



LETTRE MENSUELLE

CFE-CGC

du Groupe Inetum

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

10 février 2025

Sommaire

Pages 1 & 2	Intermission
Page 3	(In)action RH
Page 4	NAO
Page 5	Mutuelle
Page 6	Gel des recrutements / Compte épargne solidarité
Page 7	Agenda
Page 8	Contacts

Intermission - Attention danger !



Que vous soyez en intermission aujourd'hui ou puissiez l'être un jour, ce qui suit vous concerne au premier chef. En effet, le parcours de l'intermission est plus que jamais semé d'embûches en cette période difficile !

Ainsi, depuis plusieurs semaines, de nombreux salariés, au sein de diverses agences, subissent des consignes de retour en agence dans des conditions inacceptables, qui ont amené vos représentants **CFE-CGC** à intervenir dans les CSE, au CSE Central et à interpeller la DRH France, Eve Royer, et le DG France, Norman Hodara :

Madame Royer, Monsieur Hodara,

Des salariés en intermission de plusieurs établissements, notamment dans le Nord et en Ile-De-France, se voient imposés un retour sur site 5 jours sur 5, parfois 4 jours sur 5, sans que des raisons de service ne justifient de telles contraintes. En effet, soit les tâches qui leur sont confiées ne justifient nullement un retour sur site, soit les salariés en question se retrouvent sans aucune activité ou sans moyen d'effectuer le travail demandé. Et, facteur aggravant, il n'est absolument pas tenu compte des situations individuelles.

Ceci alors même que le flex-office et en corollaire le télétravail se sont développés et généralisés. Ceci malgré des signalements déjà effectués par des représentants du personnel dans ces régions. Ceci malgré les propos que vous avez tenus lors de la paritaire du 12 décembre.

Certaines consignes excessives et inadaptées peuvent clairement être interprétées comme une tentative de pousser vers la sortie les salariés les plus fragiles et ont comme conséquence de démotiver les équipes.

Bien entendu, il ne s'agit pas de remettre en cause le bien-fondé de la venue des salariés en agence 1 ou 2 jours par semaine, mais de signaler le caractère excessif des consignes données par certains managers ou certains responsables de région. Même si ceux-ci restent minoritaires, ils adressent néanmoins un grand nombre de salariés !

Par conséquent, la CFE-CGC réclame de la mesure dans les directives données aux salariés en intermission, notamment :

- Un retour en agence limité à 2 jours sur 5.*
 - La fin de consignes aberrantes, telles qu'un retour en agence pour voir les commerciaux ... qui ne sont pas en agence mais en clientèle.*
 - Chaque convocation en agence se doit d'être accompagnée d'un objectif précis et présenté à l'avance au salarié (rendez-vous avec un commercial, prise de connaissance d'un appel d'offres, formations gagnant à être suivie en présentiel...).*
 - Le matériel nécessaire à la réalisation de l'objectif (PC, micro, casque, écran plat...) doit être fourni au salarié ainsi qu'un emplacement déterminé et adapté à la mission.*
- Enfin, il est important de soigner l'accueil du salarié à son arrivée sur site. Il est en effet délétère que certains salariés convoqués en agence soient livrés à eux même.*

Nous sommes bien entendu à votre disposition pour échanger sur ces points.

En attendant, pour favoriser leur engagement au service d'Inetum et leur propre avenir professionnel, il est urgent et important que l'ensemble des salariés concernés se voient donnés des consignes mesurées, positives et encourageantes.

La réponse de la Direction, via la DRH France, montre surtout de louables intentions, mais ne répond pas vraiment aux attentes des salariés.

Bonjour Monsieur Maulmy,

Nous avons pris bonne note de vos mails des 13 et 30 janvier 2025 et nous vous remercions pour votre démarche, qui s'inscrit en effet dans un dialogue social constructif tout aussi important pour nous.

