



LETTRE MENSUELLE CFE-CGC du Groupe Inetum

<https://cfecgc-inetum.fr>
contact@cfecgc-inetum.fr

☎ 07 87 16 17 19

Sommaire

Page 1	Retraites
Page 2	Propositions pour les seniors
Page 3	Régime de prévoyance
Page 4	Mutuelle santé Frais de repas
Page 5	Bilan SAP RTT → CET
Page 6	Actualités des CSE
Page 7	Élections
Page 9	Agenda
Page 10	Contacts

N° 282 – 31 mars 2023



Réforme des retraites : c'est toujours NON !



L'intersyndicale déterminée donne rendez-vous le 6 avril

À l'appel de l'intersyndicale ce sont plus de deux millions de travailleuses et travailleurs, jeunes et retraités qui se sont mis en grève et ont manifesté. Le monde du travail s'est une nouvelle fois mobilisé dans toute la France de façon massive et déterminée, pour le retrait de la réforme des retraites. La jeunesse a encore une fois été très présente dans les mobilisations.

Après deux mois d'un mouvement social exemplaire et inédit depuis 50 ans, très largement soutenu par la population, et un parcours parlementaire chaotique, l'absence de réponse de l'exécutif conduit à une situation de tensions dans le pays qui nous inquiète très fortement.

En ne répondant pas à la demande de retrait, en usant du 49.3, l'exécutif a fait le choix d'accentuer la crise démocratique et sociale. Pourtant, dès le début, les organisations syndicales et de jeunesse avaient prévenu l'exécutif du risque d'explosion sociale que pouvait provoquer cette réforme injuste, injustifiée et brutale.

Le gouvernement a la responsabilité de garantir la sécurité et le respect du droit de grève et de manifester. Alors que le calme a toujours caractérisé le mouvement, l'intersyndicale déplore le nombre de blessés.

Depuis des semaines, nos organisations ont fait preuve d'une grande responsabilité. Aujourd'hui encore, nous demandons au gouvernement de prendre la sienne.

L'intersyndicale soutient les mobilisations, manifestations, les actions intersyndicales et grèves qui perdurent depuis janvier. Elle appelle les millions de travailleurs et travailleuses, les jeunes et les retraités à continuer de se mobiliser.

Elle appelle à des rassemblements syndicaux de proximité définis localement et à une nouvelle grande journée de grève et de manifestations le **jeudi 6 avril partout dans le pays**.



Plan Séniors : les propositions de la **CFE-CGC**

Les négociations avec la Direction pour un accord sénior ont débuté et la **CFE-CGC** vous présente les propositions qu'elle va défendre.

- [Le recrutement des séniors](#)

La **CFE-CGC** propose qu'Inetum s'engage clairement à ne pas exclure les séniors de sa politique de recrutement avec une charte qui doit engager l'entreprise. De surcroît, Inetum doit se fixer chaque année des objectifs sur un taux d'embauche de salariés séniors suivi par des indicateurs spécifiques.

- [La prévention de la pénibilité et des conditions de travail des séniors](#)

La **CFE-CGC** identifie différentes causes de pénibilité au travail avec le travail posté, l'éloignement du lieu de travail par rapport au lieu de résidence, la fréquence et la durée des déplacements, ...

Nous demandons que les salariés qui entrent dans la catégorie des séniors et qui le souhaitent puissent faire des demandes d'amélioration de leurs conditions de travail qui seront étudiées par une commission intégrant des représentants élus des salariés chargée de trouver des solutions appropriées.

- [Le développement de la qualification et de la formation des séniors](#)

La **CFE-CGC** propose qu'Inetum s'engage à ne pas tenir compte de l'âge des demandeurs pour accorder les formations professionnelles demandées par le salarié. Pour suivre ce point nous demandons la mise en place d'un indicateur périodique.

- [La transmission des connaissances et des compétences entre générations](#)

La **CFE-CGC** propose qu'avant le départ à la retraite d'un salarié, un plan de transmission des connaissances et des compétences soit défini et formalisé avec son management. Ce plan devra faire l'objet d'un suivi régulier.

