



**LETTRE MENSUELLE**  
**de la section syndicale CFE-CGC**  
**du Groupe INETUM**  
<http://cfecgc-inetum.fr>  
[contact@cfecgc-inetum.fr](mailto:contact@cfecgc-inetum.fr)  
**Tél : 06 83 09 41 92**

| Sommaire |   |
|----------|---|
| Page 1   | Prévoyance  |
| Page 2&3 | Acquisition d'Inetum par BAIN   |
| Page 4   | Télétravail, Astreintes,<br>Jour de repos supplémentaire,<br>Déplacements de la CFE-CGC |
| Page 5   | Agenda  |
| Page 6   | Coordonnées   |

Contacts en page 6

N° 270 – 31 mars 2022

**Evolution des  
taux de  
cotisation du  
régime de  
prévoyance :**

**PP / PS :**  
**Part Patronale /**  
**Part Salariale :**  
**60 / 40**

pour la partie de  
salaire < TA  
de 2002 à 2021,  
puis **73 / 27**  
**à partir de 2022**

**Part Patronale /**  
**Part Salariale :**  
**50/50**

pour la partie de  
salaire > TA  
de 2002 à 2021,  
puis **52 / 48**  
**à partir de 2022**

**01/2002**

TA= 2352€

Taux TA : 0,86%

PP/PS : 60 / 40

Taux TB/TC : 1,22%

PP/PS : 50 / 50

**04/2021**

TA= 3428€

Taux TA : 1,28%

PP/PS : 60 / 40

Taux TB/TC : 2,06%

PP/PS : 50 / 50

**04/2022**

TA= 3428€

Taux TA : 1,65%

PP/PS : **73 / 27**

Taux TB/TC : 2,62%

PP/PS : **52 / 48**

**Salaire moyen UES**

2002 : 35K€

2021 : 46K€

augmentation: 35%

**TA**

2002 : 2352€

2022 : 3428€

augmentation: 46%

**Taux TA**

2002 : 0,90%

2022 : 1,65%

augmentation: 92%

**Taux TB/TC**

2002 : 1,22%

2022 : 2,62%

augmentation: 115%

## Régime de prévoyance : pas de hausse de cotisation pour 82% des salariés !

**Tout avait pourtant très mal commencé** puisqu'en octobre 2021, Malakoff-Humanis, l'assureur actuel du régime de prévoyance (versement de capitaux décès, rentes éducation, rente de conjoint, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail et/ou invalidité) avait annoncé une hausse des cotisations de + 50% à compter d'avril 2022, à défaut d'acceptation, le contrat serait résilié (cf nos lettres n° 266 du 30/11/21 et suivantes). **Sur la base d'un budget annuel de 6M€, Malakoff-Humanis réclamait donc 3M€ de plus, ce qui aurait impacté les salariés de plus de 1,5M€.**

Alors même que les représentants des salariés dans la commission de suivi de l'accord d'entreprise n'avaient cessé de tirer le signal d'alarme face à un régime déficitaire qui se dégradait année après année, **la Direction et son Conseil (le Cabinet ADDING) étaient restés confiants** : rien de désagréable ne pouvait arriver puisque le régime Inetum était noyé dans le régime de Branche qui assure plus d'un million de salariés. Sauf que les entreprises de la Branche ont en moyenne moins de 10 salariés et qu'Inetum était seule dans sa catégorie de taille : son déficit conséquent était donc particulièrement visible. L'assureur en a tiré les conséquences en s'appuyant sur **un cadre juridique qui avait évolué et qui avait été sous-estimé par la Direction et son Conseil.**

Face à cette situation, dans un contexte social général tendu avec une inflation qui revient au galop et après un échec des **NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)**, la position de la **CFE-CGC**, mais également des autres Organisations Syndicales, ne s'est pas fait attendre : **pas question que les salariés subissent cette hausse de cotisation et encore moins une baisse des garanties !** Bien entendu, la Direction n'est pas restée les bras croisés et a lancé un appel d'offres auxquels 5 assureurs ont répondu : **in fine, AG2R a été choisie.**

Là encore, la Direction comptait bien mener toutes les opérations unilatéralement, sans mettre les Organisations Syndicales dans la boucle puis imposer ses choix : mais c'était sans compter sur **notre volonté d'être partie-prenante du dossier et de peser sur les décisions finales** puisque les salariés cofinancent globalement le régime à hauteur de 50% environ !

