



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	Appel à la grève le 20/09/22
Pages 3,4,5	7 ^{ème} QUIZZ CFE-CGC (2 ^{nde} édition)
Page 6	Agenda
Page 7	Contacts

N° 274 – 29 juillet 2022

Inflation et pouvoir d'achat : la Direction refuse toute mesure collective !



Le mois dernier, nous déclarions : « **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), »**

Les salariés attendaient des mesures simples, visibles et d'application immédiate.

Au lieu de cela, lors de l'ultime réunion de négociation du 8 juillet, la Direction a fait la sourde oreille et s'est auto-décernée un satisfecit : le budget prévu pour les augmentations de 2022 a été consommé à hauteur d'une enveloppe de 2,96% de la masse salariale 2021 au lieu des 2,25% prévus. Autrement dit : soyez reconnaissants d'une telle générosité !

L'analyse est de courte vue : car elle admet simultanément laisser sur le bord de la route plus de 4000 salariés (43%), qui ne lui diront certainement pas merci, cette « manne » n'étant en effet partagée qu'avec 57% de l'effectif. Et encore, parmi ces heureux élus, combien auront eu la « chance » de tirer le gros lot avec une augmentation de 10% ? Combien devront se contenter de 2% d'augmentation ? La Direction ne le dit pas. La transparence n'est pas de mise sur ce sujet crucial.

Dans les présentes circonstances où l'inflation poursuit sa course vers les sommets (on parle désormais d'une inflation à deux chiffres pour la fin de l'année 2022), **la priorité d'une entreprise devrait être de renforcer la cohésion sociale et d'accepter pour ce faire de grignoter un peu sa marge**. Celle de 2021 (7,4% du chiffre d'affaires) ayant atteint un niveau jamais égalé dans toute l'histoire du Groupe, **c'était le bon moment pour mettre à niveau le logiciel social de l'entreprise ! Occasion manquée.**

On ne cesse pourtant de nous répéter que le Groupe est agile, mais sa politique sociale, quant à elle, reste sclérosée et génère des injustices croissantes : les écarts de salaires pour un même métier sont légions, et souvent impressionnants ! Une telle situation qui perdure, conduit inéluctablement à une perte d'adhésion et de motivation qui touche toute l'échelle hiérarchique et nuit considérablement à la performance.

Au moment où l'actionnaire qatari empoche une plus-value de 500M€ en cédant le Groupe Inetum à l'américain BAIN Capital, où le top management y compris le PDG se voient attribuer près de 800.000 actions gratuites, où le PDG reçoit une rémunération variable de 1,2M€ (après celle de 2M€ en février 2020) il ne manquerait plus que ce dernier affiche une augmentation dithyrambique de sa rémunération fixe pour que la provocation soit totale .

Dans l'immédiat, la Direction ayant fermé la porte à toutes les demandes des Organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, Solidaires), un appel commun à la grève est lancé pour le 20 septembre.

Nous comptons sur votre mobilisation !

+d'infos page suivante →



29 juillet 2022

Salariés d'INETUM

Défendons notre pouvoir d'achat !

TOUT AUGMENTE SAUF LES SALAIRES

Pour faire face à l'inflation qui pourrait dépasser 10% en fin d'année et qui perdurera en 2023, les Organisations Syndicales ont réclamé à la Direction, dès le mois de mai, des mesures collectives d'application immédiate permettant de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Le 8 juillet, la Direction a répondu :

« Inetum veut augmenter ses marges, pas les salaires »

En effet, selon la Direction, 43 % des salariés (soit plus de 4000 salariés) n'ont pas été augmentés en 2022 : c'est inacceptable !

Quant aux 57 % de salariés augmentés pour une enveloppe de 2,96% de la masse salariale 2021, c'est comme en 2018 et 2019 où l'inflation était très faible : on est donc très loin du compte !

En revanche, Direction et actionnaires ne se sont pas oubliés

- 1,2 M€ de prime variable accordés en 2022 au PDG qui s'ajoutent à 1M€ d'honoraires fixes annuels.
- 500 M€ de plus-value pour l'actionnaire qatari Mannaï grâce à la revente d'Inetum à l'américain Bain Capital.

Pour obtenir une augmentation mensuelle de 200€ net et une prime de 1500€ pour tous ...

TOUS EN GRÈVE
LE 20 SEPTEMBRE 2022 !

Pendant 1 heure, 2 heures, une demi-journée ou toute la journée, arrêtons le travail et suspendons le télétravail !

Retrouvons-nous ensemble devant nos agences à partir de 11h.