Nous demandons également la mise en place pour les salariés séniors qui le souhaitent d'un processus de tutorat leurs permettant d'aider à l'intégration des nouveaux salariés arrivant dans l'entreprise. Pour cela il faut mettre en place un cursus de formation des tuteurs et une équipe pédagogique dédié à les assister avec des points réguliers de suivi. La **CFE-CGC** demande qu'une prime mensuelle de 200€ soit attribuée au tuteur pendant toute la durée du processus de tutorat.

- [L'aménagement de la fin de carrière et de la transition vers la retraite](#)

La **CFE-CGC** demande la mise en place de réunions d'information sur la préparation à la retraite accessibles aux salariés de 58 ans et plus.

Le départ progressif à la retraite est aussi une mesure existante qui permet, à partir de 60 ans, un passage progressif et évolutif en temps partiel pendant les années qui précèdent le départ à la retraite. Pour inciter les salariés à l'utiliser, nous proposons la prise en charge d'une part de la perte de salaire subie soit 7% de compensation salariale par cinquième de temps partiel. Si le salarié en fait la demande, les cotisations de retraite complémentaire seront maintenues sur la base d'un temps complet. Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite se fera également sur la base d'un temps complet. La **CFE-CGC** demande également que la Direction étudie la possibilité pour que cette diminution de temps de travail n'ait pas de répercussion sur les indemnités versées par la Prévoyance en cas de décès ou d'incapacité du salarié.

La **CFE-CGC** propose que le salarié qui déclare son départ à la retraite plus de 6 mois avant et s'y tient, voit son indemnité de départ à la retraite majorée de 10%.

Nous demandons également la mise en place d'un **Compte Epargne Temps** qui permettrait aux salariés de moduler les périodes de travail intensif avec des périodes plus calmes ou d'avoir la possibilité d'anticiper leur date de départ à la retraite.

- [La préservation du pouvoir d'achat des salariés séniors](#)

Nous demandons qu'à partir de 55 ans et jusqu'à leur départ de l'entreprise les salariés bénéficient annuellement d'une augmentation de salaire d'un pourcentage supérieur ou égale au pourcentage de la masse salariale affecté aux augmentations individuelles et défini lors des **Négociation Annuelles Obligatoires**.



Régime de Prévoyance : l'accompagnement des proches oublié !

Souvenez-vous : en fin d'année 2021, l'assureur Malakoff-Humanis avait résilié le contrat de prévoyance en vigueur (capitaux décès, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, pension d'invalidité), en raison de sa sinistralité exceptionnelle, essentiellement due au risque arrêt de travail.

Un appel d'offres avait alors été lancé dans l'urgence et les Organisations Syndicales qui siègent dans la commission de suivi (**CFE-CGC**, CFDT, CFTC, Solidaires) avaient obtenu de disposer en propre d'un Cabinet de Conseil (AOPS) différent de celui choisi par l'entreprise (ADDING), afin de rétablir une symétrie de moyens dans cette opération d'envergure concernant un domaine particulièrement technique, et par la suite pour piloter le régime au cours des années à venir.

Un nouveau régime avait été mis en place à compter du 01/04/22 avec un nouvel assureur, l'AG2R. La hausse de 30% des cotisations avait finalement été prise en charge essentiellement par l'entreprise, près de 85% des salariés ne subissant aucune hausse de leur cotisation.

Le cahier des charges stipulait que le nouveau régime devait être à l'identique du précédent au niveau des garanties. Mais en réalité, sur un point précis, ce ne fut pas respecté.

De quoi s'agissait-il ?

Dans le cadre du régime précédent, en cas décès d'un salarié, ses enfants et son conjoint pouvaient bénéficier d'un accompagnement personnalisé (« vivre après »), inscrit dans la durée et dispensé par une équipe de professionnels reconnus, via l'[OCIRP](#) institution entièrement dédiée à ces situations particulièrement douloureuses depuis un grand nombre d'années.

Sur pression de la Direction et de son Conseil, cette disposition n'avait pas été reconduite pour la date impérative de mise en place fixée au 01/04/2022, **l'engagement ayant été pris de l'examiner pour la date anniversaire du contrat à savoir : le 01/04/2023. Hélas nous y sommes et le dispositif n'est toujours pas en place.**

Que s'est-il passé ? La Direction a joué la montre et a d'abord argué d'une complexité de gestion, ce qui n'est pas avéré, puis d'un surcoût, ce qui est faux puisque le Conseil des Organisations Syndicales a proposé une solution sans aucun surcoût !

