



**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	Mesures salariales contre l'inflation : la Direction joue la montre
Page 2	Mobilisation du 15 novembre
Page 3	Astreintes
Page 4	Télétravail, Stories, Congés
Page 5	Agenda
Page 6	Contacts

N° 277 – 31 octobre 2022



Mesures salariales 2022 pour compenser l'inflation : la Direction joue la montre !



La Direction aura même profité du passage à l'heure d'hiver pour gagner un

peu de sommeil en plus ! Et pourtant, du sommeil, elle en a accumulé plus que de raison depuis que les organisations syndicales l'ont saisie en mai dernier des conséquences délétères de l'inflation galopante (qui pourrait dépasser 10% en fin d'année) sur le reste à vivre des salariés du Groupe Inetum.

Rien ne semble pouvoir la réveiller : deux réunions, une grève (369 grévistes déclarés avec 1006 heures de grève ... selon les chiffres de la Direction), une pétition avec 800 signataires, quelques articles de presse, n'ont pas été suffisants pour la tirer de sa léthargie ! **On en est au même point qu'au mois de mai.**

A ce jour en effet, **en dépit de la réunion du 17/10/22 exigée par l'intersyndicale** pour se mettre ensemble autour de la table dans le but de négocier des mesures collectives de compensation de l'inflation, et ainsi résoudre le conflit, la Direction, toujours partante pour la concertation, mais fermée à la négociation, persiste à refuser toutes les propositions de l'intersyndicale. **Le DRH l'a confirmé par un mail laconique envoyé le vendredi 28/10/22 à 17H29.** On veut bien nous écouter et nous comprendre mais tout semble décidé à l'avance ! Les représentants de la Direction arrivent en réunion sans le moindre chiffre: cela n'est pas sérieux !

Mais ce n'est pas étonnant : un calcul simple permet en effet d'établir qu'en augmentant le TJM (Taux Journalier Moyen) de seulement 6%, l'augmentation de salaire de 200€ net demandée par l'intersyndicale serait parfaitement financée et même au-delà ! Or la Direction n'a-t-elle pas prévu d'augmenter le prix des prestations de plus de 6% ? Ce que nous demandons est donc possible sans mettre en danger l'outil de travail : CQFD !

Pourtant, la Direction répète qu'il lui est impossible de faire plus et qu'elle a déjà augmenté au cours de l'année 2022, individuellement, 61% de l'effectif, de 2841€ brut en moyenne annuelle. S'agit-il de l'effectif à fin octobre (9858 environ) ou bien de l'effectif « éligible » aux augmentations, c'est-à-dire ceux n'ayant rien reçu depuis un ou deux ans ou plus ? La Direction ne le dit pas : la proportion annoncée est donc trompeuse.

Quant à savoir combien de salariés ont reçu 2% d'augmentation ou moins et combien ont reçu 10% ou plus, la Direction ne le dit pas non plus en dépit de son engagement du 08/07/22 de le préciser. Le montant moyen annoncé ne permet même pas de savoir combien de salariés ont été compensés de l'inflation : les moyennes sont trompeuses.

Et que dire des 39% de salariés qui n'ont rien reçu du tout ? On les laisse au bord de la route, sans le moindre état d'âme ? Est-ce donc ainsi que la Direction appliquerait le concept très en vogue de **Responsabilité Sociale de l'Entreprise ou RSE**, pour lequel elle a même été récompensée par un prix officiel ? Certes, elle a mis en place moult dispositifs pour jeter les papiers dans les poubelles jaunes, ce qui est bien, mais à condition que, dans le même temps, elle ne jette pas ses salariés sur la paille.

Alors qu'elle avait prévu en début d'année de consacrer en 2022, 2,25% de la Masse salariale brute 2021, soit 10M€, aux augmentations de salaires, elle en serait à 3,5% soit 16M€ : c'est largement insuffisant !

Cela fait plusieurs années que nous alertons la Direction sur la grogne qui monte chez les salariés qui ne voient rien venir comme rétribution ni reconnaissance salariale. En dépit des crises successives et des douloureuses transformations internes, ils se sont toujours investis et adaptés. Ils attendent désormais un retour d'ascenseur et qu'on ne se contente pas de leur dire : « vous avez bien bossé, merci ! »

Dans ce contexte, nous maintenons notre appel à un 2^{ème} mouvement de grève, le 15 novembre, et encourageons tous les salariés à se mobiliser pour exprimer leur mécontentement de manière visible.

