



31 décembre 2023

LETTRÉ MENSUELLE

CFE-CGC

du Groupe Inetum

<https://cfecgc-inetum.fr>

contact@cfecgc-inetum.fr

Sommaire

Page 1	Bonne Année
Page 2	NAO
Page 3	Prime vacances / Buffet CSE Software
Page 4	Détournage Software
Page 5	Elections
Page 8	Contacts

Ça brille de mille vœux ...

« Croyez en vos rêves et ils se réaliseront peut-être.
Croyez en vous et ils se réaliseront sûrement »

Martin Luther King

« Individuellement, nous sommes une goutte d'eau.
Ensemble, nous sommes un océan »

Ryunosuke Satoro

Toute l'équipe **CFE-CGC**
vous présente ses meilleurs vœux.
Excellente année 2024 !!



Joie

Santé

Bien-être

Chères Collègues, Chers Collègues,

Nous tenons à vous remercier chaleureusement pour **vos nombreuses marques de soutien** tout au long de l'année 2023, et tout particulièrement lors de nos multiples déplacements à travers **toute la France**, lorsque nous sommes venus à votre rencontre.

Dans l'immédiat, nous espérons que vous avez tous profité de la trêve de fin d'année pour faire le plein d'énergie afin de **démarrer 2024 avec la lucidité et la force nécessaires** pour mener ensemble les combats qui nous attendent et les gagner !

L'équipe **CFE-CGC** de l'UES Inetum vous souhaite encore une **Bonne Année 2024**

Négociations Annuelles Obligatoires 2024 : Le compte n'est pas bon !



Alors que l'ensemble des salariés d'Inetum subit une 2^e année de forte inflation et la perte de pouvoir d'achat qui en découle, alors que les Organisations Syndicales (dont la **CFE-CGC**) interpellent la Direction pour qu'elle prenne des mesures dignes de ce nom, la 3^e et dernière réunion des **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** s'est conclue par un ensemble de «mesurettes» très semblables à celles de l'année dernière.

Les « mesurettes » de la Direction	Les revendications de la CFE-CGC
Une enveloppe de 3% de la Masse Salariale (MS) consacrée aux augmentations individuelles d'avril, juillet et octobre 2024	Une enveloppe de 5% de la Masse Salariale, avec effet au 1er janvier 2024
Mise en place d'un plancher pour les augmentations individuelles de 800€ brut/an (soit 60€ brut/mois, sur 12 mois)	Un minimum de 200€ net par mois
Engagement de la Direction à faire un focus sur les salariés qui n'ont pas été augmentés en 2023	Avec notre demande d'une augmentation collective, la question ne se pose pas. Et comme le disait un célèbre homme politique « <i>les promesses n'engagent que ceux qui y croient</i> »
Augmentation collective +2% pour les salariés dont le salaire est inférieur à 33 K€ par an (1500 salariés) avec un plancher à 500€	Augmentation collective de 3 à 7% avec effet au 1er janvier 2024, pour tous les salariés, pas seulement pour les 15% ciblés par la Direction
Augmentation des salariés âgés de moins de 26 an au 1 ^{er} avril 2024 (389 salariés), avec un plancher à 500€ - 5% pour un salaire est inférieur à 35 K€ par an - 4% pour un salaire compris entre 35 K€ et 45K€ par an - 3% pour un salaire supérieur à 45K€ par an	Alors que les salariés seniors ou ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise ne sont pas ou peu augmentés, cette mesure est un leurre
Une enveloppe de 630.000€ pour les non augmentés depuis «soi-disant» plus de 4 ans (en fait c'est plutôt 5 ans)	Pas de salariés sans augmentation depuis plus de 2 ans
Une enveloppe de 592.000€ pour compenser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Tant que la direction restera sur le principe d'une enveloppe, elle se contentera d'essayer de rattraper partiellement les écarts, qui pendant ce temps continuent à se creuser
Une enveloppe de 158.500€ pour les augmentations au retour de congés maternité / adoption	La CFE-CGC est en pointe sur la bonne application de cette mesure
La prise en charge des abonnements de transport en commun, dont les locations de vélo, passe de 60% à 70% à partir de janvier 2024	Prise en charge à 75% (encore un effort à faire) et mise en place du forfait mobilité durable

À noter que toutes les augmentations se font **au mieux au 1^{er} avril**, c'est toujours un trimestre économisé par la Direction et en moins dans le porte-monnaie des salariés.