**A force d'argumentations, nous avons finalement été entendus** : la Direction, au regard de la complexité technique du sujet, a accepté que les Organisations Syndicales soient accompagnées par leur propre Conseil (elles ont choisi unanimement et en toute indépendance, le Cabinet AOPS), que tous les dossiers lui soient également transmis, qu'il puisse tenir des réunions préparatoires pédagogiques en leurs seules présences et que les réunions plénières rassemblent toutes les parties et leur Conseil respectif.

**Cette nouvelle méthode de travail représente une avancée considérable** que nous réclamions depuis de nombreuses années, sans jamais avoir l'écoute de la Direction. Pendant l'appel d'offres, la dissymétrie d'informations (Direction / représentants du personnel) a été atténuée et nos remarques, propositions et corrections des textes soumis ont été prises en considération. Cette méthode devra être poursuivie tout au long des années à venir pour la phase de pilotage à l'équilibre du régime ; cette tâche ardue requérant **la vigilance et l'anticipation de tous ses acteurs.**

**Comme une bonne nouvelle n'arrive jamais seule, la Direction a aussi accepté de prendre en charge l'augmentation globale de cotisation de 1,8M€ annuels, soit 27% in fine (50% initialement exigées avant appel d'offres)** : cela se traduira par un accroissement conséquent de son financement basé sur TA (part de salaire inférieure à 3428€ mensuel pour 2022) **qui passe de 60% à 73%, et de 50% à 52% sur la TB/TC** (part de salaire au-dessus de 3428€, pour 2022). AG2R garantit un maintien des taux jusqu'au 31/12/2024.

L'augmentation globale de **1,8 M€** se trouve ainsi prise en charge totalement par l'entreprise. **Il en résultera à partir d'avril 2022, une baisse de cotisation pour les salariés pouvant aller jusqu'à 20€ annuels pour les 82% de l'effectif qui disposent d'un salaire brut annuel inférieur ou égal à 52,5K€.** Une légère hausse impactera les 18% de l'effectif qui ont un salaire brut supérieur (ex : 18€ annuels pour un salaire brut annuel de 60K€, 87€ pour un salaire brut annuel de 90K€).

**Ainsi, tout est bien qui finit bien** : souhaitons que ce processus vertueux puisse être mis en œuvre dans d'autres domaines relevant de la négociation entre la Direction et les Organisations Syndicales!

## **Acquisition d'Inetum par le fonds d'investissement américain BAIN Capital : 9 questions - réponses**

### **1- Qui est BAIN Capital ?**

C'est un acteur américain de 1<sup>er</sup> plan dans le capital investissement (« private equity ») fondé en 1984 à Boston. Il a levé 10.000M\$ en 2021 et gère actuellement environ 150.000 M\$ d'actifs. Il fait partie du « Top 10 ».

Ces fonds proviennent pour l'essentiel des fonds de pension américains (environ deux tiers) et des fonds souverains (environ un tiers) comme la Norvège ou Singapour. Les 15% restants proviennent des apports des salariés de BAIN.

Issu du Conseil en stratégie, BAIN a pour « philosophie » d'investir dans « des sociétés qui ont un profil et des positions concurrentielles très fortes ».

**La cession des sociétés cibles dans un délai de 5 ans, devra produire au moins 3 fois la mise investie initialement.**

### **2- Quel bilan pour la période Mannai (2015-2021) ?**

L'investissement réalisé par le qatari Mannai depuis 2015 s'est avéré très favorable pour lui.

Il a acquis les 99,8% du capital d'Inetum à un prix moyen par action de 8,4€ ce qui représente un investissement de 560M€ sur la base de 66.456.000 actions détenues.