Depuis plusieurs mois, malgré nos relances, et alors que tous les obstacles sont objectivement levés, la Direction reste aux abonnés absents : c'est très mauvais signe. De surcroît la date du 01/04/2023 est désormais derrière nous ...

Nous ne comprendrions pas qu'à budget égal, elle ne donne pas une suite favorable au projet qui apporte tout simplement des éléments avantageux pour les ayants-droits des salariés qui décéderont et particulièrement leurs enfants orphelins.

Combien de temps devons-nous encore attendre avant que la Direction donne son aval ?



Mutuelle santé : la Direction refuse d'améliorer les garanties en dépit d'un compte de résultat excédentaire !

Depuis sa mise en place en 2016, le nouveau régime de santé complémentaire (« mutuelle santé ») présente un compte de résultat excédentaire : le montant total des remboursements effectués par l'assureur au profit des salariés est très sensiblement inférieur au montant total des cotisations qu'il encaisse.

Sur la base des analyses présentées à la commission de suivi (**CFE-CGC**, CFDT, CFTC, Solidaires et un membre de la Direction) par le Courtier Conseil de l'entreprise, le Cabinet ADDING, **l'excédent cumulé sur la période 2016-2022 est de l'ordre de 1,6 M€!** Ce qui signifie que l'assureur s'enrichit tranquillement pendant que les salariés et l'entreprise (cette dernière finance le régime à hauteur de 67%) paient trop cher leur couverture santé complémentaire.

Un régime correctement géré doit être piloté à l'équilibre et ne pas produire des excédents de manière récurrente !

C'est pourquoi, face à cette situation qui perdure, nous avons proposé une amélioration des garanties, à savoir : **la prise en charge pour tous, des dépassements d'honoraire des médecins en cas d'hospitalisation.** Cette garantie, parmi d'autres, fait actuellement partie de l'option facultative que certains salariés souscrivent (NB : les cotisations d'options facultatives sont toujours à la charge complète des salariés), **mais ceux qui ne souhaitent ou ne peuvent pas la souscrire** (trop chère, certaines garanties n'étant pas utiles selon les profils, etc.) **devront potentiellement déboursier plusieurs centaines voire milliers d'Euros en cas d'hospitalisation** (ou celle de leurs enfants et/ou conjoint) selon la nature de cette dernière et les exigences d'honoraires des médecins. Une dépense inattendue qui peut déséquilibrer très soudainement un budget familial : en ces temps d'inflation forcenée (à deux chiffres dans la vraie vie !) ce pourrait être particulièrement mal venu .

Eh bien, le croirez-vous ? Après des mois d'échanges, après des simulations chiffrées pourtant probantes, **la Direction vient de jeter l'éponge et, de manière complètement irrationnelle, a REFUSÉ cette amélioration.** Elle préfère laisser l'assureur GENERALI s'enrichir plutôt qu'aider les salariés à se soigner mieux et plus rapidement lorsque l'hospitalisation leur tombe sur la tête ! Cela se passe du moindre commentaire.

Pas sûr que le « Top Employer Institute » lui ait posé des questions sur ce sujet au cours de sa « grande » (et très coûteuse) investigation visant à lui octroyer ce **fameux Label en récompense de sa politique RH ...**



Frais de repas en déplacement : demandez votre dû !

Une nouvelle fois, vous pouvez compter sur vos élus **CFE-CGC** pour réparer un « oubli » de la Direction.

Ainsi, le 01/09/2022 l'indemnité URSSAF pour les frais de repas des salariés en situation de déplacement est passée de 19,40€ à 20,20€ (delta = 0,80€) mais l'application SAP CONCUR n'a été mise à jour pour tenir compte de cette augmentation que le 16/01/2023, soit 4 mois et demi plus tard. Bien évidemment, il ne s'en est suivi aucune régularisation automatique et aucune communication de la Direction sur ce retard !