Parmi les autres thèmes abordés :

- La **CFE-CGC** dénonce l'absence de volontarisme de la Direction sur le devenir des seniors,
- La **CFE-CGC** pointe le flou dans l'application du nouveau référentiel métier, qui a toutefois le mérite de dépoussiérer le référentiel actuel, chaque salarié devant savoir d'ici le 1er mars où il se positionne.

Pour le reste (Cf. nos revendications dans la lettre du mois dernier), c'est **NON**. C'est ce que la Direction appelle « **donner un sens à notre politique salariale** »

Afin d'infléchir la position de la Direction pour les prochaines NAO, fin 2024, et qu'elle comprenne qu'il est de son devoir de préserver le pouvoir d'achat des salariés, il est nécessaire que nous soyons collectivement plus forts. Tout se jouera lors des élections des CSE ce mois de janvier : plus vous serez nombreux à voter pour la CFE-CGC, plus nous pourrons peser face à la Direction et ainsi, dans votre intérêt, imposer nos revendications .

Prime de vacances pour « tous »

La CFE-CGC saisit les Prud'hommes

LE CONSEIL
DE
PRUD'HOMMES



Prime de vacances « pour tous », car si les 20% de salariés rémunérés sur 12 mois reçoivent bien une prime de vacances en sus de leur rémunération, tel n'est **pas le cas des 80% de salariés rémunérés sur 13 mois**, pour lesquels les demi-rémunérations mensuelles actuellement versées en juin et décembre, en sus de la rémunération mensuelle, font office de 13e mois.

Pour rappel, dans notre **lettre syndicale n°284 daté du 31 mai**, nous avons publié la lettre par laquelle nous avons interpellé la Direction sur le sujet de la **prime de vacances « pour tous »**, et qui se concluait par : *« nous vous demandons par la présente le versement de la prime de vacances, en sus de leur rémunération, aux salariés rémunérés sur 13 mois, ceci dès le mois de juin 2023. Nous sollicitons également la réunion de la commission paritaire dans les meilleurs délais, afin de discuter de sa mise en œuvre. »*

Comme il fallait malheureusement s'y attendre, la seule réponse de la Direction a été de rappeler sa position, à savoir que la rémunération sur 13 mois telle qu'écrite dans les contrats de travail ne comporte pas un 13e mois, mais 12 mois plus une prime de vacances plus une prime de fin d'année ! La Direction faisait ainsi une interprétation restrictive, contraire à la Jurisprudence et à l'actualisation de l'article 7.3 « prime de vacances » de la convention collective dite « Syntec » intervenue le 1^{er} mai 2023.

En l'absence de volonté des autres Organisations Syndicales d'engager une démarche intersyndicale et après avoir méticuleusement et sérieusement étudié le dossier avec ses juristes ces derniers mois, **la CFE-CGC saisit dès le début d'année le conseil des Prud'hommes afin d'obtenir le versement de la prime de vacances pour « tous » les salariés !**

Si vous souhaitez aussi percevoir la prime de vacances (avec rétroactivité possible sur 3 ans) et souhaitez voir votre dossier porté par la CFE-CGC, écrivez-nous sur contact@cfecgc-inetum.fr



Buffet à Stories



Quand le CSE Software se déplace à travers la France, il est de tradition d'organiser un buffet où tous les salariés du site (voir plus) sont conviés. Ainsi cette année, les salariés de Dijon, Aix, Nîmes, Montpellier et Reims ont pu échanger avec l'ensemble des élus autour de ce buffet. A Stories, le CSE Software a enfin pu reprendre la tradition qui voulait qu'à l'occasion du dernier CSE de l'année ce moment de détente soit organisé au siège. En effet, depuis 2019, nous n'avions pu le faire pour différentes raisons (Crise sanitaire, déménagement en cours, ...).