Le montant de la cession à BAIN étant d'un peu plus de 1.000M€, **Mannai réalisera une plus-value supérieure à 500M€**. Il aurait été légitime qu'une prime exceptionnelle soit attribuée à tous les salariés par exemple 5% de la plus-value soit 1250€ par salarié monde. **Mannai a refusé.**

### **3- Quelles ont été les progressions des principaux indicateurs d'Inetum pendant la période Mannai (2015-2021) ?**

- **Chiffre d'affaires (CA)** 2015 : 893 M€ / Chiffre d'affaires 2021 : 2.218 M€, **soit une croissance de 1.325 M€ (ou 150%)**
- **EBITDA** 2015 : 70 M€ (7,8% du CA) / EBITDA 2021 (hors impact IFRS 16 par souci d'homogénéité avec 2015) : **201 M€ (9,1% du chiffre d'affaires), soit une croissance de 131 M€ (ou 200%)**
- **MO** 2015 : 58,7 M€ (6,6% du chiffre d'affaires) / MO 2021 : 164,5 M€ (7,4% du chiffre d'affaires)
- **Résultat Net** 2015 : 22 M€ (2,5% du chiffre d'affaires) / Résultat Net 2021 : 70 M€ (3,2% du chiffre d'affaires)
- **Endettement net** fin 2015 : -32 M€ / Endettement net fin 2021 : -457 M€

A noter, pendant la même période (2015-2021) :

- le **saire moyen annuel** 2015 était de 42.023€, celui de 2021 : 46.019€ (+ 9,5% , soit **+ 1,6% /an environ**).
- le **montant total de Participation** versée aux salariés (10.000 env) a été de 3,1M€, soit en moyenne **50€/salarié/an**.

### **4- Quelle ont été les motivations de Mannai pour céder Inetum à BAIN ?**

Mannai a permis à Inetum de se développer et de se reconfigurer (international), mais les projets de ce dernier nécessitant désormais l'adjonction de ressources financières hors de sa portée, et ne souhaitant pas procéder à des augmentations de capital et se retrouver dilué, **Mannai a envisagé une introduction en Bourse ou une cession.**

La 1<sup>ère</sup> solution se révélant plus complexe et contraignante, Mannai a opté pour la **cession de l'intégralité du capital** qu'il détenait dans Inetum (99,8%).

**Le fonds d'investissement BAIN a été retenu d'autant que cette solution était soutenue par le management en place.**

### **5- Quels sont les principes de la transaction conclue avec BAIN ?**

**BAIN va apporter des fonds propres** (avec son partenaire, le fonds italien RENAISSANCE) **à hauteur de 640M€** (fonds collectés auprès de ses investisseurs, cf question 1) et demandera à des membres du **management d'Inetum (« les Managers-Investisseurs »)** d'apporter **10M€** (soit 2% du capital).

**BAIN complètera cet investissement** par des ressources externes auprès d'un pool bancaire, **à hauteur de 1.000 M€** (emprunt remboursable « in fine », paiement des intérêts jusqu'à l'échéance).

Ces **1.600 M€** permettront d'acquérir les titres Inetum détenus par Mannai (1.050M€ environ), de rembourser la dette bancaire ou obligataire d'Inetum (devenue exigible du fait du changement de contrôle) et de régler les frais liés à cette opération, soit au total environ 600 M€.

L'investissement initial de BAIN, de son partenaire RENAISSANCE et des « Managers-Investisseurs », devrait, **lors de la sortie de BAIN à horizon de 5 ans (vers 2026), valoir au moins 1.950 M€ (650 X 3)** sur la base de la trajectoire prévue.

Un mécanisme incitatif est prévu pour les « Managers-Investisseurs », qui devrait permettre (conditions non encore déterminées à ce jour) de lui attribuer 5 à 10% du capital apprécié lors de la sortie de BAIN c'est-à-dire trois fois (au moins) sa valeur d'aujourd'hui, sous réserve de la réalisation de la trajectoire prévue.

Ainsi, sur la base de la valeur de sortie attendue par BAIN (1950M€) **ce dispositif pourrait conduire à attribuer entre 100 M€ et 200 M€ aux « Managers-investisseurs »** (de 25 à 50 personnes).

