LETTRE MENSUELLE
de la section syndicale CFE-CGC
du Groupe INETUM
http://cfecgc-inetum.fr
cgcgfi@free.fr / tél 06 83 09 41 92

Sommaire

page 1 BOOST 2020 ; et après?
page 2 congés : le bras de fer
activité partielle
page 3 mutuelle et prévoyance
PDF (Plan de Départs Forcés)?
page 4 agenda
page 5 coordonnées

Contacts en page 5

N° 256 – 31 Janvier 2021

Bienvenue

aux 412 salariés qui ont rejoint l'UES INETUM le 1er janvier 2021 suite aux TUPs (fusions) de : Addstones, Gfi BT, Gfi CIS, Cynapsys France, Roff France et BDOC

Nous vous invitons à un « rendez-vous TEAMS de la CFE-CGC » dédié aux conséquences de ces opérations:

mercredi 10 février
13h30 - 14H30

Cliquez ici pour participer à la réunion

Faites-nous part des sujets particuliers que vous souhaiteriez aborder !
Contact :

olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr

BOOST 2020 : et après ?

L'année 2021 sera la première du nouveau plan stratégique du Groupe INETUM, non encore dévoilé, mais certainement en cours de peaufinage par les équipes de l'actionnaire qatari Mannai détenteur de 100% du capital de l'entreprise.

Concernant le plan précédent : « BOOST 2020 » qui vient de s'achever, **les très fortes ambitions affichées dès 2018 par la Direction du Groupe ne seront pas toutes au rendez-vous.** La crise sanitaire de 2020 qui a entraîné une crise économique aux conséquences sociales dramatiques, n'en est pas seule responsable.

Il n'empêche qu'à chaque instant de ces 3 années qui viennent de s'écouler, tous les salariés du Groupe : 10.000 en France et presque autant désormais à l'international, auront été sommés de donner le meilleur d'eux-mêmes pour conquérir le Graal, principalement :

- un chiffre d'affaires (CA) d'au moins 2 milliards d'Euros, dont 50% à l'international,
- une rentabilité (Marge Opérationnelle/ Chiffre d'affaires) de 8%,
- 40% du CA en activités Software (800M€),
- une forte croissance externe.

S'il est certain que **le CA dépassera 2 Milliards d'Euros** (dont près de 60% à l'international grâce à l'acquisition l'an passé de l'espagnol IECISA avec 630M€ de CA) **la rentabilité manquera sa cible** : 6,29% en 2019 mais seulement 3,8% à fin septembre 2020 en raison de la crise.

De même, **l'objectif fixé aux activités Software d'atteindre 800M€ de CA** (en France où se trouve une très grande partie de SW, le CA atteint seulement 137M€ en 2020), était **totalement démesuré et inaccessible.**

Quant à la croissance externe, pas de suspense, l'objectif sera atteint : c'est l'ADN du Groupe depuis 30 ans.

Bien entendu, la Direction devra présenter une analyse détaillée de cette situation, expliquer ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné, quelles ont été les erreurs, et surtout savoir en tirer les enseignements qui permettront **la construction d'un nouveau projet capable, parce qu'il aura du sens, d'entraîner les salariés pour les années à venir.**

Les plans stratégiques fondés sur des objectifs exclusivement financiers ont vécu. Ces courses sans fin dont les fruits échappent systématiquement aux salariés parce qu'ils sont préemptés par les actionnaires et les dirigeants, sont des modèles usés.

La crise qui s'installe oblige à réfléchir autrement et à proposer puis mettre en place des modèles alternatifs cohérents où l'humain, donc les salariés, retrouverait toute sa place.

Nous avons appris qu'un nouveau Directeur des Ressources Humaines allait prendre la relève le 8 février prochain : souhaitons qu'il s'inscrive dans une telle démarche innovante et ambitieuse, car elle nous apparaît aujourd'hui particulièrement nécessaire.

Divers faits

Congés : toujours le bras de fer

Les règles pour la pose des congés se sont encore durcies : **il faudra poser 15 jours ouvrés minimum entre le 01/06/21 et le 30/09/21 dont 2 semaines consécutives minimum**. **MAIS** : **d'autres jours de congé pourront être imposés en fonction des nécessités et de l'activité**. Bref, désormais la Direction écrit clairement qu'elle peut faire ce qu'elle veut : aucun juge ne pourra lui dire qu'elle ne respecte pas les règles qu'elle a édictées.
Néanmoins les notions de « nécessités » **et** « d'activité » qui doivent être ensemble réunies, seront à établir clairement.

Par ailleurs, le **PDG** avait pris l'engagement de **porter une attention particulière aux situations critiques ou compliquées pouvant être rencontrées par les salariés : cet engagement devra se poursuivre. NB : peut-on considérer qu'il a été respecté ?**

Les **salariés** doivent respecter un **délai de 3 mois** pour solliciter la prise de congés, le manager disposant d'**un mois pour répondre** favorablement ou non.

