréquemment remis en question, il ne fait pas de doute que la foule sera plus nombreuse !

12 janvier : réunion de la commission de suivi de l'accord Télétravail

La 2ème réunion de cette commission depuis le déploiement opérationnel récent de l'accord signé par la CFE-CGC et la CFDT, puis validé par référendum en octobre 2020, sera l'occasion d'un **diagnostic chiffré et détaillé de son fonctionnement** ainsi que d'un **passage en revue des difficultés rencontrées** L'objectif étant d'apporter de manière concertée et réactive des **solutions de bon sens pour les résoudre !**

Entre le 17 et le 21 janvier : réunion de la commission de suivi prévoyance et santé

Les réponses des assureurs à l'appel d'offres lancé par la Direction pour la reprise du régime de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) seront examinées. Pour mémoire, la **CFE-CGC s'oppose à l'augmentation des cotisations des salariés et à la réduction des garanties**.

La dénonciation du contrat par Malakoff-Humanis en raison de la dégradation depuis plusieurs années des résultats du régime, aurait dû être anticipée avec prudence, mais la Direction a pratiqué la politique l'autruche !

31 janvier : choix de l'assureur pour le régime de prévoyance et des nouveaux taux de cotisation

Lettre mensuelle de la section syndicale **CFE-CGC** du Groupe INETUM N°267 - 3 janvier 2022

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**
	Daniel ESSE	**06 95 11 75 31**	**daniel.esse@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@cfecgfc-inetum.fr

Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

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