



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	Pouvoir d'achat
Page 2, 3, 4	7 ^{ème} QUIZZ CFE-CGC
Page 5	Agenda
Page 6	Contacts

N° 273 – 30 juin 2022

Pouvoir d'achat : ultime séance de négociation, le 8 juillet !



En ce début d'été, nous aurions préféré vous entretenir de sujets plus légers, mais l'actualité ne nous laisse pas de répit : **chaque mois qui passe érode le reste à vivre de chacun d'entre nous, en raison d'une inflation galopante qui pourrait atteindre 7% en fin d'année 2022 !**

Lors des **NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires)** qui se sont tenues en octobre dernier, nous avons déjà pointé cette tendance, mais la Direction en avait peu tenu compte puisqu'elle avait jugé suffisant de prévoir les augmentations salariales (individuelles) 2023 dans une enveloppe de 2,25% de la masse salariale brute 2022, au lieu des sempiternels 1,5% dont elle nous a rebattu les oreilles pendant 10 ans, au motif que, puisqu'il n'y avait pas d'inflation, il n'y avait pas de raison d'augmenter les salaires !

Et aujourd'hui, alors que la projection de l'inflation pour la fin de l'année approche les 7%, **la Direction bondit sur un autre principe** : il faudra d'abord augmenter les prix des prestations clients, ensuite on verra à répercuter (combien ?) sur les salaires ! Et en priorité, voire exclusivement, pour les salariés qui risqueraient de faire du chantage à la démission, quant aux autres ...

Face à cette posture qui ne tient aucun compte de la réalité quotidienne des salariés (augmentation du prix de toutes les énergies, augmentation du prix des denrées alimentaires ...) et balaie au passage les principes de **RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)**, la Direction que nous avons interpellée dès le 23 mai courant, a mis le sujet à l'ordre du jour de la commission paritaire du 22 juin (un mois plus tard tout de même !) attestant ainsi, qu'elle le prenait au sérieux.

Cependant, **le DRH Groupe** qui est arrivé en séance pour exposer son analyse de la situation, **ne disposait pas d'un mandat précis du PDG ni d'une enveloppe budgétaire à destination de tous les salariés !** Alors, la discussion a très vite tourné court. Croyait-il que les Organisations Syndicales allaient se contenter de beaux discours, et de report à plus tard, par exemple après que le gouvernement aura déroulé son propre plan anti inflation ?

Nous ne sommes pas dupes : jamais les mesures gouvernementales ne cibleront les salariés d'Inetum, « trop payés » par rapport aux minima sociaux, mais pas assez pour ne pas sentir venir les fins de mois difficiles, encore accrues par les retards internes de remboursement des notes de frais et autres éléments variables de salaires, à cause du démarrage laborieux et complexe de SAP + Concur + Chronotime !

Non, il n'y a pas d'alternative : la Direction doit ouvrir son porte-monnaie et compenser pour tous les salariés, très rapidement avant l'été, l'érosion de leur pouvoir d'achat, à la hauteur des pertes déjà constatées et de celles à venir (certaines études publiques évaluent ce montant à 200€ en moyenne par mois et par personne, depuis déjà près de 8 mois), aucune amélioration à court terme n'étant prévue !

Nous attendons de la Direction d'Inetum, bien autre chose que le cynisme des patrons d'Engie, d'EDF et de TotalEnergies qui ont osé appeler (Journal du Dimanche) les Français à réduire « immédiatement » leur consommation de carburant, pétrole, électricité et gaz face au risque de pénurie et de flambée des prix qui menacent « la cohésion sociale » l'hiver prochain !

La cohésion sociale est également en danger chez Inetum : lors de l'ultime réunion de négociation du 8 juillet, les propositions de la Direction devront répondre aux fortes attentes de l'ensemble des salariés et se traduire par des mesures simples, visibles et d'application immédiate.

Nous ne saurions être plus clairs.



7^{ème} édition du QUIZZ CFE-CGC : testez vos connaissances sur INETUM !

