



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	Dernière année de mandat
Page 2	Actualité des CSE
Page 3	Négociations
Page 4	Jour de repos supplémentaire
Page 5	Agenda
Page 6	Contacts

N° 271 – 29 avril 2022

Les CSE
2019-2023 :

CSE Nord:
18 Titulaires et
18 suppléants

CSE Est
8 Titulaires et
8 suppléants

CSE IDF
25 titulaires et
25 suppléants

CSE Grand Ouest
22 Titulaires et
22 suppléants

CSE Sud Ouest
15 Titulaires et
15 suppléants

CSE Auvergne
Rhône-Alpes
16 Titulaires et
16 suppléants

CSE Méditerranée
12 Titulaires et
12 Suppléants

CSE Software
18 Titulaires et
18 suppléants

Au total :

134 Titulaires et
134 Suppléants

Effectif 2019

Gfi Informatique :
8395
Gfi Progiciels :
987

Total = 9382

Effectif
décembre 2021 :

Inetum : 8451
Inetum SW :1092

Total = 9543

CSE : dernière année de mandat avant les élections de 2023 !

Le contexte actuel nous plonge dans la fébrilité d'une série d'élections nationales, mais tel n'est pas encore le cas pour le renouvellement des Instances Représentatives du Personnel de l'UES Inetum (Inetum et Inetum Software), autrement dit de ses 8 CSE (Comités Sociaux et Economiques).

Cependant, nous nous en approchons : **dans un an, les mandats des 134 Titulaires et 134 Suppléants arriveront à échéance.**

Depuis 2019, ces derniers œuvrent à votre service avec pugnacité, enthousiasme et conviction pour défendre vos droits et intérêts. Dans un environnement particulièrement complexe et mutant (crise sanitaire, télétravail, LEAN management, introduction du « flex office », changement d'actionnaire, internationalisation du Groupe par une croissance externe menée au pas de charge), **le maintien du statut social mais aussi les tentatives d'évolutions favorables de celui-ci sont le fruit de leur attention quotidienne.**

Pour parvenir à ces objectifs, notre Organisation Syndicale, la **Fieci CFE-CGC** qui représente les salariés de notre Branche professionnelle dite « Syntec », met à votre disposition des moyens nous permettant de dénouer toutes sortes de situations collectives et individuelles. Notamment un centre de formation, des juristes, des cabinets d'expertise, des moyens de communication, des séminaires thématiques...

Nous ne dresserons pas ici un bilan de toutes nos actions, ce serait présomptueux, mais n'en citerons qu'une seule car elle est emblématique et concerne les 9500 salariés du Groupe Inetum en France : la renégociation de l'accord de Prévoyance (capitaux décès, rentes d'éducation, rente de conjoint, maintien de salaire en cas de maladie). C'était un sujet difficile et lourd, de surcroît très technique, mais essentiel pour chaque salarié.

En dépit de nombreux obstacles et de la perspective d'une augmentation tarifaire importante exigée par les assureurs, la **CFE-CGC** avec les autres Organisations Syndicales a obtenu que la Direction augmente sa part de financement et qu'ainsi, **plus de 82% de l'effectif** (salaire brut annuel <=52,5K€) **ne subissent aucune augmentation de cotisation.**

Notre investissement sans faille, notre ténacité et notre maîtrise du sujet ont été déterminants et ont permis ce succès, qui bénéficie à chacun.

Nous continuons de mener l'offensive car les sujets ne manquent pas : **astreintes, télétravail, Intéressement** et, évidemment, le plus difficile de tous : **les salaires**. Sans oublier la dimension « environnementale » nouvellement inscrite dans les textes, qui doit désormais être prise en compte.

Pour mener à bien toutes ces actions, **nous avons aussi besoin de renforcer nos équipes !**

Alors, si vous êtes tentés par l'aventure, c'est maintenant qu'il vous faut songer à nous rejoindre afin de préparer ensemble, l'échéance de 2023 pour un nouveau mandat de 4 ans. On soulignera que c'est aussi à cet horizon de 2027 que le nouvel actionnaire d'Inetum, l'américain Bain Capital, envisage sa sortie (cession, introduction en Bourse...).

La période qui s'annonce promet donc d'être riche en événements : le rôle des représentants du personnel n'en sera que plus important et motivant !

Cap sur les CSE : ce mois-ci, l'Île de France, le Nord et Software**CSE Ile de France**

Le 4 mai, les résultats de la 1ère phase de l'expertise sur le **projet d'emménagement dans le futur immeuble « Stories » à Saint Ouen**, consacrée entre autres aux impacts sur les salariés concernés, seront présentés en CSE Central. *A suivre dans notre lettre du mois prochain.*

Vos élus au CSE IdF ont décidé de transférer, dans la limite imposée par la loi, une partie du budget de fonctionnement (qui sert à payer les prestataires du CSE, le site Web du CSE, ...) vers les activités sociales et culturelles, afin de vous offrir **encore plus de prestations** 😊. A commencer par un week-end au Mont Saint Michel et à Saint Malo en octobre 2022.

