



LETTRE MENSUELLE CFE-CGC du Groupe Inetum

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

Sommaire

Page 1	Intermission
Page 2	Mutuelle
Page 3	RQTH
Page 4	Voyages de détente / Klesia
Page 5	Rapport de branche 2023
Page 6	Agenda
Page 7	Contacts

10 mars 2025

Urgence à desserrer l'étau sur les intermissions !



Dans notre lettre du mois dernier, nous avons mis l'accent sur les consignes excessives de retour en agence des salariés en intermission au sein de certaines BU et certaines agences. Nous avons également évoqué une situation qui s'améliorait en partie, grâce à l'intervention de vos représentants **CFE-CGC**. Mais des problèmes persistent et nous vous invitons à nous les signaler !

Cependant, le retour en agence n'est que la face émergée de l'iceberg auquel sont confrontés les salariés en intermission. Les autres « faces » se nomment missions éloignées sans retour quotidien au domicile ou missions sans réelle adéquation avec les compétences ou le profil. Là aussi de nombreux excès sont constatés. Par exemple, une demande légitime de renseignements sur le contenu d'une mission interprétée de façon abusive et incompréhensible comme un refus de mission, avec à la clé une convocation à un entretien de licenciement.

Tout ceci n'ayant qu'un seul but, réduire le nombre d'intermissions par tous les moyens, quels qu'en soient la méthode, le coût, les conséquences.

Toutes ces pressions, ces excès, ont un effet délétère sur la motivation des salariés, du moins pour ceux qui ne sont pas poussés vers la sortie. Avec pour effet collatéral, une réputation d'Inetum qui se dégrade dans le secteur des ESN et auprès des futurs candidats. La marque « Top Employer » affichée par Inetum paraît ainsi déconnectée de la réalité vécue par de nombreux salariés, alors même que Inetum est ici en défaut sur son obligation de prévenir des dangers délétères du stress !

Par ailleurs, même si la situation économique du groupe s'avère moins reluisante qu'espérée par la direction, les chiffres présentés en CSE Central ne montrent pas des difficultés qui justifient une telle vague de départs, surtout forcés. À contrario, si la direction considère qu'il est impératif de réduire les effectifs, la **CFE-CGC** l'appelle à arrêter d'employer des méthodes contestables, sauvages, et à engager un dialogue avec les représentants du personnel. L'objectif étant d'examiner le meilleur processus pour préserver les intérêts réciproques de l'entreprise et des salariés.

**Afin de vous éclairer sur vos droits et la situation actuelle
nous vous convions à une réunion en visio dédiée à**

l'intermission

le mardi 18 mars de 13h30 à 14h30

[Cliquer sur ce lien pour participer à la réunion](#)

Mutuelle : une négociation au point mort !



Malgré les 1700 signatures de la pétition initiée par l'intersyndicale Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE), la direction fait toujours semblant de négocier et veut pérenniser son désengagement du financement de notre système de Santé et Prévoyance.

Après une réunion paritaire où la direction n'a montré aucun égard aux propositions de l'intersyndicale, celle-ci a de nouveau écrit un courrier pour poursuivre cette négociation aux enjeux importants.

L'intersyndicale souhaite maintenir un équilibre global de notre contrat Complémentaire Santé, tout en conservant l'esprit de solidarité de l'accord de 2016 et l'usage constaté depuis son application avec des cotisations « conjoints » et « inactifs » à prix modéré. Elle demande :

- *La fourniture des chiffres 2024 : consolidés sur le S1 et prévisionnels sur le S2*
- *Pour un régime « juste » :*
 - * *De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints*
 - * *De nous fournir les éléments permettant un calcul d'impact de cette mesure*
- *Pour un régime solidaire mais soucieux de garantir l'équilibre du système :*
 - * *De maintenir le niveau de cotisations « salariés » au niveau de 2024*
 - * *D'augmenter les cotisations « conjoints » de +25 à 35 % en fonction de l'impact des cotisations sur les tranches B et C (au lieu des 142 % réclamé par la direction)*
 - * *D'augmenter les cotisations « inactifs » de 15 % (au lieu des 25 % réclamé par la direction)*

En réponse, la seule proposition de la direction aura été la création d'un régime « conjoints » au rabais, mettant en place un système à deux vitesses, où seuls les plus aisés des salariés pourraient bénéficier des avantages d'une complémentaire santé de qualité aujourd'hui accessible à tous.