Rappel : UES INETUM = Unité Economique et Sociale. Après les 7 fusions (« TUP ») réalisées au 31/12/20 elle reste composée de 2 entités juridiques: **INETUM Software France** (1094 salariés au 31/05/22 après intégration des 50 salariés de BDOC et des 70 de SIS) et **INETUM** (8567 salariés au 31/03/22 après intégration des 362 salariés d'Addstones, Gfi BT, Gfi CIS, Cynapsys France, Roff France), représentant ensemble **97% des effectifs du Groupe en France**, 273 salariés restant hors UES dans 7 structures juridiques distinctes : INETUM MODERNISATION SOLUTIONS, INETUM BUSINESS SOLUTIONS France, INETUM MIDMARKET SOLUTIONS France, PROJIXI Europe, TNBS, INETUM OUTSOURCING France et ILEX International.

L'équipe CFE-CGC a le plaisir de vous remettre aujourd'hui, la nouvelle édition (la 7^{ème}) de son « QUIZZ » annuel.

Nous renouons avec sa publication estivale qui avait été perturbée par la crise sanitaire laquelle avait rebattu les cartes des sujets prioritaires.

Pour mémoire, l'édition précédente (la 6^{ème}) avait été publiée dans notre n° 255 du 31/12/20 auquel on pourra se reporter.

Après le sujet classique mais toujours instructif des évolutions salariales 2021, un panel de points de repère du Groupe INETUM, et pour terminer, un rappel sur la composition de la représentation du personnel (268 postes élus en 2019) alors que nous entamons en 2022 la 4^{ème} et dernière année de nos mandats !

Pour des raisons pratiques (cf page 5/6), les prochaines élections qui nous emmèneront jusqu'en 2027, se dérouleront à l'automne 2023. Avis aux futurs candidats !

En 2019, la CFE-CGC avait conforté sa 3^{ème} place dans l'UES en gagnant 2 points de représentativité par rapport à 2015 et en disposant de relais dans toutes les régions.

CFE-CGC 2019 :
16,51%

CFDT : 30,79%
CFTC : 15,18%
SOLIDAIRES: 37,51%

CFE-CGC 2023 :
ensemble,
nous progresserons!