Cette année, donc, toujours sur le budget de fonctionnement du CSE, ce sont plus de 100 salariés de Stories qui ont pu profiter de ce moment de convivialité. Dommage qu'une des organisations syndicales ait profité de ce moment de détente, pour monter à la tribune et annoncer des fake news habituelles en période de propagande électorale.



Inetum Software : Les enjeux sociaux du « détournement »



La perspective du rattachement direct d'Inetum Software à la société holding GRANITE France BIDCO (holding de Inetum SA, propriétaire de Inetum et Inetum Software) provoque beaucoup de réactions (parfois même proches de l'hystérie) concernant les conséquences sociales pour les salariés de la branche. Certes, la probable sortie d'Inetum Software de l'UES (voir édito de notre précédente communication) va profondément bouleverser l'organisation des représentations syndicales et quelques-uns qui étaient à la tête d'une équipe représentant plus de 10000 salariés vont se retrouver avec « seulement » 1100 salariés en abandonnant le bénéfice du travail accompli pour constituer une représentation syndicale opérationnelle. Cela peut,

peut-être, expliquer le vent de panique qui souffle actuellement mais, dans ces circonstances, nous préférons raison garder et nous pencher sur l'analyse factuelle des conséquences d'un tel changement sur les conditions sociales des salariés de Software.

Le premier point concerne les accords d'entreprise. En effet, on entend dire ici et là que les salariés d'Inetum Software vont perdre tous les avantages acquis. Mais affirmer une telle chose est faire fi de la législation et de la réalité de terrain. En effet, lors d'un changement d'actionnaire, les accords et les usages sont généralement dénoncés, mais le droit du travail prévoit qu'ils sont conservés pendant une période pouvant aller jusqu'à quinze mois le temps de les renégocier avec les syndicats représentatifs. Il faut bien comprendre que tous les ans certains accords qui sont signés pour une durée limitée sont renégociés et c'est généralement l'occasion d'obtenir un peu plus pour les salariés comme ce fut le cas pour le dernier accord de télétravail par exemple. Alors pourquoi en serait-il autrement pour Software ? Si les syndicats effectuent correctement leur travail il s'agira plutôt d'une opportunité pour améliorer les choses et la **CFE-CGC** se tient prête à travailler dans ce sens.

Une autre rumeur court sur le fait qu'on n'arrivera plus à avoir une mutuelle santé et une prévoyance correctes avec une structure plus petite. Sur ce point, il y a deux réponses. Déjà le principe mutualiste fait que la répartition se fait entre toutes les entreprises concernées quelle qu'en soit la taille et qu'une petite entreprise ne coûte pas forcément plus cher à une mutuelle qu'une grosse entreprise. D'autre part, s'il y a un surcoût, il peut facilement être pris en charge par la société sans impact sur la part du salarié comme ce fut le cas lors du précédent changement de prestataire pour la prévoyance.

Mais il reste surtout un point crucial dans la balance : la participation. Celle-ci est calculée sur le résultat fiscal des entreprises de l'UES et, actuellement, seul Inetum Software dégage de la participation qui est ensuite répartie sur l'ensemble des 10000 salariés de l'UES. Si Software n'avait pas été dans l'UES en 2023 la participation de chaque salarié aurait été multipliée par 10 soit environ mille euros. Mais ce n'est pas tout, car le retour à l'équilibre en 2023 de l'activité CLEVA, qui avait pesé lourdement sur les résultats des années précédentes, laisse présager un résultat record et une participation qui pourrait tripler pour Software. C'est ici que certains argumentent en laissant croire que l'actionnaire va ponctionner les résultats de Software. Mais rassurez-vous, l'optimisation fiscale est déjà maximale pour les activités du groupe et faire plus consisterait certainement à passer dans l'illégalité et à se retrouver face aux services fiscaux qui seraient les premiers lésés par ce genre de pratique. D'ailleurs, rappelez-vous de la dernière participation qui a été versée en deux fois à la suite d'une erreur d'imputation non justifiée de charges d'Inetum sur Inetum Software. Preuve s'il en est qu'heureusement l'actionnaire ne peut pas faire n'importe quoi, contrairement à ce qu'on peut entendre.