**20 septembre, 15 novembre et au-delà !
Aucun salarié ne doit être laissé pour compte : l'inflation frappe
chacun de nous, chacun de nous doit recevoir une compensation !**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

18 OCTOBRE 2022

**Le 15 novembre,
salariés d'INETUM
restons mobilisés pour défendre
notre pouvoir d'achat !**

Bravo pour votre mobilisation du 20 septembre !

Mardi 20 septembre, nous étions plusieurs centaines de salariés à nous rassembler devant nos agences, ou à nous mettre en grève en télétravail ou en clientèle pour défendre notre pouvoir d'achat.

Grâce à vous une porte s'entrouvre

Face au mécontentement des salariés et à leur mobilisation, la Direction a enfin rencontré l'intersyndicale le 17 octobre, mais elle est venue les mains vides sans aucune proposition ! Nous avons réitéré nos revendications. Il nous faut donc maintenir la pression tant que des propositions concrètes, acceptables et applicables à tous les salariés n'auront pas été mises sur la table.

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

**TOUS EN GRÈVE DE NOUVEAU,
le 15 novembre 2022 !**

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

Rassemblons-nous devant nos agences.

**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.*

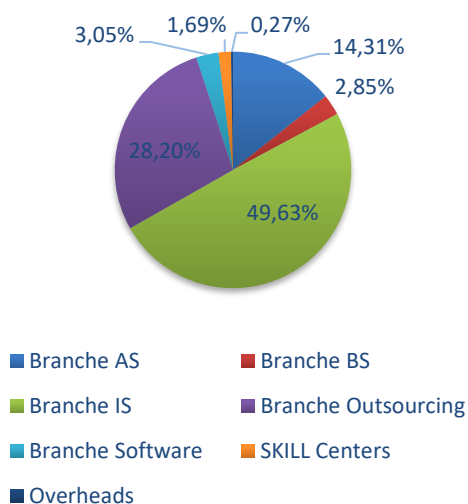
Pour se mettre en grève, il suffit d'envoyer un mail à son manager, en rappelant l'appel à la grève de l'intersyndicale Inetum et en précisant sa durée.

Astreintes d'aujourd'hui et de demain



Commission de suivi de l'accord en vigueur jusqu'au 31/12/22 sur les astreintes : réunion du 11/10/22

Répartition par Pôle



Seule la **CFE-CGC** avait fait le déplacement pour participer en présentiel à la réunion annuelle du 11/10/22 destinée à dresser un bilan de fonctionnement de l'accord de 2018 en vigueur jusqu'au 31/12/22.

Certains chiffres présentés par la Direction méritaient des précisions complémentaires qui seront apportées courant novembre.

Néanmoins, en 2021, sur un effectif UES de 9290 salariés, **1475 effectuent des astreintes** soit **15,87%**. Ce sont principalement des hommes (90%) et des cadres (80%).

Près de la moitié concerne la Branche IS (Infrastructure).

58% des astreintes sont réalisées en semaine vs 42% le week-end soit **754 319 heures au total**.

A noter : 22 salariés ont effectué plus de 140 jours d'astreinte dans l'année et ont donc dépassé les limites prévues par l'accord. La **CFE-CGC** a demandé la mise en place d'une procédure de contrôle plus contraignante visant à mieux protéger la santé des salariés concernés. *à suivre*



Astreintes : le nouvel accord signé par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et Solidaires entrera en application le 01/01/23

L'accord en vigueur arrivant à échéance au 31/12/22, une négociation a eu lieu et a abouti le 24/05/22 à la signature d'un nouvel accord qui entrera en application le 02/01/23 pour une durée de 4 ans (jusqu'au 31/12/26).