1 Quelles sociétés du Groupe Gfi-INETUM France sont encore en dehors de l'UES au 30/06/22 ?	2 Quel est l'effectif UES / hors UES au 31/03/22 ?	3 Quel est l'effectif au 31/03/22 du Groupe INETUM en France / à l'international (y compris Offshore Maroc)?
<input type="radio"/> A Awak'IT + Cognitis	<input type="radio"/> A 9.847 / 149	<input type="radio"/> A 9.931 / 14.046
<input type="radio"/> B Ilex, Projixi Europe, TNBS, Modernisation Solutions, Business Solutions, Midmarket Solutions, Outsourcing,	<input type="radio"/> B 15.250 / 3.400	<input type="radio"/> B 12.022 / 8.504
<input type="radio"/> C BDOC, SIS,	<input type="radio"/> C 9.658 / 273	<input type="radio"/> C 4.500 / 6.410
4 Dans quels établissements de l'UES la proportion de salariés augmentés a-t-elle été la plus importante en 2021 ?	5 Dans ces 2 établissements (cf Q4), l'augmentation moyenne reçue en 2021 par les salariés augmentés a été de :	6 Dans quels établissements de l'UES la proportion de salariés augmentés a-t-elle été la plus faible en 2021 ?
<input type="radio"/> A Inetum IDF et Software	<input type="radio"/> A 3,63 % / 4,75 %	<input type="radio"/> A Inetum NORD et Inetum GRAND OUEST
<input type="radio"/> B Inetum EST et Inetum Méditerranée	<input type="radio"/> B 1% / 1,5%	<input type="radio"/> B Inetum Software et Inetum IDF
<input type="radio"/> C Inetum NORD et Inetum SUD-OUEST	<input type="radio"/> C 2,2% / 7,1 %	<input type="radio"/> C Inetum Rhône-Alpes et Inetum SUD OUEST
7 Quel est le salaire fixe annuel moyen dans l'UES en 2021 / 2020 / 2019 ?	8 Quelle proportion de salariés de l'UES a été augmentée en 2021 / 2020 / 2019 / 2018?	9 Quel a été le taux moyen d'augmentation des salariés augmentés dans l'UES(cf Q8) en 2021 / 2020 / 2019 / 2018 ?
<input type="radio"/> A 51K€ / 49K€ / 58K€ /	<input type="radio"/> A 30% / 10% / 80% / 90%	<input type="radio"/> A 4,5% / 5,4% / 4,6% / 3,9%
<input type="radio"/> B 46K€ / 45,2K€ / 44,2K€	<input type="radio"/> B 61% / 30% / 12% / 34%	<input type="radio"/> B 6% / 4,5% / 5,3% / 0 %
<input type="radio"/> C 38K€ / 34K€ / 32K€ /	<input type="radio"/> C 47% / 22,4% / 54,5% / 66%	<input type="radio"/> C 2,1% / 1,2% / 1,5% / 1,5%
10 Combien de salariés de l'UES n'ont pas été augmentés depuis au moins janvier 2017 ?	11 Combien de salariés de l'UES ont reçu une prime exceptionnelle en 2021 / en 2020 / en 2019 / en 2018 /	12 Quel a été le montant moyen UES des primes exceptionnelles en 2021(cf.Q11) / 2020./ 2019 / 2018?
<input type="radio"/> A la Direction ne le dit plus	<input type="radio"/> A 1500 / 2740 / 400 / 742	<input type="radio"/> A 6000€ / 3500€ / 2700€ / 1800€ /
<input type="radio"/> B 3200	<input type="radio"/> B 403 / 430 / 521 / 502	<input type="radio"/> B 2449€ / 3020€ / 2564€ / 1711€ /
<input type="radio"/> C 243	<input type="radio"/> C 12 / 77 / 22 / 44	<input type="radio"/> C 450€ / 230€ / 342€ / 150€ /
13 Quels ont été les montants de rémunération variable 2019 et 2018 du PDG ? (800K€ maxi contractuels via sa société de conseil ; pour 2021, attendre l'AG de juillet 2022)	14 Quelle a été l'augmentation de la rémunération fixe du PDG via sa société de conseil, en 2020 / 2019 / 2018 / 2017? (pour 2021, attendre l'AG de juillet 2022)	15 La rémunération annuelle fixe du PDG depuis 2020 (pour 2021 attendre l'AG de juillet 2022) via sa société de conseil (charges sociales incluses) est :
<input type="radio"/> A 300 K€ / 800 K€	<input type="radio"/> A +16,3% / 0% / 0% / +7%	<input type="radio"/> A 500.000K€
<input type="radio"/> B 27 K€ / 200K€	<input type="radio"/> B + 10% / +15% / +14% / +8%	<input type="radio"/> B 860.000€
<input type="radio"/> C 0 K€ / 500 K€	<input type="radio"/> C + 1,5% / +1% / +1,5% / +1%	<input type="radio"/> C 1.000.000€
16 le PDG a-t-il obtenu en 2020 une prime de 2.000.000€ décidée par l'AG des actionnaires d'avril 2020?	17 Le nombre d'embauches / départs en France en 2019 a été (cf données extra fin. + suivi des effectifs CSEC) :	18 Le nombre d'embauches / départs en France en 2020 a été (cf données extra fin. + suivi des effectifs CSEC) :
<input type="radio"/> A OUI	<input type="radio"/> A 360 / 54 (solde = + 306)	<input type="radio"/> A 1250 / 2601 (solde = -1351)
<input type="radio"/> B NON	<input type="radio"/> B 1834 / 2065 (solde = -231)	<input type="radio"/> B 100 / 1500 (solde = -1400)
<input type="radio"/> C Il n'en a accepté que la moitié	<input type="radio"/> C 800 / 943 (solde = -143)	<input type="radio"/> C 1510 / 92 (solde = +1418)



Le saviez-vous ? 2018 était la 1^{ère} année du plan stratégique **BOOST 2020** élaboré avec l'appui (coûteux cf Q20) d'un Cabinet international très renommé de conseil en stratégie, le Cabinet Mac Kinsey. Décliné en **34 plans d'actions**, chacun encadré par un « Owner » et un « Sponsor », appuyés par une cellule PMO, et rythmés par des points d'avancement hebdomadaires, mensuels et trimestriels. Ensuite le plan **UPSCALE23** a pris le relais et s'est transformé tout récemment en **UPSCALE25** du fait de l'arrivée du nouvel actionnaire, le **fonds d'investissement américain BAIN Capital, qui prévoit de rester au capital pendant 5 ans en remplacement du Qatar MANNAI** qui a réalisé une plus-value de plus de 500M€ en cédant ses titres. Ce nouveau plan stratégique devra faire l'objet d'une présentation détaillée aux représentants du personnel, car il deviendra le quotidien de chaque salarié du Groupe Inetum jusqu'en 2025 !