Pour rappel l'ambition de l'actionnaire BAIN CAPITAL reste de revendre le plus cher possible l'activité Software et pour cela il ne peut pas se permettre de rompre l'équilibre social en prenant le risque de voir partir des ressources indispensables qui dégraderaient la valeur de l'entreprise sur le marché.

Alors plutôt que de crier au loup, la **CFE-CGC** préfère avoir une vision réaliste de la situation et la balance penche clairement vers une vraie opportunité sociale pour les salariés. Avec des accords que nous voulons négocier à la hausse et une participation multipliée par dix et en très forte croissance l'avenir se présente de façon positive et l'équipe de la **CFE-CGC** d'Inetum Software a déjà commencé à se retrousser les manches pour faire que cette opportunité se transforme en avancée sociale majeure pour les salariés.

Élections au Comité Social et économique (CSE) Inetum, Inetum Software, Inetum Business Solutions

Votez pour vos candidats CFE-CGC

La CFE-CGC est constamment force de proposition, dans un esprit de négociation et sans compromission. Notre indépendance fait de nous des interlocuteurs reconnus et respectés.

La CFE-CGC est apolitique et areligieuse.



Le bilan de votre équipe CFE-CGC, un bilan reconnu positif

Durant la mandature 2019-2023, l'esprit d'équipe et l'implication de vos représentants CFE-CGC ont toujours eu pour seul but de servir vos intérêts et défendre vos droits.

Au sein des CSE et CSSCT régionaux, Software et du Centrale

Au sein des CSE, nous œuvrons constamment à développer les prestations sociales.

Au sein des CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail), et des commissions logement, environnement, égalité femme/homme, formation, économique, nous sommes investis.

Les accords signés par la CFE-CGC

Accords télétravail en 2020 et 2022, handicap en 2020 et 2023, prévoyance en 2022, sur les astreintes en 2023.

Les engagements de votre équipe CFE-CGC

L'organisation du travail est en pleine mutation. L'actionnaire réclame des résultats de façon de plus en plus pressante.

Dans ce contexte, la défense de vos intérêts s'avère cruciale et l'équipe de la CFE-CFC se tient prête pour cela !

De plus, vos élus de la CFE-CGC s'engagent à continuer à travailler sur l'amélioration de vos conditions sociales en se fixant de nouveaux objectifs pour la nouvelle mandature.

Au niveau du groupe Inetum, votre équipe CFE-CGC s'engage

- **A défendre votre pouvoir d'achat**

Action pour le versement d'une prime de vacances pour tous !

Augmentation de l'indemnité télétravail

Augmentations de rémunérations pour tous

- **A porter de nouvelles négociations** : sur le devenir des seniors, le droit à la déconnexion, l'amélioration du télétravail, la mise en place d'un intéressement.





Votez pour vos candidats CFE-CGC c'est donner du poids à vos attentes

Vos représentants **CFE-CGC** sont des salariés comme vous qui ont décidé de s'investir au service du collectif avec sérieux, en vous offrant une écoute active et en vous conseillant au quotidien.

Pour être efficace, la **CFE-CGC** développe le dialogue social : notre équipe sait s'asseoir autour d'une table pour négocier avec Inetum, avec ténacité, en étant toujours force de proposition.

Pour garantir ces engagements, soutenez l'équipe **CFE-CGC** en votant massivement pour les listes de la **CFE-CGC**.

Votez pour vous !

Votez pour les candidats CFE-CGC !

Vous votez pour élire les membres de votre CSE

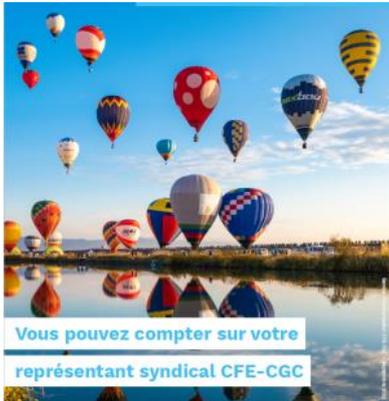
Au fait, le CSE c'est quoi ?