A ce jour, **aucun dispositif parallèle de type Intéressement n'a été prévu pour tous les salariés d'Inetum**. Nous avons demandé au PDG et au représentant de BAIN de se saisir du sujet.

Ces derniers se sont dits prêts à discuter d'un partage avec tous les salariés, de la valeur créée chaque année par Inetum : **l'ouverture des négociations devra donc se faire au plus vite** car l'horizon des 5 ans n'est pas si lointain !



## **Acquisition d'Inetum par le fonds d'investissement américain BAIN Capital : 9 questions - réponses**

### **6- Quel projet le Management d'Inetum a-t-il présenté à BAIN ?**

Le management a présenté un plan stratégique qui va au-delà du plan UPSCALE 23, avec des objectifs de croissance organique un peu moins ambitieux mais en phase avec les évolutions du marché, **des objectifs de performance (% EBITDA/CA, % MO/CA) plus élevés** et la prise en compte d'objectifs chiffrés de croissance externe.

L'ambition du Management est ainsi de parvenir à un **Chiffre d'affaires (CA) en 2025 de 3.200 M€**, les développements les plus importants se situant hors de France (Europe de l'Est notamment), le CA de **la France devant également progresser d'environ 5% par an avec un fort développement sur certains métiers** (Consulting + 10%/an, Business Solutions + 7%/an, les autres activités progressant de + 4 à +5%/an) .

Le Management d'Inetum s'attend à **un net redressement des marges** (11,5% d'EBITDA en 2025 vs 9,1% en 2021, 10% de MO en 2025 vs 7,4% en 2021 et 8% en 2023 dans UPSCALE 23).

Des actions visant à **améliorer les activités existantes** ont été clairement identifiées : **arrêt de certains contrats déficitaires ou à faible marge, développement du « nearshore », rajustement de la pyramide des âges.**

Le management compte également sur un effet favorable de la croissance externe sur les marges, **les cibles étant à la fois plus rentables ET le seraient davantage, une fois intégrées dans Inetum.**

### **7- Quel est le projet de BAIN pour Inetum ?**

S'il s'inscrit dans les grandes lignes du projet du Management d'Inetum (cf question 6), il renforce les points qui lui permettront d'assurer son objectif essentiel, à savoir : une valorisation maximisée d'Inetum permettant dans 5 ans d'attirer de nouveaux investisseurs dans le cadre d'une introduction en Bourse ou d'une cession :

- **accélérer la croissance organique** (+5% à +6% /an) par un **renforcement de la taille via la croissance externe et/ou l'adjonction de « briques technologiques »** déployables sur la base client installée (ex : cloud, Big data, cybersécurité, Intelligence Artificielle, [RPA] Robotic Automation Process...)

- **croissance externe : procéder à des acquisitions avec des multiples élevés de valorisation** (donc chères) grâce à des ressources financières aisément mobilisables, possibilité de mise à disposition d'Inetum d'équipes techniques spécialisées issues de BAIN, capables de traiter simultanément plusieurs opérations significatives dans des zones géographiques distinctes

- **amélioration des marges** (MO/CA = 10% vs 7,4% en 2021).

BAIN compte réaliser des suivis périodiques approfondis des chantiers en cours avec le Management d'Inetum afin de s'assurer d'une cadence et que l'évolution des indicateurs s'inscrit bien dans **la trajectoire permettant la valorisation attendue d'Inetum à horizon de 5 ans** (au moins 3 fois l'investissement initial).

### **8- Quels avantages les salariés pourront-ils tirer de ce grand chambardement ?**

Pour le moment, aucune disposition particulière et explicite concernant les salariés n'est écrite dans le plan stratégique, les documents remis au CSE Central indiquant simplement que cette opération ne devrait pas avoir de « conséquences majeures » pour les salariés.

Le projet présenté est effectivement un projet de développement qui nécessitera des embauches massives (NB : le recrutement de 3000 salariés en 2022 est annoncé) mais aussi de très importants moyens d'intégration et une baisse du turnover, toutes choses qui sont a priori rassurantes quant au maintien du niveau d'emploi pour les années à venir dans le Groupe Inetum.