<p>19 Le plan « BOOST 2020 » prévoyait à horizon 2020, une rentabilité du Groupe INETUM / un Chiffre d'affaires de ... (NB : en 2020 : 6,2% / 1,9 milliards d'€) :</p> <p><input type="radio"/> A 15% / 4 milliards d'€</p> <p><input type="radio"/> B 8% / 3 milliards d'€</p> <p><input type="radio"/> C 8% / 2 milliards d'€</p>	<p>20 L'élaboration du plan « BOOST 2020 » par un cabinet international de conseil en stratégie a coûté à INETUM :</p> <p><input type="radio"/> A 1.000.000 €</p> <p><input type="radio"/> B 200.000 €</p> <p><input type="radio"/> C 50.000 €</p>	<p>21 La Participation des salariés aux bénéfices 2021 de 69,9M€ réalisé par INETUM, s'est élevée à (en moyenne):</p> <p><input type="radio"/> A 50 € par salarié</p> <p><input type="radio"/> B 100 € par salarié</p> <p><input type="radio"/> C 1200 € par salarié</p>	<p>22 Le PDG envisage la mise en place d'un Compte Epargne Temps :</p> <p><input type="radio"/> A oui, en 2023</p> <p><input type="radio"/> B non, jamais</p> <p><input type="radio"/> C peut-être un jour</p>
<p>23 Les réorganisations de 2018 ayant entraîné la disparition pour les salariés, de 800.000€ au titre de la Participation aux bénéfices, et autant pour 2019 et 2020, le PDG :</p> <p><input type="radio"/> A les a compensés par un dispositif équivalent</p> <p><input type="radio"/> B ne les a pas compensés</p> <p><input type="radio"/> C les compensera peut-être un jour</p>	<p>24 Le montant des dividendes distribués par INETUM au titre de 2020 / 2019 a été de :</p> <p><input type="radio"/> A 0 ct€ par action (0€) / 0 ct€ par action (0€)</p> <p><input type="radio"/> B 5ct€ par action (3,3 M€) / 5ct€ par action (3,5 M€)</p> <p><input type="radio"/> C 1 ct€ par action(0,6M€) / 50 ct€ par action (33 M€)</p>	<p>25 Quel montant minimal de Participation ou d'Intéressement la CFE-CGC revendique-t-elle de distribuer aux salariés (sous réserve de résultats suffisants)?</p> <p><input type="radio"/> A 8M€ soit 100€ par salarié</p> <p><input type="radio"/> B 50K€ soit 50€ par salarié</p> <p><input type="radio"/> C 200K€ soit 200€ par salarié</p>	<p>26: Dans le cadre de la négociation en cours sur le pouvoir d'achat, la CFE-CGC demande une prime immédiate d'au moins ...€ pour chaque salarié en France :</p> <p><input type="radio"/> A 1200€</p> <p><input type="radio"/> B 300€</p> <p><input type="radio"/> C 500€</p>