Grâce à leur vigilance, vos élus **CFE-CGC** ont interpellé la Direction sur ce dysfonctionnement et sont en mesure de vous communiquer **la marche à suivre pour récupérer votre dû :**

Dans SAP Concur, saisir une nouvelle dépense, de type de frais «Autre»/«Divers» et mettre en commentaire l'objet de la note de frais (par exemple : « régularisation frais de repas ») et le détail du calcul effectué pour obtenir le montant = **nombre de repas depuis le 01/09/2022 x 0,80€.**



Plus d'un an après le démarrage de SAP : la galère des assistantes et assistants de gestion continue.

Fin 2021 la Direction d'Inetum, pressée par la perspective d'un rachat imminent de l'entreprise, prenait la décision de basculer dans le nouveau système de gestion SAP alors même que les tests avant démarrage mettaient encore en évidence un grand nombre de dysfonctionnements et que nombre d'indicateurs restaient au rouge.

Comme on pouvait s'y attendre, le démarrage du nouveau système de gestion SAP en janvier 2022 se passa dans la douleur. Tout au long de ce projet les assistantes et les assistants de gestion ont été en première ligne, confrontés à quantité d'anomalies qui ont engendré des difficultés quotidiennes, un stress considérable et une énorme surcharge de travail. Pendant cette période particulièrement difficile, les représentants **CFE-CGC** n'ont cessé d'alerter la Direction sur cette situation délétère. Malgré cela, les difficultés ont perduré et bon nombre d'assistantes et d'assistants de gestion ont quitté l'entreprise, seule solution leur permettant d'éviter de mettre leur santé en danger. D'autres ont réussi à surmonter ces épreuves, **mais à quel prix !**

On pensait que ces souffrances faisaient partie du passé mais, malheureusement, l'histoire s'est répétée. Le système mis en place s'est révélé incapable de gérer automatiquement l'augmentation tarifaire des contrats de maintenance qui est intervenue en début d'année 2023. Résultat : des milliers de lignes à reprendre manuellement avec, pour ne rien arranger, une ergonomie de saisie désastreuse. Nos collègues n'en demandaient pas tant . **Ils sont poussés à bout !**

De surcroît, une grande partie des interlocuteurs sensés répondre à leurs questions et traiter leurs problèmes ont été affectés à d'autres tâches : nos collègues se retrouvent dans les mêmes difficultés qu'un an auparavant mais avec encore moins d'assistance.

Face à une Direction qui ne fait pas grand cas de leurs problèmes, ces salariés « de l'ombre » qui souvent, se situent dans le bas de l'échelle des salaires mais sont des acteurs indispensables et vitaux pour le fonctionnement de l'entreprise, peuvent compter sur le soutien et l'aide des représentants de la **CFE-CGC pour faire entendre leur voix.**



Congés / RTT : la **CFE-CGC** favorable à la mise en place d'un Compte Epargne Temps !

Chaque année la Direction se montre très directive sur les périodes de prise des congés, une démarche qualifiée de « pro-active » qui se traduit par une **véritable imposition des dates de congés aux salariés à des moments essentiellement favorables au « business » sans prendre en compte leurs impératifs de vie personnelle.**

Chaque année les problèmes se posent sur des périodes récurrentes : **avril-mai** lorsqu'il faut « solder » les congés avant la fin de l'exercice des congés payés le 31 mai, **juillet-août** pour être en congés en même temps que les clients, **décembre** pour réduire au maximum le nombre de jours de congés restant à prendre dans le but d'améliorer la situation financière pour la clôture de l'exercice !

A ce propos, nous vous rappelons que, si **vous n'avez pas pu prendre vos RTT avant le 31 mai** en raison de contraintes de mission, **vous pouvez les prendre jusqu'au 31 août.**

Vos représentants **CFE-CGC** sont par ailleurs à votre service pour vous aider à faire respecter les règles de prise des congés en limitant les risques de désaccord et de conflit avec votre hiérarchie.

Les managers de proximité sont eux même affectés par ces directives qui les amènent à tordre le système pour permettre à leurs équipes de ne pas perdre de congés.