Vos élus CFE-CGC se rendent régulièrement sur les sites IDF (Nanterre le 24 mai, etc.) : profitez de leur présence pour leur soumettre toutes vos questions. Et si vous êtes sur **site client** n'hésitez pas à nous contacter directement, nous pouvons venir vous rencontrer près de votre lieu de travail ou de votre domicile !

CSE Nord

Vos élus CFE-CGC vigilants face aux objectifs de croissance ambitieux et à l'évolution de l'organisation du travail dans la région Nord !

Réaliser les objectifs de recrutement pour 2022, c'est se confronter à la concurrence des autres ESN et à la **faiblesse des rémunérations chez INETUM**, maintes fois soulignée par vos élus **CFE-CGC**, et qui entraîne trop de **démissions**.

Le **télétravail** est plébiscité par 1109 sur 1146 salariés. **97 % des salariés** ont demandé un avenant et 88% des demandes ont été validées ! La mise en place peut néanmoins nécessiter de rencontrer le management.

Le **flex office** est à l'essai sur le projet Orange. Les salariés découvrent ce nouveau style d'organisation et sont force de propositions pour pallier ses conséquences délétères... Vos élus **CFE-CGC** sont à votre entière disposition pour prendre en considération et défendre vos remarques, avis, et suggestions.

Pour en savoir plus sur l'actualité et l'activité de votre CSE, lisez les « **nouveaux** » **PV du CSE** ! A l'**initiative de vos élus CFE-CGC**, l'intégralité des échanges des réunions du CSE y est maintenant reprise offrant ainsi un outil de terrain très utile à de multiples occasions. Il n'est plus un résumé rédigé par quelques élus.

L'équipe **CFE-CGC** adresse ses **remerciements** aux **salariés rencontrés le 19 avril** sur les sites de Lille pour leur accueil, la richesse des échanges, et, à **tous** pour votre confiance lors de nos contacts. Nous sommes disponibles pour tous les salariés, et vous invitons à nous contacter directement sur nos emails sécurisés. Dans votre région : brigitte.duriez@cfecfc-inetum.com et francois.lasne@cfecgc-inetum.com



Les élus d'**Inetum Software** ont dû faire face en mars, à un **surcroît de réunions extraordinaires** en raison de consultations sur la **fermeture du site d'Albi** (basculement des 4 salariés concernés en « home office » c'est-à-dire en télétravail à 100% avec la possibilité de louer une salle de réunion dans la ville d'Albi autant que de besoin pour y travailler de manière collective), le **déménagement du site de**

Mozart (Clichy) vers le site de Saint Ouen (on observe une densité d'occupation des espaces de travail qui ne serait pas viable sans télétravail) et **celui des équipes ex SIS de Courbevoie sur le site de La Défense**.

Les réunions ordinaires du CSE se tiennent désormais en présentiel (un accès TEAMS reste néanmoins disponible) alternativement à Saint Ouen et dans un site régional : **Reims ouvrira le bal le 31/05/22, ce qui permettra à vos élus CFE-CGC du CSE d'aller de nouveau à votre rencontre**.

Le CSE a été consulté sur deux opérations de croissance externe : celle d'Ilex dans la Cybersécurité, et la montée majoritaire d'Inetum SW au capital d'Hubtobee qui a développé en partenariat avec les équipes d'Inetum, le **fameux logiciel « Flex »** qui permet la gestion des postes de travail lorsque ceux-ci sont inférieurs au nombre de salariés. Nouvelle « tendance » ou « mode » pour l'occupation des locaux professionnels, l'avenir nous le dira.

Les élus **CFE-CGC** mais aussi tous les autres élus, ont rendu un **avis défavorable** à ces deux opérations principalement en raison de **l'absence d'engagements de la Direction sur le volet social**.



Les négociations paritaires en cours

Pour rappel, participent aux négociations avec la Direction les quatre **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'UES (celles qui ont recueilli plus de 10% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des CSE de 2019) car elles sont les seules habilitées de par la loi, à signer des accords d'entreprise.

Il s'agit de la CFDT, la **CFE-CGC**, la CFTC et Solidaires Informatique.

La CGT est présente lors des séances de négociation car elle est représentative dans le Sud Ouest, mais elle n'est pas habilitée à signer les dits accords.

Négociation sur les astreintes : round final !