<p>27 Qui est l'actionnaire qui détient depuis décembre 2018 100% du capital d'INETUM ?</p> <p><input type="radio"/> A l'Etat Français</p> <p><input type="radio"/> B Le qatari Mannai Corporation €</p> <p><input type="radio"/> C L'américain General Electric€</p>	<p>28 Qui est le nouvel actionnaire qui a racheté 100% des titres à Mannai Corporation ?a</p> <p><input type="radio"/> A Orange €</p> <p><input type="radio"/> B le management d'Inetum</p> <p><input type="radio"/> C le fonds d'investissement américain BAIN Capital</p>	<p>29: Quelle plus-value a réalisé le qatari Mannai Corporation en vendant 100% du capital d'Inetum à BAIN Capital ?</p> <p><input type="radio"/> A 100 M€</p> <p><input type="radio"/> B 520 M€</p> <p><input type="radio"/> C 1 milliard d'€</p>	<p>30 Quel part de la plus-value réalisée par Mannai Corporation (cf Q29) a été distribuée aux salariés du Groupe Inetum ?</p> <p><input type="radio"/> A 10% (52M€)</p> <p><input type="radio"/> B 0% (0 €)</p> <p><input type="radio"/> C 3% (15M€)</p>
<p>31 Combien d'années BAIN Capital compte-t-il rester au capital d'INETUM et quelle plus-value vise-t-il lors de la revente à cet horizon?</p> <p><input type="radio"/> A 10 ans / 1 Md€</p> <p><input type="radio"/> B 2 ans / 100 M€</p> <p><input type="radio"/> C 5 ans / 1,3Md€</p>	<p>32 En 2021, le Chiffre d'affaires du Groupe INETUM été de ...Md€ et sa rentabilité de ... %</p> <p><input type="radio"/> A 1 Md€ / 3%</p> <p><input type="radio"/> B 2,2 Md€ / 7,4%</p> <p><input type="radio"/> C 5 Md€ / 12%</p>	<p>33 Le Plan « UPSCALE25 » prévoit un Chiffre d'affaires d'INETUM de ... Md€ en 2025 avec une rentabilité de ...%</p> <p><input type="radio"/> A 3,2 Md€ / 10%</p> <p><input type="radio"/> B 6 Md€ / 14%</p> <p><input type="radio"/> C 9 Md€ / 20%</p>	<p>34 Quel est l'âge moyen / l'ancienneté moyenne dans le Groupe INETUM en France en 2020 (donnée 2021 non disponible)?:</p> <p><input type="radio"/> A 29,3 ans / 1,8 ans</p> <p><input type="radio"/> B 42 ans / 8,2 ans</p> <p><input type="radio"/> C 37,4 ans / 5,8 ans</p>
<p>35 Depuis combien de temps Vincent ROUAIX est-il PDG du Groupe INETUM ?</p> <p><input type="radio"/> A 30 ans</p> <p><input type="radio"/> B 13 ans</p> <p><input type="radio"/> C 5 ans</p>	<p>36 INETUM a lancé en 2018 un projet d'envergure pour la rénovation de son système interne de gestion financière et comptable «Théséus», pour le remplacer par :</p> <p><input type="radio"/> A Excel</p> <p><input type="radio"/> B SAP S/4 HANA</p> <p><input type="radio"/> C une solution maison développée en interne</p>	<p>37 La Belgique devait être le 1^{er} pays à démarrer dans SAP « S/4 HANA » en septembre 2018 puis la France en janvier 2019 ; au 01/01/22, quel(s) pays ont démarré ?</p> <p><input type="radio"/> A Belgique, France, Espagne, Portugal, Suisse, Afrique, Pologne</p> <p><input type="radio"/> B le Pérou</p> <p><input type="radio"/> C la France seule</p>	<p>38 Le coût du projet de mise en place de SAP « S/4 HANA » à fin 2021 est de :</p> <p><input type="radio"/> A 5M€</p> <p><input type="radio"/> B 21,5 M€</p> <p><input type="radio"/> C 12 M€</p>