On peut résumer ses principales caractéristiques comme suit :

- Un salarié ayant donné son accord pour la réalisation d'astreintes peut, moyennant un délai de prévenance d'un mois, **mettre fin à son accord** par écrit.
- Le salarié se voit remettre, avant le début de l'astreinte, une **note d'information** reprenant l'ensemble des droits et obligations liés à l'astreinte.
- Un salarié ne peut effectuer des périodes d'astreinte **au-delà de 140 jours** calendaires par année civile.
- Un salarié ne pourra être d'astreinte **plus de deux week-ends consécutifs ni plus de quatorze jours calendaires consécutifs**.
- La combinaison de ces deux mesures ne doit **pas permettre à un salarié d'être en astreinte plus de 25 semaines calendaires par année civile**.
- **La prime d'astreinte en semaine** (du lundi soir au samedi matin) passe à 6,50 € par heure, avec un plafond de 48,75 € / tranche de 24h.
- **La prime d'astreinte en Week-End et jour férié** passe à 10,80 € par heure avec un plafond maxi de 81 € / tranche de 24 h. Celle-ci est doublée pour le 1^{er} mai et pour les réveillons de Noël (24 décembre) et du Nouvel An (31 décembre).
- **Les montants des primes d'astreinte** étant un élément de rémunération seront examinées et révisées dans le cadre des **NAO** (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)

Pour toute précision complémentaire, prenez contact avec les représentants CFE-CGC !

Télétravail – Emménagement dans le nouveau siège social – Congés de fin d'année - Jour supplémentaire de repos sur l'exercice juin 2021/ mai 2022



Télétravail : c'est reparti pour un référendum !

Le nouvel accord de télétravail signé le 30/09/22 par la CFE-CGC et la CFDT représentant ensemble un poids de 47% (mesuré au 1^{er} tour des élections des CSE en 2019) ne peut s'appliquer immédiatement car il n'est pas majoritaire. Il aurait fallu pour cela que la CFTC ou Solidaires Informatique le signent également. Mais ces dernières s'y refusent jugeant l'accord insuffisant.

Sans accord, il n'y a pas de cadre pour l'exécution du télétravail et les salariés se trouvent soumis, dans sa mise en œuvre, à l'arbitraire de la Direction.

De surcroît, dans le nouveau contexte induit par la prise de pouvoir total de l'américain BAIN Capital sur le Groupe Inetum, toutes les précautions doivent être prises afin de préserver les éléments sociaux mieux-disant que la loi : en cas de cession toujours possible d'une activité de l'UES à une société extérieure, les salariés qui seraient concernés resteraient protégés par cet accord. Cela n'est pas un moindre détail !

Lors de la signature du précédent accord qui est arrivé à échéance le 21/10/22 (NB : les avenants signés sous ce régime se poursuivent à l'identique) la même configuration avait été rencontrée et les signataires, **CFE-CGC et CFDT** avaient demandé un référendum comme la loi le leur permet. Les salariés consultés directement avaient alors massivement approuvé l'accord !

Nous avons donc réitéré le processus et demandé de nouveau un référendum : il aura lieu par voie électronique du 8 décembre au 14 décembre.

Toutes les informations nécessaires vous seront transmises prochainement. Nous comptons d'ores et déjà sur vos votes favorables !



Stories : l'aventure démarre le 2 janvier 2023 !

Le compte à rebours est largement lancé pour les **400 salariés** qui vont investir le nouvel immeuble flambant neuf à 300 mètres du siège social actuel du Groupe Inetum, au retour du réveil, le 2 janvier prochain.

La présentation qui en est faite via le site WEB dédié ferait presque rêver tant les « services » qui y seront mis en place (nombreuses restaurations, activités sportives, conciergerie) semblent novateurs, attractifs et de qualité. Cependant il ne faut pas oublier l'essentiel ! **Et l'essentiel, c'est la nouvelle organisation du travail qui va être imposée à tous : « le flex office ».**

Contrairement à ce que le PDG déclare à qui veut l'entendre sur les ondes de BFM, ce n'est pas le cadre que les salariés appellent de leurs vœux ! La contrainte, chaque jour où il faudra être présent dans le bâtiment, de s'assurer via le logiciel de Hubtobee, qu'un poste de travail y est bien disponible et à l'endroit souhaité, ne sera pas une sinécure !