Cependant, **la politique sociale d'Inetum, dans un contexte de retour d'une forte inflation (5% ?) devra impérativement monter en gamme.** Les dispositions prévues pour 2022 à savoir : +2,25% distribués de manière exclusivement individuelle ont du plomb dans l'aile ! Il faudra envisager de doubler (au moins) ce chiffre et revenir à **une part importante d'augmentations collectives. Un Intéressement** pour tous les salariés devra également être mis en place au plus vite ainsi que des perspectives sérieuses de progression de carrière.

**Nous ne manquerons pas de le rappeler avec insistance à la Direction.**

### **9- Quel avenir pour Inetum Software avec le nouvel actionnaire BAIN ?**

**Le maintien de Software** (qui ne représente « que » 8% du CA total 2021 de 2.218M€ du Groupe Inetum, soit environ 170M€) **dans le Groupe Inetum n'a pas été tranché par BAIN** qui souhaite faire un examen approfondi de cette activité avant de prendre une position dans un délai relativement rapide. Différentes options ont été évoquées :

- Un développement accéléré de Software au sein du Groupe Inetum, grâce en partie à la croissance externe (intégration de nouvelles « briques » technologiques...)
- Une sortie totale de Software du Groupe Inetum (cession à un tiers...) pour permettre un investissement plus massif dans les Services
- Une sortie du Groupe Inetum pour certaines activités de Software,

**Les élus CFE-CGC au CSE Central ont demandé que l'analyse stratégique sur le devenir des activités Software et ses conséquences pour les salariés lui soient présentées au plus tôt.**



## Télétravail – Astreintes – Jours de repos - Déplacements



### Mise en place du télétravail régulier : le point au **25/03/22**

En date du 25/03/22, **7510 demandes** avaient été émises, **6293 validées**, **310 restaient à valider**, enfin **907 ont été refusées**, pour un effectif France de **9543 salariés** au 31/12/21, réparties de manière suivante :

| Nombre de jours par an | Demandes émises | Demandes validées | Demandes refusées |
|------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| 44                     | 368             | 318               | 26                |
| 87                     | 2 490           | 2 186             | 200               |
| 131                    | 3 359           | 2 873             | 387               |
| 175                    | 1 293           | 916               | 294               |
|                        | <b>7 510</b>    | <b>6 293</b>      | <b>907</b>        |

| Nombre de jours par an | Demandes émises | Demandes validées / émises total | Demandes refusées / émises total |
|------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 44                     | 4,9%            | 4,2%                             | 0,3%                             |
| 87                     | 33,2%           | 29,1%                            | 2,7%                             |
| 131                    | 44,7%           | 38,3%                            | 5,2%                             |
| 175                    | 17,2%           | 12,2%                            | 3,9%                             |
|                        | <b>100,0%</b>   | <b>83,8%</b>                     | <b>12,1%</b>                     |

La CFE-CGC a demandé à la Direction de réunir la commission de suivi de l'accord télétravail pour faire un point précis de situation à fin mars, avec notamment des analyses par BL, BU et Costs pour déceler les éventuels dysfonctionnements de l'accord (taux de refus élevés par exemple) et y remédier le cas échéant.

### Négociation sur les astreintes : la CFE-CGC en 1ère ligne !

Après une 1<sup>ère</sup> réunion de négociation le 23 février, où seule la CFE-CGC avait mis ses revendications sur la table alors que la Direction formulait des propositions franchement insuffisantes, une 2<sup>ème</sup> réunion s'est tenue le 23 mars, au cours de laquelle notre délégation a défendu ses propositions dans le respect des intérêts financiers des salariés et celui de l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, à savoir :

- une indemnisation horaire de 7€ à 21€/heure selon les périodes (semaine, samedi, dimanche, jours fériés, 1<sup>er</sup> mai).
- une majoration de cette indemnité de 20% à 40% selon la fréquence des astreintes, afin de compenser la contrainte pesant sur ceux qui font beaucoup d'astreintes et encourager le partage des astreintes dans une même équipe.
- une double limitation du nombre d'astreintes par an : un maximum de 125 jours d'astreinte/an répartis sur un maximum de 25 semaines/an, de façon à éviter par exemple qu'un salarié soit en astreinte 40 week-ends sur l'année.