La **CFE-CGC** a été partie prenante d'une **plateforme intersyndicale** avec la CFDT, la CFTC et Solidaires Informatique, destinée à renforcer notre capacité à peser dans la négociation avec la Direction, pour que vos intérêts soient véritablement pris en compte lors de l'ultime réunion de la commission paritaire qui s'est tenue le **14 avril**.

Nous avons notamment mis en avant :

- la possibilité pour les salariés de mettre fin à une astreinte sur simple demande avec un préavis d'un mois.
- une meilleure information des salariés de leurs droits et des règles en vigueur sur les astreintes.
- une double limitation du nombre d'astreintes par an : un maximum de 120 jours d'astreinte/an répartis sur un maximum de 20 semaines/an, de façon à éviter par exemple qu'un salarié soit en astreinte 40 week-ends sur l'année.
- une indemnisation horaire allant de 7€/heure à 18€/heure selon les périodes (semaine, samedi, dimanche, jours fériés, 1^{er} mai).
- une majoration de l'indemnisation lorsque le délai de prévenance est inférieur à 15 jours.
- une révision annuelle des montants d'indemnisation.

La Direction vient de nous transmettre sa copie finale qui ne reprend, encore une fois, que partiellement nos revendications ! La **CFE-CGC** va se réunir afin de décider des suites à donner à cette dernière proposition..

Prochain round des négociations : le télétravail et les IRP

Le 11 mai débutera la négociation d'un **nouvel accord sur le télétravail**, car celui en vigueur arrive à échéance en octobre 2022.

Rappelons qu'en **août 2020**, la **CFE-CGC** et la CFDT signaient un nouvel accord de télétravail fondé sur le volontariat et autorisant un nombre maximum de jours de télétravail par an à répartir en fonction des souhaits des salariés et des contraintes professionnelles.

Consultés par référendum en **octobre 2020**, les salariés avaient massivement soutenu le nouvel accord avec près de **70% d'avis favorables et 53% de taux de participation**.

À la suite de la crise sanitaire et de l'attentisme de la Direction, les demandes d'avenants télétravail n'ont pu être effectuées qu'à partir du **1^{er} octobre 2021, soit depuis 7 mois** seulement !

Malgré cette courte période, la **CFE-CGC**, qui fait partie de la commission de suivi de l'accord télétravail, constate le succès de la nouvelle formule du télétravail mise en place en s'appuyant sur l'accord actuel puisque **plus de 80% des salariés** disposent désormais d'un avenant de télétravail.

Cependant, au regard de la pratique de terrain, celui-ci reste encore perfectible et **la CFE-CGC sera bien évidemment, force de proposition pour l'améliorer !**

Le 11 mai aura également lieu la 1^{ère} réunion d'échanges sur le **bilan de fonctionnement** des nouvelles **IRP (Instances Représentatives du Personnel)** élues en 2019, à savoir les CSE (Comité Social et Economique) (cf. page 1). Ces nouvelles instances issues du regroupement des anciennes instances CE (Comité d'Entreprise), DP (Délégués du Personnel) et CHSCT voulues par les ordonnances Macron de 2017 ont entraîné de nombreux changements. Tout cela nécessite un point de situation avant d'entamer à l'automne la négociation sur le fonctionnement des futurs CSE qui seront issus des élections de 2023 !

Modalités du temps de travail - Jours de repos



Modalités 1, 2, 3 de gestion du temps de travail : quésaco ?

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 en juin 2020 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 certains, 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 décompte, **le 31 mai, la Direction sera dans l'obligation légale de 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 218 jours annuels travaillés**, sur la base de 27 jours de congés et de 10 jours 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 218 jours**, également désigné par « forfait jours ». Aucune heure supplémentaire n'est due mais les salariés ont toute latitude d'organiser leur temps de travail.

Alors vérifiez bien dans votre contrat de travail ou votre CRA (rubrique « Votre profil courant > Code gestion RTT ») quelle modalité vous est affectée et vérifiez vos droits !



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

L'accord **ARTT** permet l'octroi d'un jour de repos supplémentaire pour les salariés en modalité 2 et 3 (cf. ci-dessus) car l'exercice de congés payés qui a démarré le 1^{er} juin 2021 et se terminera le 31 mai 2022, compte **219 jours de travail** alors que l'accord prévoit que les salariés en **modalité 2 et 3** 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.

Les salariés ayant été contraints de reporter des RTT de l'exercice 2020/2021 vers l'exercice 2021/2022 ou les salariés mis en activité partielle risquent de ne pas atteindre ce seuil de 219 jours et donc de ne pas bénéficier de ce jour supplémentaire de repos, alors que c'est une situation qu'ils subissent malgré eux !

Au 1^{er} avril 2022 la Direction devait 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.

Mais c'était sans compter les très importantes difficultés qui accompagnent la mise en place de Chronotime/SAP depuis janvier 2022 et entraînent un retard indéterminé dans ce calcul.