Cette proposition ne satisfait ni à l'exigence des salariés sur le maintien de leurs avantages acquis, ni à l'urgence de la situation. La direction ne semble pas avoir pris la mesure du fort mécontentement des salariés, ni de la détermination des organisations syndicales qui les représentent.

Dans son courrier du 4 mars, l'intersyndicale invite la direction à initier rapidement une nouvelle réunion de négociations.

Il y sera nécessaire de trouver des solutions qui prennent en compte nos propositions afin de maintenir un système de Santé et de Prévoyance équilibré, solidaire et juste, avec une participation équitable de l'employeur, comme c'est l'usage depuis 2016.

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>

Tout savoir sur la RQTH



La **Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH)** est un dispositif permettant d'identifier les impacts d'un handicap sur le travail et de proposer des solutions pour faciliter le maintien dans l'emploi, l'intégration professionnelle et l'insertion. Les avantages de la RQTH incluent des aménagements de poste, l'accès à des formations adaptées, des aides financières, des dispositifs d'insertion, une reconnaissance officielle et un soutien psychologique et social.

La RQTH offre des aménagements spécifiques au poste de travail, des formations pour développer les compétences, des aides financières et une protection légale en cas de licenciement abusif. Elle favorise l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap et leur épanouissement. Chez Inetum, la RQTH permet de faire connaître son état de santé, d'adapter le poste de travail, de prendre en compte les missions et distances attribuées, et de faciliter d'autres démarches ultérieures.

Il est important de démystifier le processus de demande de RQTH en expliquant les étapes à suivre, les documents nécessaires et les délais. Les témoignages de collègues ayant obtenu leur RQTH peuvent rassurer et encourager ceux qui hésitent. Il est essentiel de souligner l'importance de la reconnaissance officielle que représente la RQTH, et d'encourager la discussion et le soutien mutuel entre collègues dans cette démarche.

Pour vous conseiller, vous assister, vous pouvez compter sur vos représentants **CFE-CGC** spécialisés sur le sujet, dont vous trouverez les coordonnées en dernière page

- * en Ile De France : Katia Lespine
- * dans l'Est : Benoit Wenk
- * dans le Nord : Nancy Vardon
- * dans l'Ouest : Karine Roue
- * en AURA : Bruno Mazale
- * en Méditerranée : Christian Thomas



Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter une version « enrichie » de cet article sur notre site, en cliquant sur ce lien <https://inetum.fieci-cfecgc.org/2025/tout-savoir-sur-la-rqth/>

Voyages de détente

Dans son article 11.4, notre convention collective, celle des « Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils » dite « Syntec », décrit les règles du "Voyage de détente"

"Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un (1) mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint(e), enfant(s)), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein l'entreprise. Ces voyages sont effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés. Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

- *au minimum 24 heures dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;*
- *au minimum 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois, il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur son salaire, de manière à lui permettre de disposer de 24 ou 48 heures.*

Et c'est ici que commence une partie pas très connue

"Le paiement de ces frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, la somme allouée ne peut dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre à son domicile."



Et oui, plutôt que de retourner à votre domicile, vous pouvez demander que ce soit votre conjoint qui vienne vous rejoindre le temps d'un week-end sur votre lieu de mission !

Enfin une chose positive dans les missions éloignées : la possibilité d'avoir un week-end en amoureux loin de la maison.

KLESIA

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Vos cotisations retraite sont versées à la caisse de retraite complémentaire **KLESIA**, qui propose également des aides en cas de difficulté ou d'accident de la vie.

Parmi ces services figurent :

- Un accompagnement pour les salariés aidants,
- Une aide pour les familles monoparentales ayant un enfant en situation de handicap,

À l'initiative de la **CFE-CGC**, KLESIA a présenté ses services aux élus d'Île-de-France.

Pour plus d'informations, consultez l'intranet Inetum

[Ressources Humaines > Rémunération & Avantages > Action sociale](#)

ou contactez-nous directement.

Afin que vous connaissiez mieux la situation de la branche à laquelle vous êtes rattachés, notamment par la convention collective, nous vous partageons la synthèse du rapport de branche 2023.

Nous tenons celui de 2024 à la disposition de nos adhérents.