Les données présentées ici sont principalement celles transmises par la Direction aux représentants du personnel de l'UES et celles contenues dans les rapports annuels d'Inetum 2019 et 2020 ainsi que les Déclarations de Performance Extra-Financière (DPEF)



CSE et tutti quanti : les Ordonnances Macron de septembre 2017 qui ont complètement réformé les instances de représentation du personnel, ont fusionné, dans une instance unique, le **CSE** ou **Comité Social et Economique**, les rôles auparavant spécialisés et dévolus respectivement aux DP (délégués du personnel), CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et CE (Comité d'entreprise). Les 8 CSE de l'UES (7 CSE régionaux dans Inetum, un CSE national dans Inetum Software) sont désormais en place depuis 3 ans. **Les prochaines élections se dérouleront à l'automne 2023 (1^{er} tour en octobre, éventuel 2nd tour en novembre).** Depuis début 2022, les contraintes sanitaires ayant été levées, les réunions des représentants du personnel se tiennent en présentiel avec possibilité conjointe de distanciel (mode hybride).

39 Combien de CSE ont été mis en place lors des élections 2019 ? Combien de représentants du personnel siègent dans ces instances ?	40 Combien de réunions par CSE et par an ?	41 Qui préside les réunions des CSE ?	42 Quand les sujets économiques sont-ils traités en CSE et par qui ?
<input type="radio"/> A 7 régionaux pour INETUM + 1 national pour INETUM Software / 134 Titulaires et 134 suppléants	<input type="radio"/> A 12 réunions ordinaires mensuelles	<input type="radio"/> A le PDG	<input type="radio"/> A une fois par trimestre par une personne désignée par la Direction dans ce but (contrôle de gestion par exemple)
<input type="radio"/> B 1 pour Inetum + 1 pour INETUM Software / 40 Titulaires et 40 suppléants	<input type="radio"/> B 11 réunions mensuelles (sauf en août) + réunions extraordinaires demandées par un nombre majoritaire d'élus	<input type="radio"/> B les Directeurs de région pour les 7 CSE INETUM, le Président d'INETUM Software pour le CSE d'INETUM Software	<input type="radio"/> B une fois par mois par le Directeur de région pour chacun des 7 CSE d'INETUM par le Président d'INETUM Software
<input type="radio"/> C 1 pour INETUM et INETUM Software / 25 Tit. et 25 Suppl.	<input type="radio"/> C une réunion ordinaire tous les 2 mois, donc 6 par an	<input type="radio"/> C la RRH du périmètre du CSE	<input type="radio"/> C jamais
43 Un CSE Central composé de 20 Titulaires et 20 Suppléants issus des 8 CSE, assure avec son expert-comptable, le suivi...	44 Le CSE Central est présidé par :	45 Les sujets de santé et sécurité sont pris en charge :	46 Le budget des œuvres sociales est géré par ...
<input type="radio"/> A de la situation économique globale de l'entreprise, de la stratégie, de la formation	<input type="radio"/> A le PDG	<input type="radio"/> A par les CSE via une commission dédiée	<input type="radio"/> A les CSE
<input type="radio"/> B des œuvres sociales	<input type="radio"/> B le DRH Groupe	<input type="radio"/> B par le CSE Central via une commission dédiée	<input type="radio"/> B le CSE Central
<input type="radio"/> C des réclamations individuelles et collectives	<input type="radio"/> C un contrôleur de gestion	<input type="radio"/> C ailleurs	<input type="radio"/> C la Direction
47 Les négociations (évolution du statut social etc) ont lieu ...	48 La commission paritaire est composée ...	49 Les syndicats représentatifs dans l'UES Gfi, sont ...	50 La durée du mandat des représentants du personnel est
<input type="radio"/> A dans les CSE	<input type="radio"/> A des syndicats représentatifs + la Direction	<input type="radio"/> A CFE-CGC / CFDT / CFTC / SOLIDAIRES	<input type="radio"/> A 6 ans (2025)
<input type="radio"/> B dans la commission paritaire	<input type="radio"/> B de tous les syndicats + la Direction	<input type="radio"/> B FO / SNITEC	<input type="radio"/> B 4 ans (2023)
<input type="radio"/> C ailleurs	<input type="radio"/> C de salariés au hasard	<input type="radio"/> C UNSA / CGT	<input type="radio"/> C 2 ans (2021)

BRAVO ! Vous avez terminé !

Confrontez vos réponses avec celles du tableau ci-après et mesurez votre score !

Les 50 bonnes réponses :

1-B, 2-C, 3-A, 4-B, 5-A, 6-B, 7-B, 8-C, 9-A, 10-A, 11-B, 12-B, 13-C, 14-A, 15-C, 16-A, 17-B, 18-A, 19-C, 20-A, 21-B, 22-B, 23-B, 24-A, 25-A, 26-A, 27-B, 28-C, 29-B, 30-B, 31-C, 32-B, 33-A, 34-B, 35-B, 36-B, 37-C, 38-B, 39-A, 40-B, 41-C, 42-A, 43-A, 44-B, 45-AB, 46-A, 47-B, 48-A, 49-A, 50-B

Si vous avez moins de 15 bonnes réponses : 🌩 vos connaissances sont très insuffisantes, vous êtes en danger, **adhérez en urgence** à la **CFE-CGC** et bénéficiez de son réseau d'assistance, d'informations et de compétences!

Si vous avez entre 15 et 35 bonnes réponses : 😊 pas mal ! Mais vous avez besoin de réactualiser vos connaissances: **adhérez sans tarder** à la **CFE-CGC** !

Plus de 35 bonnes réponses : 😊 😊 formidable ! Vous faites preuve de beaucoup d'intérêt sur le fonctionnement de l'entreprise et on décèle que vous souhaitez apporter votre contribution pour améliorer le statut social de tous les salariés : **adhérez** à la **CFE-CGC**, et **venez renforcer nos équipes** ! Nous vous confierons des tâches passionnantes.