Finalement, toutes ces contraintes engendrent des **tensions récurrentes et inutiles ainsi qu'une surcharge de travail. Tous cela s'avère particulièrement néfastes à l'ambiance de travail et entraîne des répercussions négatives sur l'activité.**

Dans ce contexte, la mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) qui serait alimenté annuellement par le salarié sur la base d'un nombre maximum de jours de congés à définir, apparaît comme l'outil indispensable pour faire cesser cette chasse organisée aux jours de congés non pris pour le plus grand bénéfice de l'activité et la satisfaction des salariés et des managers de proximité. La **CFE-CGC soutient cette demande auprès de la Direction d'Inetum. Espérons que le bon sens s'invite dans les réflexions de cette dernière.**

Actualités des CSE



Méditerranée : nouvelles visites à venir

Vos représentants **CFE-CGC** iront à votre rencontre à **Montpellier mercredi 5 avril** et de nouveau sur Sophia Antipolis et Aix en Provence/Marseille en mai ou juin.



Sud-Ouest : retour sur les visites

Vos représentants **CFE-CGC** vous remercient pour votre accueil et nos échanges très intéressants lors de nos visites sur Bordeaux, Orthez, Pau, Tarbes, Toulouse... **Toulouse** où nous serons de nouveau le **jeudi 6 avril** pour finir notre tournée de l'agence.



Petit déjeuner d'échange avec vos élus **CFE-CGC Nord**

Vos représentants **CFE-CGC** passent régulièrement dans vos bureaux pour vous informer, mais vous n'êtes pas forcément disponibles à ce moment-là !

Nous avons donc décidé de nous rendre disponibles au moment qui vous convient le mieux afin d'échanger avec vous. Pour cela nous organisons des «**matinées petits déjeuners**» où nous serons présents dans les cafétérias et vous offrirons quelques viennoiseries autour d'un café fumant :

- **Mercredi 12 avril à Lille 1 (bâtiments D, E et F)**
- **Jeudi 13 avril à Lille 2**



Petit déjeuner d'accueil à Stories

A l'occasion de l'arrivée de nos collègues du FabLab et de Nanterre, en mars, puis de Monge, en avril, vos élus **CFE-CGC** aux **CSE Ile-De-France et Software** seront de nouveau présents pour vous accueillir autour d'un café/croissant dans leur bureau syndical situé au rez-de-chaussée et ce sera le **jeudi 20 avril matin**.



Le nouveau PDG du Groupe serait-il l'homme invisible

Depuis le débarquement de l'ancien PDG du Groupe Inetum en date du 16 mars 2023, et l'annonce de la nomination de son remplaçant, on se serait attendu à ce que l'intéressé se présente aux salariés du Groupe.

Ce n'est pas tant que nous soyons impatients de faire sa connaissance, mais il nous aurait paru normal que le flambeau soit repris de manière visible et rapide pour éviter de donner l'impression d'une vacance au sommet de l'organisation. Sans nécessairement aller jusqu'à une mise en scène où les deux hommes échangeraient une « cordiale » poignée de mains sur le perron du nouveau site « STORIES », suivie d'un départ vers leurs destinations respectives !

Cette absence de communication dans une entreprise habituellement très communicante, voire sur-communicante ne manque pas d'étonner.

Il ne semble pas que la priorité du moment soit d'exprimer des marques d'intérêt à l'intention de tous les salariés du Groupe. Sans doute y-a-t-il plus urgent à faire.

Pour autant, le nouveau PDG serait-il l'homme invisible ?

La réponse est non, car certains salariés ont déjà fait sa connaissance comme le montre un des tous derniers articles de la publication hebdomadaire de l'entreprise, **7 | L'hebdo d'Inetum #53**, que chacun a reçu par mail le 21/03/2023 : ce sont nos 314 collègues Roumains qui ont eu la primeur de sa visite ! Pourquoi pas ?

Un jour prochain, peut-être ira-t-il aussi à la rencontre des 10 000 salariés Français ?

Dernière minute : le nouveau PDG aurait été aperçu à Lille la semaine dernière, mais cette information demande à être confirmée ...

2023

ÉLECTIONS

Élections 2023 des membres des CSE

En **octobre 2023** vous allez renouveler **vos représentants au sein des 8 CSE (Comité Social et Économique) de l'UES Inetum**, auxquels va s'adjoindre le **CSE d'Inetum Business Solution**.

C'est un événement très important car vous serez appelés à élire les collègues qui vous représenteront et défendront vos intérêts tout au long de leur **mandat de 4 ans (2023-2027)**.