La situation des salariés en intercontrat a été longuement évoquée en CSEC des 15 et 16 janvier 2025, à l'issue duquel nous avons également transmis les points abordés en réunion le 17 janvier 2025 par Normann, Hatice Menguc et moi-même avec les managers.

En plus d'un rappel des bonnes pratiques managériales, un focus a en effet été réalisé sur la gestion des collaborateurs en situation d'intercontrat :

- **Gérer le retour sur site de manière individuelle (fournir le poste et matériel requis et s'assurer des bonnes conditions de travail, définir un référent)**
- **Encourager la participation aux speed meetings**
- **Vérifier les RTT E acquis, respecter les délais pour position.**

Depuis cette réunion, nous avons fait un rappel / recadrage systématique à l'ensemble des managers ne suivant pas nos consignes.

Nous partageons tous la même priorité : une situation économique optimale et l'épanouissement professionnel des collaborateurs. La présence sur site est un dispositif important dans la dynamique professionnelle et nous enregistrons des résultats positifs de cette mesure : les positionnements en mission sont plus rapides pour les salariés en intercontrat placés dans une dynamique positive pour les entretiens, une action de formation, etc. Cela suppose nécessairement un accueil adapté et l'attribution du matériel nécessaire. Ce rappel a également été fait. Nous n'avons pas donné de consigne quant au nombre de jours sur site, ce serait contre-productif, l'important est que ce temps soit utile à tous : à l'entreprise pour trouver les missions, aux collaborateurs pour se former, échanger et préparer les entretiens.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Maulmy, nos respectueuses et sincères salutations.

Eve ROYER

Chief People Officer France

Dans tous les cas, suite aux actions de vos élus CFE-CGC et à cette interpellation, des salariés concernés nous remontent une amélioration de la situation, mais celle-ci n'est ni générale ni définitivement acquise !

Par ailleurs, et c'est bien plus problématique, de nombreux salariés nous signalent des missions proposées sans relation avec leur compétence, sans entretien client, sans descriptif ni cahier des charges, sans prise de contact préalable par le commercial. Qui plus est, parfois loin de leur domicile, sans informations sur les modalités de déplacement et leur prise en charge, ni sur les possibilités de télétravail.

Et si le salarié a le malheur de refuser une mission, alors la porte de sortie lui est rapidement indiquée.

Tout ceci avec un seul objectif, diminuer de manière drastique le nombre d'intermissions afin d'améliorer les comptes de l'entreprise.

Pour rappel, l'intermission est quelque chose de classique dans le parcours d'un salarié en ESN. Par conséquent, même s'il est tout à fait normal qu'une ESN soit attentive au nombre d'intermissions, la chasse actuelle aux intermissions est inacceptable !

Pour éviter de vous retrouver en situation difficile, il est primordial de suivre quelques conseils :

- ◆ Ne pas répondre par un « non » abrupt à une mission qui ne vous correspond pas, mais argumenter
- ◆ Répondre aux sollicitations, sauf, bien entendu, si vous êtes en congés ou en arrêt maladie
- ◆ Tracer par écrit les échanges oraux
- ◆ A toutes fins utiles, commencer par lire la rubrique de l'intranet sur les missions et frais de missions

[Ressources Humaines > Accueil > Missions et frais de mission](#)

Si vous avez le moindre doute, la moindre réserve, sur une proposition de mission, contactez d'abord vos représentants CFE-CGC !

(In)actions RH : du rêve à la réalité



Depuis de longs mois notre Direction des ressources humaines multiplie les actions de séduction envers les salariés d'Inetum dont la vie semble s'apparenter à un véritable conte de fées !

Nous pouvons citer « YOUR VOICE » où « *votre participation est précieuse pour créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir et se sentir valorisé* ».

Egalement citer « SUCESS FACTOR / MY WAY » qui se présente en nouvelle interface magique destinée à développer votre potentiel et amplifier votre impact.