- La surveillance de l'évolution économique et financière de l'entreprise, ainsi que des changements liés à l'organisation.
- La surveillance de l'impact écologique de l'activité de l'entreprise.
- La gestion des activités sociales et culturelles, il dispose pour cela d'un budget spécifique qu'il veille à utiliser de façon équitable.
- La présentation des **réclamations individuelles et collectives** des salariés (salaires, astreintes, temps de travail, etc) liées à l'application des dispositions légales et des éventuels accords d'entreprise
- Le contrôle de la **politique sociale, de la formation et de l'emploi**.
- La promotion de la **protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**.

Le CSE est une instance consultative où les décisions se prennent de façon démocratique.

Vos élus **CFE-CGC** y sont actifs et y privilégient le dialogue pour convaincre, tout en engageant des actions plus contraignantes lorsque c'est nécessaire. Par exemple, en alertant l'inspection du travail.





Vous pouvez compter sur votre représentant syndical CFE-CGC

Mais vous votez aussi pour la représentativité des Organisations Syndicales de l'UES Inetum

Vos votes au 1er tour servent aussi à mesurer la représentativité des Organisations Syndicales.

Seules les Organisations Syndicales Représentatives

- Participent aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)
- Négocient et signent des accords d'entreprise avec la direction, tels ceux sur le télétravail (à renégocier en 2025), les astreintes (à renégocier en 2025), le handicap.

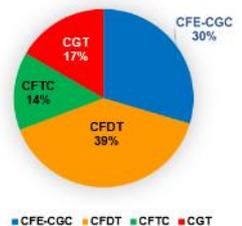
La **CFE-CGC** est souvent la seule à venir en négociation avec des propositions et où nous préférons un compromis gagnant-gagnant aux menaces d'actions judiciaires.

Alors pour soutenir l'action de la **CFE-CGC** et donner du poids aux négociateurs **CFE-CGC** qui défendent vos revendications, votez massivement pour les listes **CFE-CGC**.

Et vous votez aussi pour la représentativité des Organisations Syndicales dans la branche BET/SYNTec

Les votes de toutes les ESN, dont Inetum évidemment, sont cumulés afin de calculer la représentativité des Organisations Syndicales dans la branche, où la **CFE-CGC** est la **2e Organisation Syndicale Représentative**.

Les syndicats représentatifs dans la branche BET / "Syntec"



ATTENTION !

Vous votez exclusivement par **voie électronique**.

Votez pour les 2 listes : **Titulaires ET Suppléants**, même si les noms des candidats sont identiques et même si votre candidat est seul sur sa liste.

Votez pour vous !

Votez pour les candidats CFE-CGC !

**Pour connaître ceux de votre CSE
cliquez ici**

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 Olivier MAULMY Bertrand DE BEAULIEU	☎ 06 76 28 46 99 ☎ 06 49 57 18 48 ☎ 07 87 16 17 19 ☎ 06 50 46 47 60	ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr katia.lespine@cfecgc-inetum.fr olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr bertrand.debeaulieu@cfecgc-inetum.fr
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr
OUEST	Pascal HOUSSIN Serge UGUEN	☎ 06 98 38 41 55 ☎ 07 87 16 17 19	pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr serge.uguen@cfecgc-inetum.fr
<u>NORD</u>	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 contact@cfecgc-inetum.fr
MÉDITERRANEE	Yves AMATE	☎ 06 19 73 52 29	yves.amate@cfecgc-inetum.fr
SUD OUEST	Arnaud LEPOINT	☎ 06 03 38 73 69	arnaud.lepoint@cfecgc-inetum.fr
Inetum Software France			
Lyon Tangram	Alain JANKOWSKI	☎ 06 06 43 94 60	contact@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 (METAWARE)	Martin JOURDAN Gilles ROLLAND DE RENGÉRVÉ	☎ 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/>