La 3<sup>ème</sup> réunion de négociation se tiendra le 14 avril : à cette date, la Direction aura eu le temps de la réflexion et sera en mesure de répondre à nos revendications : souhaitons qu'elle accepte la plupart d'entre elles !



### 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<sup>er</sup> 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, seuil diminué des jours d'ancienneté (1 à 5 jours, soit 213 à 217 jours travaillés), sur la base d'un droit à congés complet de 27 jours et 10 jours de RTT.

Au 1<sup>er</sup> avril 2022 la Direction doit initialiser pour chaque salarié, le décompte de son nombre de jours travaillés pendant cette période et octroyer ou non une journée de repos supplémentaire à prendre avant le 31/05/22.

Alors, vérifiez vos compteurs et, en cas de difficulté à faire valoir vos droits, prenez contact avec vos représentants CFE-CGC : ils vous aideront à rétablir une situation conforme.

### Déplacements de la CFE-CGC dans les sites Inetum : la reprise !

Après plusieurs mois de restrictions, les représentants du personnel CFE-CGC reprennent leurs déplacements dans tous les sites Inetum afin d'aller à votre rencontre et d'échanger avec vous sur tout sujet d'actualité ou de préoccupation collective et/ou individuelle.

Nous démarrons par le Sud-Ouest et serons à Bordeaux et Orthez le 4 avril, puis à Pau et Toulouse le 5 avril.

Nous poursuivrons par les sites du Grand-Ouest et de Lille (les dates vous seront communiquées dans notre prochain numéro).



## Agenda : mars 2022 / avril 2022

### **Cela s'est passé en mars :**

#### **8 mars :** réunion du comité de pilotage de la mission handicap

Ses travaux portent leurs fruits puisque l'emploi « handicap » a progressé de 10%. Les élus **CFE-CGC** sont partie prenante de cette instance : pour toute question, prenez contact en toute confidentialité avec nos représentants.

#### **10 mars :** réunion du CSE Central

A l'ordre du jour :

- **la consultation sur les orientations stratégiques 2021-2023 :** elle a perdu de son intérêt du fait de l'arrivée du nouvel actionnaire lequel se projette sur un horizon plus lointain avec des ambitions décuplées !

- **la consultation sur la politique sociale :** elle est le reflet des NAO 2022 qui se sont closes sur un constat d'échec.

- **le projet de déménagement en janvier 2023 du siège social de Saint Ouen** dans un immeuble flambant neuf situé à une encablure : un groupe de travail a été constitué, il démarre ses travaux, assisté par un expert mandaté par le CSE Central.

#### **Date non fixée :** réunion de la commission de suivi de l'accord sur les astreintes

Elle aurait dû se tenir avant la réunion de la commission paritaire sur ce sujet, mais la Direction n'a pas pris le temps de la réunir. **Domage !**

#### **15 mars 2022 :** réunion de la commission de suivi prévoyance [et santé]

Accompagnés par leur propre conseil (AOPS), les représentants du personnel ont été force de proposition dans l'analyse des dossiers d'appel d'offres visant à remplacer l'assureur actuel (Malakoff Humanis) du **régime de prévoyance** qui a dénoncé le contrat pour le 31/03/22.

**Le choix du nouvel assureur a été finalisé : ce sera AG2R (le challenger était Groupama Gan Vie).**

La revue des nouveaux contrats est en cours et la vigilance est maximale pour éviter la moindre régression par rapport aux engagements du cahier des charges de l'appel d'offres.

#### **23 mars :** réunion de la commission paritaire

- **les astreintes :** les nouvelles propositions de la Direction ont insuffisamment évolué et restent très en deçà des attentes des salariés. Néanmoins elle s'est montrée attentive à nos propositions et devrait en retenir certaines dans sa prochaine version. *A suivre*

- **hausse des cotisations du régime de prévoyance :** la Direction prendra à sa charge l'augmentation globale (1,8M€ annuels), d'où **une stabilité des cotisations pour plus de 82% de l'effectif** (cf page 1/6). L'essentiel est sauvegardé !