Et n'oublions pas « TEALE », nouveau partenaire du bien-être mental, avec lequel Inetum s'engage pour la santé mentale, grande cause nationale en 2025.

Avec un tel déploiement de trésors pour ses salariés, Inetum pouvait difficilement échapper à la certification « TOP EMPLOYER » pour la troisième année consécutive ! En cette période de galettes des rois dans toutes les agences, il s'agit d'un véritable couronnement pour Inetum !

Mais malheureusement, la réalité quotidienne est loin d'être si idyllique pour le personnel d'Inetum qui n'est pas demandeur de ce type de gadgets.

La CFE-CGC rappelle les véritables attentes des salariés d'Inetum, bien éloignées de ce décor factice qui ne trompe personne :

- ◆ Une reconnaissance de l'entreprise qui commence par le respect de l'emploi et des salariés en intermission.
- ◆ Un véritable suivi de carrière qui repose sur une relation de proximité avec son manager et sur une organisation stable.
- ◆ Une politique de rémunération juste et équitable qui récompense l'implication de chacun sans laisser sur le bord de la route ceux qui seraient ponctuellement moins productifs.
- ◆ Une véritable politique de formation qui garantisse l'employabilité de l'ensemble du personnel sur le long terme.

Pour finir, nous précisons attendre toujours un retour détaillé sur « YOUR VOICE », seuls les résultats généraux ayant été communiqués. Quant aux outils « SUCESS FACTOR » et « TEALE », nous restons sceptiques sur la confidentialité et l'utilisation des données personnelles.

Pour la CFE-CGC, entre rêve et factice, la Direction reste bien éloignée du monde réel des salariés...

NAO 2025 - La direction revoit (trop peu) sa copie

Dans notre lettre du mois dernier (*lettre 303 datée du 9 janvier 2025*), nous pointions du doigt la petitesse des propositions de la direction présentées lors de la réunion de **NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)** du 12 décembre.

Malheureusement, lors de la réunion finale du 13 décembre, la direction n'a que peu amélioré ses propositions, qui ne permettront toujours pas de compenser les pertes de pouvoir d'achat subies par les salariés depuis plusieurs années, comme le démontre le tableau ci-dessous.



	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
% de salariés augmentés		51%	51%	50%	45%	27%	52%
% de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles	1,65%	3%	3%	2,25%	1,20%	1,50%	1,50%
Inflation annuelle	Prévue à environ 2%	2%	4,90%	5,20%	1,60%	0,50%	1,10%
Inflation cumulée sur 4 ans	Environ 14,20%	14%	12,20%	8,40%	5,00%	4,40%	4,10%

Voici les dernières propositions de la direction pour 2025 versus celles de 2024. A savoir que les augmentations collectives sont toutes au 1er avril, sauf celle pour les moins de 26 ans au 1er juillet.

Mesure	2025		2024		
	Détail	Montant & Nombre de salariés	Détail	Montant distribués	Nombre de salariés
Augmentations individuelles	1,6 % de la masse salariale minimum 800€ bruts / an	Environ 10 000 000 €	3% de la masse salariale minimum 800€ bruts / an	Environ 22 000 000 €	Un peu + de 4000
Augmentation collective "bas salaires"	Pour les salariés dont la rémunération annuelle brut <= 33.000 € 3 % d'augmentation minimum de 500€ bruts / an	952 K€ 783 salariés	Idem à 2025	834 000 €	996
Augmentations collective jeunes diplômés (- de 26 ans)	3 % d'augmentation	386 K€ 322 salariés	entre 3% et 5% selon le salaire minimum de 500€ bruts / an	833 100 €	384
Égalité professionnelle	Entre 3 % et 4% d'augmentation	522 K€ 270 salariés		696 700 €	321
Salariés non augmentés depuis 4 ans et plus	Non augmentés depuis le 31 décembre 2020 Même montant pour tous	98 K€		467 700 €	220

Pétition pour des cotisations Mutuelle justes et solidaires



Par un courrier daté du 29 janvier 2025, l'ensemble des organisations syndicales représentative d'Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, SOLIDAIRES INFORMATIQUE), ont demandé l'ouverture d'une négociation sur les cotisations Prévoyance et Complémentaire Santé, qui aura lieu le 19 février 2025.