Cela s'est passé en juin :

10 juin : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour : « **Stories** » **étape 2** : suite à l'étape 1 traitée le 4 mai, présentation par le Cabinet APEX-ISAST, de son second rapport sur l'aménagement du nouvel immeuble « Stories » à Saint Ouen qui accueillera le siège social d'Inetum à partir de janvier 2023 (mobilier, répartition des espaces de travail par Business Line, flex-office...). L'organisation des locaux en flex-office soulève de nombreuses questions pratiques, qui sont loin d'être toutes réglées. *A suivre*

Information sur les acquisitions réalisées par le Groupe Inetum depuis janvier 2022 : JCommerce en Pologne, société de services IT (320 salariés, CA 2021 de 17,1M€) et Editinfo au Maroc, spécialiste de l'intégration de Sage (40 salariés, CA 2021 de 3,2M€).

Présentation du rapport du Cabinet ADECO dans le cadre de l'opération de reprise d'Inetum par BAIN Capital et du **contrôle en matière de concentration**, dans plusieurs pays (Maroc, Colombie) ou zone géographique (Union Européenne). Les autorisations sont en cours et l'opération devrait se dénouer fin juillet (closing).

14 - 28 juin : déplacements d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum du Grand Ouest et de Lyon

- le 14 juin à Rennes
- le 15 juin à Niort
- le 16 juin à La Chapelle sur Erdre
- le 21 juin à Orléans
- les 27 et 28 juin à Lyon (O-Saône et Tangram)

Nous remercions tous les salariés que nous avons rencontrés, pour leur accueil et l'intérêt qu'ils ont portés aux informations que nous leur avons livrées. Restons en contact !

22 juin : réunion de la commission paritaire

Négociation sur le calendrier des élections pour le renouvellement des CSE en 2023.

Du fait que les élections 2019 des CSE Grand Ouest et Sud Ouest ont eu lieu en juillet 2019 alors que les autres CSE (IDF, Nord, Est, Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne et Software) ont eu lieu en mars 2019, il a paru opportun de déterminer une date commune pour les élections de 2023. Un consensus est apparu pour un **1^{er} tour mi-octobre 2023 et un 2nd tour mi-novembre 2023.**

Cette situation impose une **prorogation des mandats en cours**, qui devra être validée par les 4 Organisations syndicales représentatives.

La **CFE-CGC** a d'ores et déjà fait connaître son accord à cette organisation.

Poursuite de la négociation sur le nouvel accord de télétravail.

Pas de révolution en vue mais quelques simplifications : expression du volontariat pour la pratique du télétravail via le seul Workflow (sans avenant au contrat de travail), création d'une indemnité d'installation mais indemnisation mensuelle inchangée (10€ si < 5J TT/mois, 20€ au-delà).

Prévisions pour juillet :

5 juillet : réunion de la commission de suivi prévoyance -santé.

Présentation du compte de résultat 2021 du contrat de santé complémentaire (« mutuelle ») : avec un **résultat excédentaire de 97,9%, aucune perspective de hausse des cotisations.**

8 juillet : ultime réunion de la commission paritaire pour la mise en place par la Direction, de dispositions compensatoires à la perte de pouvoir d'achat induite par une inflation galopante depuis début 2022.

Cf page 1 : la Direction sera-t-elle au rendez-vous des attentes des salariés ou bien préférera-t-elle adopter un statu quo laissant ainsi le reste à vivre des salariés se réduire inexorablement avec son cortège de conséquences délétères ?

Un signal positif envoyé par la Direction à tous les salariés avant les départs en vacances paraît incontournable pour pallier une situation qui ne manquera pas de se dégrader plus encore en septembre.

20 juillet : ultime réunion de la commission paritaire pour la négociation d'un nouvel accord de télétravail

La **suppression des avenants** au contrat de travail et un **forfait initial d'installation** (hors matériel informatique) sont les deux points de différenciation par rapport à l'accord actuellement en vigueur. Malgré des échanges approfondis, la Direction rechigne à majorer les forfaits d'indemnisation mensuels. Pourtant ce serait parfaitement justifié !

d é c o n n e x i o n !
d é c o n n e x i o n !
d é c o n n e x i o n !

Toute l'équipe CFE-CGC
souhaite de bonnes vacances
à tous ceux qui font une
pause estivale en juillet !





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 RENGÉRVÉ	☎ 06 09 10 04 62	
	Najib EL CADI	☎ 06 62 16 95 08	

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



Alina Tortochaut
Port : 06 83 09 41 92

contact@cfecgc-inetum.fr



Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

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