Afin de mieux vous faire connaître ces instances et leurs membres, et pour vous encourager à rejoindre notre équipe, nous poursuivons notre série d'articles sur la **CFE-CGC**, les **CSE** et vos élus.

Vous pouvez retrouver les épisodes précédents dans nos lettres de janvier, février et mars.

Épisode 4 – être candidat aux élections des membres du CSE

Le processus électoral

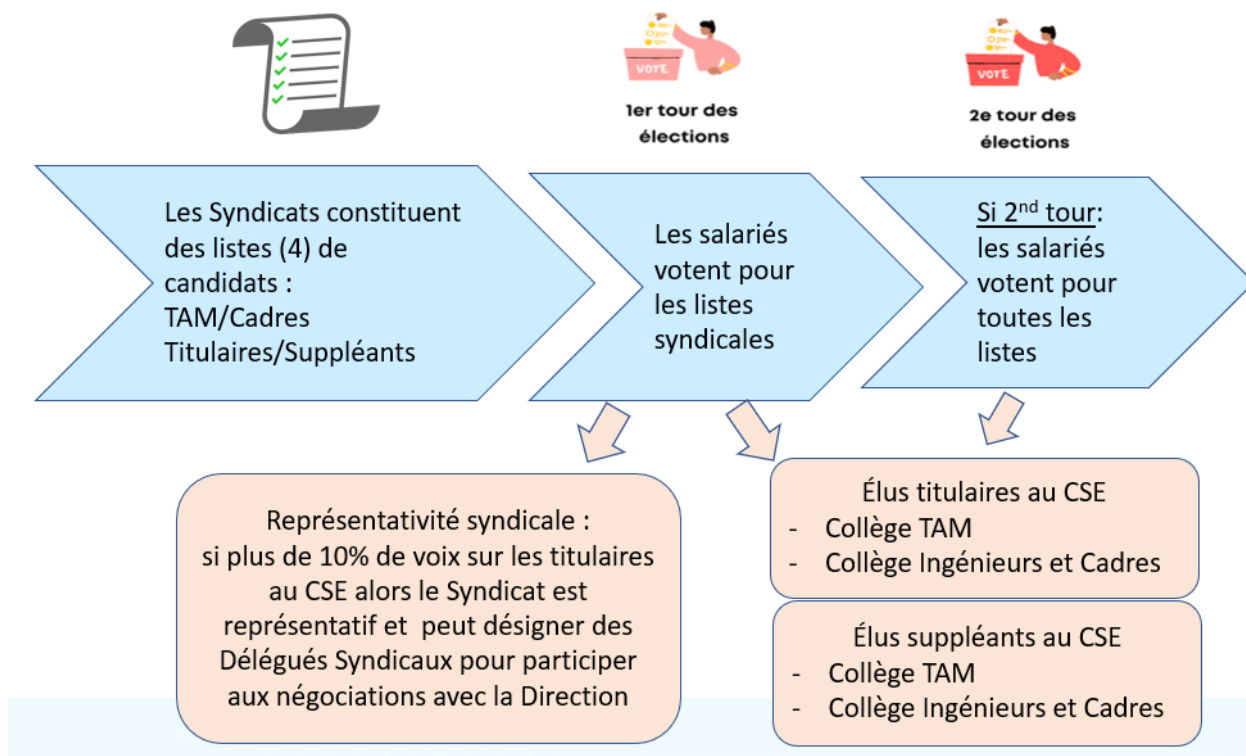
Ces élections se déroulent par vote électronique, en 2 tours de scrutin, dont le **1^{er} est réservé aux listes de candidats présentées par les Syndicats**.

Les candidats, tout comme les électeurs, sont répartis en 2 collèges :

- « **Techniciens & Agents de Maîtrise** », dit « TAM »
- « **Ingénieurs & Cadres** », dit « Cadres »

Avec, pour chaque collège une liste de titulaires et une liste de suppléants.

Les candidats non adossés à un Syndicat, qui attendraient le 2nd tour pour présenter des listes disposent d'une probabilité réduite d'être élus car ils n'ont pas de moyen pour se faire connaître.



Tout se jouera donc au 1^{er} tour et la **CFE-CGC** y présentera des listes :

- dans tous les collèges : TAM (Techniciens & Agents de Maîtrise) et IC (Ingénieurs & Cadres),
- dans tous les CSE régionaux d'Inetum, dans le CSE national d'Inetum Software, et dans le CSE d'Inetum Business Solution.