Ceci, en raison d'un changement important du niveau de cotisations de notre système de santé et prévoyance :

- Une légère baisse des cotisations salariés en « santé » et « prévoyance »
- Une très forte augmentation des cotisations santé « conjoints » et « inactifs (anciens salariés) »

Ces changements n'ont fait l'objet d'aucune négociation, ne favorisant ainsi que le niveau de cotisations d'Inetum, qui profite ainsi d'un hypothétique déséquilibre du contrat, pour faire des économies importantes et injustifiables. Cette situation est intolérable et incomprise des salariés qui nous font part de leur mécontentement.

Les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE) s'accordent pour trouver et proposer des solutions équilibrées, solidaires et justes, prenant en compte le niveau de revenu de chacun avec une participation équitable de l'employeur.

Pour montrer votre désaccord avec ces augmentations importantes de cotisations et montrer votre solidarité avec les 30% de salariés concernés par la hausse « conjoint » et les anciens salariés, soyez nombreux à signer et faire signer la pétition !

SIGNONS LA PETITION



Pour des cotisations Mutuelle justes et solidaires !

- pour maintenir la solidarité entre les salariés
- contre la hausse des cotisations « conjoints » et « inactifs »
- contre les économies de la direction sur notre système de santé complémentaire
- pour une négociation loyale du niveau des cotisations



<https://ouvaton.link/ri4Uhu>

... en smn, même depuis un téléphone

Gel des recrutements Coup de froid passager ou début de l'ère glaciaire ?

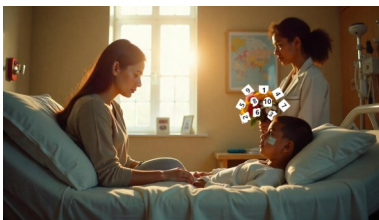


Les remontées des élus CFE-CGC au sein des CSE semblent démontrer que le gel des recrutements sur « plusieurs BU / Régions », annoncé par la direction le 23 janvier, semble bien plus important que ne le laissait supposer les termes employés par Norman Hodara. Cette décision semble assez générale car elle n'épargne que très peu d'entités au sein d'Inetum.

Est-ce simplement lié à une conjoncture difficile ou un retournement du marché ?

La diminution de la sous-traitance chez plusieurs clients importants (Airbus, CNAM, etc.) consécutive à des diminutions de budget, mais aussi des ré-internalisations d'activités sous-traitées, laisse craindre que la seconde hypothèse ne soit la bonne. Ceci aura forcément des conséquences plus importantes et plus durables qu'un simple trou d'air passager.

Compte épargne solidarité



En commission paritaire vos représentants **CFE-CGC** ont pointé du doigt l'absence de communication de la direction sur la mise en œuvre de la **loi Mathys**, pourtant effective depuis 2015, et qui se traduit chez inetum par la mise en place du **compte épargne solidarité**.

Cette loi, qui permet de bénéficier d'un congé supplémentaire rémunéré, permet à un salarié de rester au côté d'un de ses enfants de moins de vingt ans gravement touchés par la maladie, un handicap ou encore un accident ; elle a été étendue aux proches aidants en 2018.

- Vous pouvez faire don de jours de congés ou RTT, jours qui alimenteront le Compte Epargne Solidarité permettant d'épauler vos collègues dans le besoin
- Vous pouvez bénéficier d'un congé supplémentaire rémunéré si votre présence est nécessaire auprès de votre enfant ou d'un proche. Dans tous les cas une attestation médicale est nécessaire.

Les dispositions de cette loi sont consolidées dans le code du travail, articles L 1225-65-1 et L 225-65-2.