Vos représentants CFE-CGC ont relancé la Direction pour que les salariés concernés soient informés de leur droit au plus vite !

Cela s'est passé en avril :

1^{er} avril : réunion de la commission paritaire sur la prévoyance

Poursuite et fin des négociations sur la hausse possible des taux de cotisation du régime de prévoyance (rappel : régime de prévoyance = versement des capitaux décès, des rentes éducation et rentes conjoint, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalité).

La Direction, sur pression des Organisations Syndicales, a finalement accru sa part de financement dans le régime de sorte que 82% des salariés ne subiront aucune hausse de leurs cotisations en dépit des révisions tarifaires très importantes (+ 27%) demandées par les assureurs. **L'assureur AG2R (Institution Paritaire) a finalement été choisi. L'accord d'entreprise sur la prévoyance a été signé par la CFE-CGC.**

4 avril, 5 avril, 19 avril : déplacement d'une délégation CFE-CGC sur les sites Inetum du Sud-Ouest et du Nord

Les représentants du personnel **CFE-CGC** ont rencontré les salariés de **Bordeaux (Gradignan)** puis **Orthez**, le 4 avril, ceux de **Pau** puis **Toulouse**, le 5 avril, enfin ceux de **Lille**, le 19 avril.

Nous remercions les salariés qui nous ont accueillis chaleureusement sur tous ces sites et ont permis des échanges cordiaux et instructifs.

13 avril : réunion du CSE Central

La modification de l'organisation juridique d'Inetum du fait de son acquisition par BAIN Capital a démarré sa 2nde phase auprès de la Commission européenne en raison des chiffres d'affaires réalisés dans plusieurs pays d'Europe ; elle donnera son autorisation si elle ne décèle pas de distorsion de concurrence induite.

Le CSE Central a mandaté le Cabinet ADECO Expertise pour l'accompagner dans l'examen du dossier soumis à la Commission.

14 avril : réunion de la commission paritaire sur les astreintes

Les Organisations Syndicales ont reçu la version finale du projet d'accord et vont se positionner d'ici le 11 mai sur celle-ci.

2nde quinzaine d'avril : réunion de la commission de suivi de l'accord de télétravail

Cette réunion n'a pas eu lieu !

Pourtant la Direction a l'intention de démarrer la renégociation de l'accord de télétravail dès le 11 mai (l'accord arrive à échéance en octobre 2022).

Impossible de démarrer une renégociation si le bilan de l'accord en vigueur n'a pas été présenté !

Il y a un véritable problème de méthode.

Il faudra le résoudre avant d'aller plus loin !

Prévisions pour mai :

1^{er} mai : tradition



4 mai : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour :

- La présentation du rapport d'expertise du Cabinet APEX-ISAST mandaté par le CSEC, sur la phase 1 (notamment les aspects financiers et trajet domicile-travail) du projet de déménagement en janvier 2023 du siège social d'Inetum dans le nouvel immeuble « Stories » à Saint Ouen.
- La consultation du CSEC sur cette 1^{ère} phase du projet.

11 mai : réunion de la commission paritaire sur le télétravail et sur le bilan des instances représentatives du personnel (IRP)

Début des négociations sur le télétravail et 1^{ère} réunion d'échanges sur le bilan de fonctionnement des CSE élus en 2019 (**cf. pages 1 et 3**)

18 mai : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour, notamment :

- La présentation des résultats 2021 du Groupe Inetum par le PDG,
- L'acquisition de la société JCommerce en Pologne,
- Un point sur le projet SAP.

20 mai : le CIES fête ses 20 ans !

Le **CIES** ou **Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale** dont la **CFE-CGC**, la **CFDT**, la **CFTC** et la **CGT** sont les membres fondateurs, a été créé en 2002, pour inciter les entreprises à amplifier leurs dispositifs d'Épargne Salariale (Participation, Intéressement) au profit de leurs salariés (**le message n'a pas du tout été entendu par GFI devenu Inetum**) en les orientant vers des supports de gestion labellisés, sur la base d'un cahier des charges conjointement rédigé par les quatre Organisations Syndicales, prenant en considération des critères extra-financiers en sus des critères habituels et financiers

A ce jour 79 fonds sont labellisés pour un encours de 21,5 Milliards d'Euros. Un franc succès !

31 mai : le CSE Software renoue avec les réunions présentielles dans les agences

Depuis toujours le CSE Software tenait ses réunions alternativement dans l'une de ses 18 agences réparties sur tout le territoire national. Il reprend désormais son tour des agences en commençant par **Reims**.



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 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			
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	Olivier MAULMY	☎ 07 87 16 17 19	olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
INETUM Software France			
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			
Modernisation Solutions (ex METAWARE)	Gilles ROLLAND DE RENGÉ	☎ 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/>