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Source : Fédération Syntec/Fédération Cinov

RAPPORT DE BRANCHE 2023

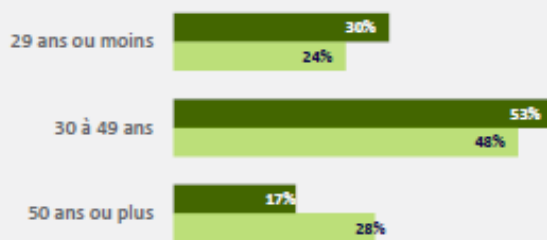
Les données d'emploi & Les chiffres clés

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils



LES DONNEES EMPLOI

Répartition des effectifs salariés par âge



Taux de féminisation

36%

45% dans l'ensemble des CC de branche

Taux de temps partiel

10%

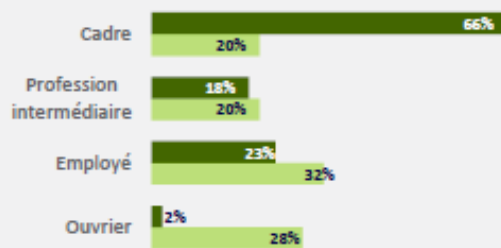
20% dans l'ensemble des CC de branche

Taux de CDD

4%

8% dans l'ensemble des CC de branche

Répartition des effectifs salariés par CSP



■ Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils
■ Ensemble des conventions collectives de branche

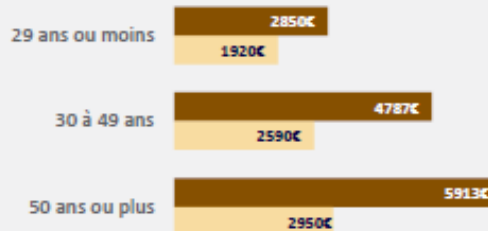
LES SALAIRES

Salaire mensuel brut moyen d'un ETP

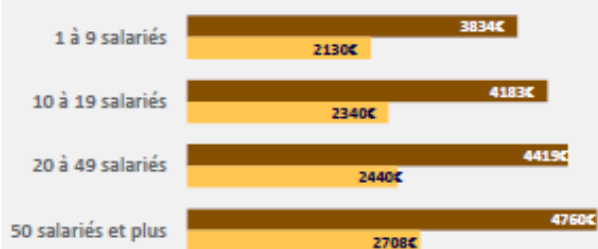
4 492 €

+ 0,8% par rapport à 2020
~3 200 € dans l'ensemble des CC de branche

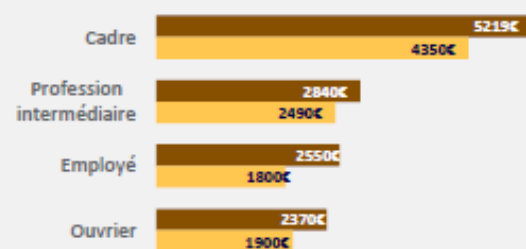
Répartition des salaires par âge



Répartition des salaires par taille d'entreprise



Répartition des salaires par CSP



■ Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils
■ Ensemble des conventions collectives de branche

Source INSEE - DADS 2021

L'Agenda

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

12 RÉUNION CSEC
MAR

13 RÉUNION CCSCT À METZ ANNULÉ
MAR
CSEC prévu en même temps

13 RÉUNION CSEC (SUITE)
MAR

13 RÉUNION CCSCT SUD OUEST À TOULOUSE
MAR

17 RÉUNION CCSCT À METZ
MAR

18 RÉUNION CCSCT MÉDITERRANÉE À MONTPELLIER
MAR

18 RÉUNION CCSCT ÎLE DE FRANCE
MAR

19 RÉUNION PARITAIRE MUTUELLE & TÉLÉTRAVAIL
MAR

20 COMMISSION FORMATION
MAR

25 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE
MAR

25 RÉUNION CSE NORD
MAR

25 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES
MAR

27 RÉUNION CSE SUD-OUEST (CSSCT)
MAR

27 RÉUNION CSE EST (SSCT - TEAMS)
MAR

28 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE À SOPHIA
MAR

28 RÉUNION CSE GRAND-OUEST
MAR

MARS, 2025

04 RÉUNION CCSCT ÎLE DE FRANCE (DUERP - PAPRI Pact)
MAR

11 RÉUNION COMMISSION ACTION LOGEMENT
MAR

11 RÉUNION CCSCT AUVERGNE RHÔNE-ALPES
MAR