#### **17 et 31 mars :** réunions du CSE Central en vue de la consultation sur le changement d'actionnaire et ses conséquences.

Le 17/03 un représentant du nouvel actionnaire, BAIN Capital, était présent sur invitation du CSE Central. Il a été très clair sur ses fortes ambitions pour Inetum à horizon de 5 ans : il faudra que son investissement (650M€) soit multiplié par 3 (au moins) ! Sur la base de cet échange et du rapport très détaillé établi par ADECO Expertise, le CSEC a émis le 31/03 un **avis défavorable (14 abstentions + 6 défavorables)**.

### **Prévisions pour avril :**

#### **1<sup>er</sup> avril :** réunion de la commission paritaire

Poursuite des négociations sur la hausse possible des taux de cotisation du régime de prévoyance (**rappe!** : régime de prévoyance = versement des capitaux décès, des rentes éducation et rentes conjoint, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité). La Direction a finalement accepté que les salariés ne soient pas impactés (pour 82% d'entre eux) En conséquence, elle a accru sa part de financement du régime (cf page 1/6).

Un point reste à finaliser : les modalités d'accompagnement des représentants du personnel dans la commission de suivi de l'accord, par leur propre Conseil. Une décision sera prise au cours de la 1<sup>ère</sup> semaine d'avril (cf page 1/6).

#### **4 avril et 5 avril :** déplacement d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum du Sud Ouest

Les représentants du personnel **CFE-CGC** reprennent leurs déplacements régionaux et seront :

- **le 4 avril à Bordeaux puis Orthez**

- **le 5 avril à Pau puis Toulouse**

Ils iront à la rencontre des salariés pour échanger sur tout sujet d'actualité ou de préoccupation collective / individuelle. Réservez un peu de votre temps pour les rencontrer !

#### **13 avril :** réunion du CSE Central

Le CSE Central ayant rendu son avis le 31/03/22 sur la modification de l'organisation juridique d'Inetum du fait de son acquisition par BAIN Capital (cf pages 2/6 et 3/6), l'opération aborde désormais sa **2<sup>nd</sup>e phase auprès de l'Autorité de la concurrence** qui devra donner son autorisation à l'opération.

Gardiennage de la structure concurrentielle des marchés, cette institution va examiner si l'acquisition prévue serait de nature à réduire la concurrence. Le CSE Central mandatera le Cabinet ADECO Expertise pour l'accompagner dans l'examen du dossier soumis à l'Autorité de la concurrence.

Le rapport produit par ce dernier, sera présenté lors d'une réunion du CSE Central qui se tiendra en mai 2022.

#### **14 avril :** réunion de la commission paritaire

Les sujets à l'ordre du jour seront :

- **les astreintes.** La négociation entre dans sa phase conclusive.

- **le bilan de fonctionnement des CSE et CSSCT** depuis leur mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois (Ordonnances Macron de 2017) lors des élections des représentants du personnel de mars 2019 (**NB** : les mandats prendront fin en mars 2023, date des prochaines élections).

#### **2<sup>nd</sup>e quinzaine d'avril :** réunion de la commission de suivi de l'accord de télétravail

La Direction présentera le résultat de son étude détaillée (par BL, BU et costs) sur la mise en place du télétravail régulier et volontaire, en application de l'accord d'août 2021 signé par la CFDT et la **CFE-CGC** puis validé par référendum en octobre 2021. Cette étude servira de base à l'ouverture d'une nouvelle négociation sur ce sujet, l'accord de télétravail arrivant à **échéance en octobre 2022**.

**Pour mémoire :** nous restons mobilisés sur la baisse de **salaires net** subie par les salariés de Software du fait de la TUP de SIS (fusion de SIS dans Inetum SW) en avril 2021 et continuons d'en réclamer la compensation. **Un tel précédent serait la porte ouverte à des abus de plus grande ampleur : inadmissible !** Le **PDG** mais aussi le **nouvel actionnaire BAIN** en ont été saisis lors de la réunion de CSE Central du 17/03/22.