Combien de temps est nécessaire pour exercer son mandat ?

En tant qu'élu titulaire, chaque mois, vous participez :

- à la réunion préparatoire du CSE, avec les autres élus titulaires.
- à la réunion plénière du CSE, avec les autres élus titulaires et les représentants de la Direction.
- disposez de 26 heures de délégation (partageables avec les suppléants si nécessaire), afin d'étudier les sujets portés à l'ordre du jour des réunions, d'échanger avec les salariés sur le terrain.

Au total, cela représente un investissement en temps de **2 jours par mois a minima**.

Si vous ne pouvez pas assister aux réunions, vous pouvez vous faire remplacer par un suppléant car chacun s'investit à la hauteur de ses possibilités. Ce qui compte c'est l'activité, la coordination, au niveau de l'ensemble de l'équipe des titulaires et des suppléants.

Un **élu suppléant** dispose du seul « droit » que lui transmet éventuellement le titulaire. Soit pour participer aux réunions à sa place, soit pour conseiller des collègues grâce à un transfert partiel de ses heures de délégations.

Pourquoi être candidat(e) avec la CFE-CGC ?

L'entreprise vous appartient autant qu'aux actionnaires car vous mettez à son service vos compétences et votre temps. Sans ces deux composantes, l'entreprise n'existerait pas ! Alors, pourquoi ne pas les employer aussi au service des intérêts collectifs et individuels de vos collègues ?

C'est l'occasion de découvrir l'entreprise de l'intérieur, d'élargir vos connaissances et vos compétences, de défendre votre point de vue et vos valeurs, à travers les différentes missions du CSE :

- Le suivi de l'activité économique et des changements liés à l'organisation.
- La gestion des activités sociales et culturelles, il dispose pour cela d'un budget spécifique.
- La présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés de l'établissement.
- Le contrôle de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi.
- La promotion de la santé.

La CFE-CGC vous offrira les moyens complémentaires pour exercer avec efficacité votre mandat, parmi lesquels :

- **La formation**, via notre **Centre de Formation Syndicale CFE-CGC**, jusqu'à **12 jours par an, salaire maintenu**.
- Un **service juridique chevronné**, une exclusivité de la CFE-CGC (y compris pour la vie privée).
- Une **revue de presse quotidienne** de l'actualité sociale et juridique.
- Le **soutien et le partage avec l'équipe CFE-CGC du Groupe Inetum** afin de permettre aux nouveaux élus d'être conseillés et soutenus dès le début de leur mandat pour prendre rapidement et sereinement leurs marques, tout en conciliant à la fois l'exercice de leur métier et leurs missions de représentants du personnel.

Être candidat sur nos listes c'est aussi augmenter la possibilité d'être élus, grâce à notre notoriété dans le groupe Inetum et notre travail de terrain.

Pour que toutes les agences, tous les métiers et toutes les catégories d'âge soient représentés sur nos listes, sans oublier la parité Hommes/Femmes, nous vous encourageons à rejoindre notre équipe pour en garantir la diversité par la représentation des multiples situations de terrain et ainsi porter et défendre votre point de vue et vos valeurs.



Agenda : mars 2023 / avril 2023

Cela s'est passé en mars :

1er au 2 mars : Rendez-vous en région Ouest

Une délégation de la **CFE-CGC** était à **La Chapelle Sur Erdre**.

Nous vous remercions pour les échanges très vivants que nous avons pu avoir.

6 mars : Rendez-vous à Lille.

Vos représentants **CFE-CGC de Lille** sont allés à votre rencontre et ils vous remercient pour votre écoute.

8 mars : Réunion paritaire.

La **CFE-CGC** était présente lors de cette réunion paritaire ouvrant les échanges relatifs à la mise en place d'un **plan séniors** et aux **élections à venir**.

Bien évidemment la délégation **CFE-CGC** est venue, comme à son habitude, avec des revendications étayées, construites et constructives à soumettre à la direction.

9 mars : Commission Logement.