La campagne est ouverte du 1^{er} mars au 31 mai, n'hésitez pas à contacter votre RRH.

Bon à savoir : votre employeur, Inetum, abonde d'un jour supplémentaire sur le compte épargne solidarité tous les 4 jours donnés par les salariés !

Agenda

JANVIER, 2025

03 RÉUNION CSEC
JAN

07 RÉUNION COMMISSION ACTION LOGEMENT
JAN

07 RÉUNION EXTRAORDINAIRE CSE EST (TEAMS)
JAN

13 RÉUNION PARITAIRE POUR LES N.A.O. 2025
JAN

15 RÉUNION CSEC
JAN

16 RÉUNION CSEC (SUITE)
JAN

16 RÉUNION D'ÉQUIPE
JAN

27 RÉUNION CSE NORD
JAN

27 RÉUNION PARITAIRE ADAPTATION DES ACCORDS SOFTWARE
JAN

28 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE
JAN

28 RÉUNION PARITAIRE ADAPTATION DES ACCORDS SOFTWARE (SUITE)
JAN

28 RÉUNION CSE EST À STRASBOURG
JAN

30 RÉUNION CSE SOFTWARE À CLICHY
JAN

30 RÉUNION CSE SUD-OUEST
JAN

30 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES
JAN

31 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE
JAN

31 RÉUNION CSE GRAND-OUEST
JAN

FÉVRIER, 2025

04 RÉUNION CCSCT ÎLE DE FRANCE (PAPRI Pact)
FEV

06 COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ CONDITION DE TRAVAIL CENTRALE
FEV

11 RÉUNION COMMISSION ACTION LOGEMENT
FEV

13 RÉUNION CCSCT SUD-OUEST À PAU
FEV

18 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES
FEV

19 RÉUNION PARITAIRE MUTUELLE
FEV

20 RÉUNION CSE SUD-OUEST (CSSCT)
FEV

25 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE
FEV

25 RÉUNION CSE NORD
FEV

27 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE
FEV

27 RÉUNION CSE EST À NANCY
FEV

28 RÉUNION CSE GRAND-OUEST
FEV

Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

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

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 Services

IDF	Ludovic BOULLIN	☎ 06 76 28 46 99	ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr
	Katia LESPINE	☎ 06 49 57 18 48	katia.lespine@cfecgc-inetum.fr
	Bertrand DE BEAULIEU	☎ 06 50 46 47 60	bertrand.debeaulieu@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
	Karine ROUE	☎ 07 72 36 90 13	karine.roue@cfecgc-inetum.fr
	Maxime BUJEAU	☎ 06 70 68 67 50	maxime.bujeau@cfecgc-inetum.fr
	Thierry PLUMER	☎ 06 98 38 41 55	contact@cfecgc-inetum.fr
<u>NORD</u>	Brigitte DURIEZ	☎ 07 60 14 82 33	brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr
	Nancy VARDON	☎ 06 82 66 02 15	nancy.vardon@cfecgc-inetum.fr
	Eric PRETRE	☎ 07 60 14 82 33	contact@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
	Bruno MONTET	☎ 06 03 73 36 22	contact@cfecgc-inetum.fr
MÉDITERRANEE	Yves AMATE	☎ 06 19 73 52 29	yves.amate@cfecgc-inetum.fr
	Christian THOMAS	☎ 07 87 16 17 19	contact@cfecgc-inetum.fr
SUD OUEST	Arnaud LEPOINT	☎ 06 03 38 73 69	arnaud.lepoint@cfecgc-inetum.fr
Inetum Software France			
Saint-Ouen	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76	daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr
Autres entités hors UES			
Metaware	Martin JOURDAN	☎ 06 63 76 16 71	contact@cfecgc-inetum.fr

Avant qu'il ne soit trop tard...



REJOIGNEZ LA CFE-CGC

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/>