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

## Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

|  |                                      |                  |  |
|--|--------------------------------------|------------------|--|
| Alina TORTOCHAUT                         | Délégué Syndical Central UES         | ☎ 06 83 09 41 92 | <a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr">alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr</a> |
| Olivier MAULMY                           | Délégué Syndical Central adjoint UES | ☎ 07 87 16 17 19 | <a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr">olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr</a>     |
| <b>INETUM</b>                            |                                      |                  |  |
| IDF                                      | Olivier MAULMY                       | ☎ 07 87 16 17 19 | <a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr">olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr</a>     |
|  | Katia LESPINE                        | ☎ 06 49 57 18 48 | <a href="mailto:katia.lespine@cfecgc-inetum.fr">katia.lespine@cfecgc-inetum.fr</a>       |
|  | Ludovic BOULLIN                      | ☎ 06 76 28 46 99 | <a href="mailto:ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr">ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr</a>   |
|  | Bruno DAVID                          | ☎ 06 60 99 28 16 | <a href="mailto:bruno.david@cfecgc-inetum.fr">bruno.david@cfecgc-inetum.fr</a>           |
|  | Daniel ESSE                          | ☎ 06 95 11 75 31 | <a href="mailto:daniel.esse@cfecgc-inetum.fr">daniel.esse@cfecgc-inetum.fr</a>           |
| EST                                      | Benoît WENK                          | ☎ 06 61 13 11 93 | <a href="mailto:benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr">benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr</a>           |
| OUEST                                    | Pascal HOUSSIN                       | ☎ 06 98 38 41 55 | <a href="mailto:pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr">pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr</a>     |
| NORD                                     | Brigitte DURIEZ                      | ☎ 07 60 14 82 33 | <a href="mailto:brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr">brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr</a>   |
| RHONE-ALPES-AUVERGNE                     | François LECLUSE                     | ☎ 07 80 02 68 59 | <a href="mailto:francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr">francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr</a> |
|  | Bruno MAZALE                         | ☎ 06 16 12 71 27 | <a href="mailto:bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr">bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr</a>         |
| MÉDITERRANEE                             | Guy DECHELETTE                       | ☎ 06 75 71 42 62 | <a href="mailto:guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr">guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr</a>     |
| SUD OUEST                                | Olivier MAULMY                       | ☎ 07 87 16 17 19 | <a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr">olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr</a>     |
| <b>INETUM Software France</b>            |                                      |                  |  |
| Lyon Tangram                             | Alain JANKOWSKI                      | ☎ 06 06 43 94 60 | <a href="mailto:alain.jankowski@cfecgc-inetum.fr">alain.jankowski@cfecgc-inetum.fr</a>   |
| Saint Ouen                               | Alina TORTOCHAUT                     | ☎ 06 83 09 41 92 | <a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr">alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr</a> |
| Metz                                     | Bertrand KLOSTER                     | ☎ 06 23 83 03 50 | <a href="mailto:bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr">bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr</a> |
| Montpellier                              | André NEBLE                          | ☎ 06 83 09 41 92 | <a href="mailto:andre.neble@cfecgc-inetum.fr">andre.neble@cfecgc-inetum.fr</a>           |
| La Défense                               | Anne GOEPFERT                        | ☎ 06 83 09 41 92 | <a href="mailto:anne.goepfert@cfecgc-inetum.fr">anne.goepfert@cfecgc-inetum.fr</a>       |
| Nancy-Dijon                              | Daniel AKNINE                        | ☎ 06 73 37 55 76 | <a href="mailto:daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr">daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr</a>       |
| <b>Hors UES</b>                          |                                      |                  |  |
| Modernisation Solutions<br>(ex METAWARE) | Gilles ROLLAND DE RENGÉ              | ☎ 06 09 10 04 62 |  |
|  | Najib EL CADJ                        | ☎ 06 62 16 95 08 |  |

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



Alina Tortochaut

[contact@cfecgc-inetum.fr](mailto:contact@cfecgc-inetum.fr)



**Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !**

**Adhérez en ligne :**

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