La **CFE-CGC**, ainsi que les autres membres de la commission œuvrent non seulement pour traiter les demandes relatives au logement, mais aussi et surtout pour **vous accompagner** dans vos démarches.

Du 13 au 16 mars : Rendez-vous dans le **SUD-OUEST, de Gradignan à Toulouse.**

Une délégation de la **CFE-CGC** est venue à votre rencontre sur Gradignan, Orthez, Pau, Tarbes et Toulouse.

Nous avons pu échanger avec vous sur l'actualité et vos préoccupations,

CSE d'Établissements en mars :

La **CFE-CGC** a défendu vos intérêts lors de chaque réunion de CSE, et notamment :

- Le 23 mars : Est et Auvergne-Rhône-Alpes
- Le 28 mars : Nord
- Le 30 mars : Ile de France et Software
- Le 31 mars : Grand Ouest

Prévisions pour avril :

3 avril : Rendez-vous à Orléans.

Une délégation de la **CFE-CGC** vous convie à un petit déjeuner à l'agence d'Orléans.

4 avril : CSSCT Centrale à Lyon

Cette CSSCT Centrale sera notamment consacrée au déménagement de Lyon O'Saone à Lyon Tangram; où d'ailleurs se tiendra la réunion.

5 avril : Rendez-vous à Montpellier

Une délégation de la **CFE-CGC** ira à votre rencontre à [l'agence de Montpellier](#).

6 avril : Rendez-vous à Toulouse

Une délégation de la **CFE-CGC** ira à votre rencontre à [l'agence de Toulouse](#).

11 & 12 avril : Rendez-vous à Lille

Vos représentants **CFE-CGC de Lille** vous convie à un [petit déjeuner à Lille 1 \(le 11\) et Lille 2 \(le 12\)](#).

14 avril : CSE CEntal

L'ordre du jour n'est pas encore connu. Espérons que le nouveau PDG réponde à l'invitation des élus.

19 avril : Réunion paritaire.

La **CFE-CGC** sera présente lors de cette réunion paritaire consacrée au **plan sénior** et aux **élections à venir**.

Comme habituellement la délégation **CFE-CGC** viendra avec des revendications étayées, construites et constructives à soumettre à la Direction pour le **plan sénior**, dont vous trouverez la synthèse en [2ème page](#).

20 avril : Rendez-vous à Stories

Vos élus **CFE-CGC** aux **CSE Ile-De-France et Software** seront présents pour vous accueillir autour d'un café/croissant dans leur bureau syndical situé au rez-de-chaussée de [Stories](#) de **8h30 à 10h30**.

CSE d'Établissements en avril :

La **CFE-CGC** défend vos intérêts lors de chaque réunion de CSE, et notamment :

- Le 20 avril : Est
- Le 25 avril : Nord
- Le 27 avril : Auvergne-Rhône-Alpes, Software, Ile-De-France

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

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

Olivier MAULMY

Délégué Syndical Central UES

☎ 07 87 16 17 19

olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr



François LECLUSE

Délégué Syndical Central adjoint UES

☎ 07 80 02 68 59

francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr

Inetum			
IDF	Ludovic BOULLIN Katia LESPINE Patrick DESOUCHE Olivier MAULMY	☎ 06 76 28 46 99 ☎ 06 49 57 18 48 ☎ 06 12 47 10 71 ☎ 07 87 16 17 19	ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr katia.lespine@cfecgc-inetum.fr patrick.desouche@cfecgc-inetum.fr olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr
OUEST	Pascal HOUSSIN Olivier MAULMY	☎ 06 98 38 41 55 ☎ 07 87 16 17 19	pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
NORD	Brigitte DURIEZ Anthony FLORENT	☎ 07 60 14 82 33 ☎ 07 87 16 17 19	brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr anthony.florent@cfecgc-inetum.fr
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE Bruno MAZALE	☎ 07 80 02 68 59 ☎ 06 30 30 63 27	francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr
MÉDITERRANEE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59	francois.lecluse@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
Metz	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr
Montpellier	André NEBLE	☎ 06 73 37 55 76	andre.neble@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 RENGERVÉ	☎ 06 09 10 04 62	

Web <https://cfecgc-inetum.fr>



Mail contact@cfecgc-inetum.fr



Olivier Maulmy



Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !
Adhérez en ligne :
<https://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/>