Au début, on verra peut-être cela d'un peu loin et puis, le temps passant, subrepticement, on sera sans doute amené à porter à toute heure, un code barre ou un flash code d'identification personnelle, que les espaces de travail ou de réunion voire de restauration identifieront automatiquement : cela s'appelle l'optimisation des process !

**Bienvenue dans le monde
des relations humaines 4.0 !**



Congés payés de fin d'année : ne vous faites pas piéger, anticipez !

Parfois le mois d'octobre est celui où, sur ordre de la Direction Générale, le management est sommé de faire poser à ses équipes un maximum de jours de CP en fin d'année, dans le but non avoué, d'améliorer le résultat de l'exercice par la reprise des provisions en découlant. Pirouette purement comptable !

Ne vous faites pas piéger : posez vos congés de fin d'année au plus tôt, et 3 mois avant votre date de départ si possible. Votre management a l'obligation de vous les valider dans le mois qui suit votre demande, sauf très éventuelle contrainte impérative de service. **Votre hiérarchie peut aussi vous imposer des dates précises de congés, mais sous réserve de vous en informer au moins 2 mois avant.**

Pour que vos congés payés ne deviennent pas des « congés forcés », soyez vigilants et prenez contact avec vos représentants **CFE-CGC** à la moindre difficulté !

Avez-vous bien bénéficié de l'octroi d'un jour de repos supplémentaire au titre de l'exercice de congés payé juin 2021 / mai 2022 ?

Du fait que cet exercice comportait un jour travaillé de plus que le prévoit l'accord ARTT (218 J au lieu de 217J), la Direction devait vous créditer un jour de repos supplémentaire, sous réserve d'un exercice complet travaillé, et déduction faite des jours d'ancienneté.

386 salariés en modalité 2 et 3 du temps de travail en ont bénéficié et ont reçu un mail les en informant.

Pour un effectif de plus de 9000 salariés, cela nous paraît très peu (trop peu) : avez-vous vérifié que vous y étiez éligible ? Il n'est pas exclu que la procédure vous ait « oublié » !

Si tel est le cas, réclamez !



Agenda : octobre 2022 / novembre 2022

Cela s'est passé en octobre :

5 octobre : réunion du CSE Central

Un point complémentaire relatif au financement de l'acquisition d'Inetum par Bain Capital a été présenté par la Direction.

12 octobre : réunion de la commission de suivi de l'accord sur les astreintes.

Cette réunion a été l'occasion d'un bilan de fonctionnement et d'un état de lieux des astreintes dans les différentes unités du Groupe (cf. page 2).

Attention : l'accord signé le 24/05/22 par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et Solidaires Informatique n'entrera en application qu'à compter du 1^{er} janvier 2023

17 octobre : après la grève du 20 septembre, pour défendre le pouvoir d'achat des salariés, la Direction a accepté de recevoir les Organisations Syndicales représentatives.

Mais ...comme indiqué en page 1, elle est arrivée les mains dans les poches, sans la moindre proposition, sans le moindre chiffre, sans le moindre scénario d'impact d'une éventuelle mesure dans le but de répondre aux attentes très fortes des salariés face à un niveau d'inflation exceptionnel. Tout était déclaratif, non étayé et enveloppé d'une épaisse couche d'auto satisfaction.

Ce n'est pas en méprisant les Organisations Syndicales qu'on règlera le conflit, bien au contraire ! Il serait temps que la Direction l'apprenne.

Un patron d'une grande entreprise comme Inetum ne devrait pas commettre la faute de se faire octroyer (et d'accepter) une augmentation de +30% l'année où il refuse aux salariés tout plan d'augmentations collectives du niveau de l'inflation. Une telle distorsion s'apparente à de la provocation. **Souhaitons qu'on en revienne rapidement à une attitude plus responsable avec une sortie de conflit par le haut !**

25 octobre : réunion de la commission de suivi de l'accord de prévoyance et de frais de santé.