**La grève est un droit pour tous les salariés. Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève. Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir fait grève. Il n'existe pas de délai de prévenance de l'employeur.*

Pour se mettre en grève, il suffit d'envoyer un mail à son manager, en rappelant l'appel à la grève de l'intersyndicale Inetum et en précisant sa durée.

Mises à jour après les Assemblées
Générales des actionnaires du 20/07/222^{de} édition

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

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!

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.

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% / 4,5%
<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% / 58%	<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 au titre des exercices 2021 / 2020 / 2019/ 2018 du PDG ?	14 Quelle a été l'augmentation de la rémunération fixe du PDG via sa société de conseil, en 2020 / 2019 / 2018 / 2017? (décision à venir du Conseil d'administration pour 2022)	15 La rémunération annuelle fixe du PDG depuis 2020 (décision à venir du Conseil d'administration pour 2022) via sa société de conseil (charges sociales incluses) est :
<input type="radio"/> A 600K€ / 300 K€ / 800 K€ / 0K€	<input type="radio"/> A +16,3% / 0% / 0% / +7%	<input type="radio"/> A 500.000K€
<input type="radio"/> B 27 K€ / 200K€ / 200K€ / 40K€	<input type="radio"/> B + 10% / +15% / +14% / +8%	<input type="radio"/> B 860.000€
<input type="radio"/> C 1,2M€ / 2M€ / 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 Qatari **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 !

2^{nde} édition

Lettre mensuelle de la section syndicale **CFE-CGC** du Groupe **INETUM** N°274 - 29 juillet 2022

<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, 2020 et 2021, 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 2021 / 2020 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 1500€</p> <p><input type="radio"/> B 300€</p> <p><input type="radio"/> C 500€</p>
<p>27 Qui est l'actionnaire qui détenait 100% du capital d'INETUM jusqu'au 19/07/22 ?</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 d'INETUM à Mannai Corporation le 20/07/22 ?</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 2021 ?</p> <p><input type="radio"/> A 29,3 ans / 1,8 ans</p> <p><input type="radio"/> B 42,1 ans / 8,3 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 (1992)</p> <p><input type="radio"/> B 13 ans (2009)</p> <p><input type="radio"/> C 5 ans (2017)</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, 2020, 2021 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).

2nde édition

Lettre mensuelle de la section syndicale CFE-CGC du Groupe INETUM N°274 - 29 juillet 2022

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 (échéance 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 (échéance 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 (échéance 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 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%**, les cotisations ne subiront pas d'augmentation au 01/01/23 (sauf impact d'une éventuelle hausse du PMSS).

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 et page 2 : la Direction n'a pas été au rendez-vous des attentes des salariés. Aucune mesure compensatoire collective : le reste à vivre des salariés va continuer de se réduire inexorablement du fait de l'inflation croissante. Cette situation n'est pas admissible.

L'ensemble des Organisations syndicales (CFE-CGC, CFTD, CFTC, CGT, Solidaires) ont lancé un appel à la grève pour le 20/09/22.

13 juillet : réunion extraordinaire du CSEC demandée par les élus

L'expertise réalisée par le Cabinet SYNDEX, à l'initiative des élus, a mis en évidence des conditions de travail particulièrement difficiles pour les ADV (d'autres fonctions sont également impactées), dans le contexte du démarrage de SAP. Depuis le 18/05/22 la Direction n'avait pas encore donné suite aux préconisations du Cabinet. En séance, elle a présenté son plan d'action, notamment : le renfort du support SAP des ADV, des entretiens individuels avec les RRH, des ateliers de perfectionnement, un séminaire d'accompagnement au changement....

Le CSEC devra se saisir de la qualité de réalisation de ce plan et en mesurer les résultats.

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

Un forfait initial d'installation (hors matériel informatique) est instauré mais son montant est minimaliste (100€ maximum limité à 50% de la dépense réalisée) renouvelable au bout de 5 ans.

La Direction persiste à ne pas vouloir revaloriser les forfaits d'indemnisation mensuels. Avec l'augmentation des tarifs des énergies (gaz, électricité, fuel) les salariés en télétravail vont voir leurs coûts fixes s'envoler à leur domicile, ce qui pourrait avoir pour conséquence le retour de bon nombre d'entre eux dans les agences et les sites clients. Paradoxal !

*Toute l'équipe CFE-CGC
souhaite une bonne
reprise à tous ceux qui
ont fait une pause
estivale en juillet !*

Prévisions pour août :



**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 !
d é c o n n e x i o n !**
*Toute l'équipe CFE-CGC
vous souhaite
de bonnes vacances !*



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/>