Les représentants du personnel étaient accompagnés dans cette réunion, par leur Conseil, le Cabinet AOPS, la Direction par le sien, le Cabinet ADDING. **Une réunion à 4 voix enfin !**

Depuis plusieurs années, la CFE-CGC oeuvrait pour rétablir une symétrie de moyens entre la Direction et les Organisations Syndicales : c'est désormais en bonne voie. **Le travail en commission n'en sera que plus enrichissant pour toutes les parties, ce qui est de l'intérêt de tous les salariés.**

Nous reviendrons dans une prochaine communication sur le contenu de la réunion. Mais d'ores et déjà le constat d'un **résultat positif du régime de santé (la mutuelle)** permet d'envisager l'intégration dans le régime obligatoire, de garanties renforcées en cas d'hospitalisation avec la prise en charge de tous les dépassements d'honoraires. Actuellement seuls ceux qui ont souscrit l'option facultative n'ont pas de reste à charge dans ce cas, soit seulement un peu moins de 50% des salariés.

11 au 18 octobre : déplacements d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum de l'OUEST et IDF

Nos déplacements, nombreux, sont un franc succès. Les salariés apprécient de nous rencontrer en direct et nous les remercions vivement pour leur accueil chaleureux !

4 octobre : Saint Ouen, **11 octobre :** Rennes, **12 et 13 octobre :** La Chapelle Sur Erdre, **18 octobre :** Monge (Courbevoie) et Tour First (La Défense).

Prévisions pour novembre :

2 novembre : réunion de la commission paritaire

Après la fin de non-recevoir de la Direction aux revendications des Organisations Syndicales sur le maintien du pouvoir d'achat, envoyée tardivement vendredi 28/10/22 par mail, juste avant le long week-end de la Toussaint, la réunion mérite-t-elle d'avoir lieu ?

Réponse le 02/11/22 à 10H.

3 au 29 novembre : déplacements d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum de l'OUEST, Lyon, Lille et Ile de France

La CFE-CGC poursuit son tour de France des régions à la rencontre des salariés.

Notez les dates suivantes dans vos agendas et rencontrons-nous !

3 novembre : Caen

7 novembre : Lyon O'Saône

14 (ou 21) novembre : Lille

15 novembre : Strasbourg et Metz

16 novembre : Nancy

17 novembre : Dijon

22 novembre : Boulogne

24 novembre : Orléans

29 novembre : Niort

Pour nos collègues qui sont sur des **sites clients**, les textes ne nous permettent pas de vous y rencontrer. Mais nous pouvons vous rencontrer **près de vos lieux de mission**. Pour cela **contactez vos représentants** (cf contacts page 6) et nous fixerons un rendez-vous à votre convenance !

8 novembre : réunion de négociation du Protocole d'accord préélectoral (PAP) pour l'organisation du référendum de validation de l'accord télétravail

Au cours de cette réunion, les modalités du référendum (cf. page 3) qui se tiendra par voie électronique du **8 au 14 décembre**, seront définies. **D'ores et déjà inscrivez ces dates dans vos agendas !**

9 novembre : 2^{nde} réunion de la commission prévoyance-santé

Les points suivants seront examinés :

- **conditions d'intégration au 01/01/23 dans le régime de prévoyance confié à l'AG2R, de l'OCIRP**, institution spécialisée sur le risque décès et apportant un accompagnement social personnalisé,

- **résultats des 6 premiers mois de fonctionnement du régime de prévoyance avec AG2R depuis le 01/04/22,**

- **dispositifs de « l'action sociale » AG2R mis à la disposition de tous les salariés.**

10 novembre : réunion du CSE central

A l'ordre du jour : modalités de **financement de l'acquisition d'Inetum par Bain Capital, politique sociale, plan de développement des compétences 2023, fusions au 01/01/23 et 01/02/23 d'Inetum Midmarket Solutions (39 salariés) et Inetum Outsourcing France (7 salariés) dans Inetum, déploiement du plan de sobriété énergétique.**

15 novembre : 2^{ème} grève des salariés pour défendre leur pouvoir d'achat

Nous comptons sur la mobilisation de tous ! (cf. pages 1 et 2)



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
	Anthony FLORENT		anthony.florent@cfecgc-inetum.fr
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59	francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr
	Bruno MAZALE	☎ 06 30 30 63 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)	Martin JOURDAN Gilles ROLLAND DE RENGÉ	☎ 06 09 10 04 62	



<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/>