Les **managers** quant à eux, sauf situation exceptionnelle (ils devront en justifier !) **ne pourront fixer unilatéralement les dates de départ en congés moins de 2 mois avant la date de départ.**

Par ailleurs, en application de l'**ordonnance du 16/12/20** liée à la prolongation de l'état d'urgence, la Direction peut imposer, sous réserve d'un délai de prévenance d'un jour et jusqu'au 30/06/21, **les RTT acquis.**

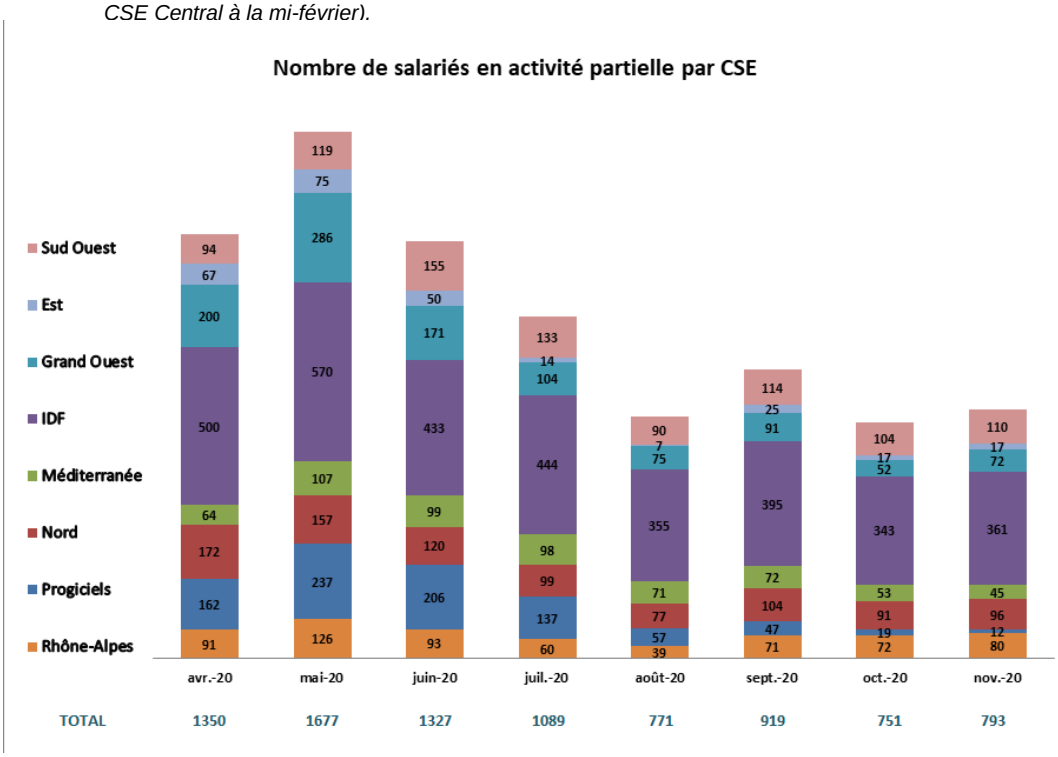
Pour mémoire : les 10J de RTT sont **acquis mois par mois** à raison de 10/12èmes par mois à partir du 01/06.

Dans cet océan de contraintes imposées aux salariés, nous vous encourageons à poser dès que possible les jours de congés que vous êtes en mesure de planifier à titre personnel et de **nous signaler tout excès de pouvoir** qui serait exercé par le management au motif de supposées raisons de « nécessités **et** d'activité », voire de « situation exceptionnelle ». Pour mémoire : la crise sanitaire ne saurait être qualifiée de telle : il aurait fallu qu'un accord d'entreprise fût signé avec les Organisations Syndicales, ce qui n'est pas le cas.



Activité partielle : quelle tendance ?

Nous ne disposons à ce jour que du nombre de salariés placés en activité partielle **à fin novembre 2020** comme indiqué dans le graphe ci-dessous. Sur la base d'une projection de l'indemnisation déjà versée par l'Etat à fin septembre 2020, soit 15M€, cette dernière pourrait atteindre 20M€ à fin décembre 2020, **environ 5% de la masse salariale brute de l'UES** *(à confirmer lors de la prochaine réunion de la Commission Economique du CSE Central à la mi-février).*



On observe un plateau sur octobre et novembre, mais néanmoins une légère remontée en novembre. En raison des congés de fin d'année, décembre devrait être un point bas comme l'avait été août.

Cette tendance est plutôt rassurante mais devra être confirmée par la réalité qui sera observée au cours des mois à venir.

Comme nous l'avions indiqué dans notre lettre syndicale n° 254 datée du 30/11/20, **la Direction a décidé de prolonger le dispositif conformément aux textes, jusqu'au 02/04/21 pour INETUM Software France et jusqu'au 15/03/21 pour INETUM** (un ultime report pourra éventuellement être encore sollicité pour 3 mois). Au 01/01/21, l'indemnisation de l'Etat est passée de 60% à 36% du salaire avec un plafonnement de 16,44€ par heure chômée : les mois à venir seront donc sensiblement moins indemnisés par l'Etat.

La Direction a heureusement conservé ses engagements précédents pour les salariés : maintien du salaire net imposable, du droit à l'acquisition des CP et RTT, du bénéfice de la mutuelle et de la prévoyance, attribution d'un TKR en cas d'activité partielle par demi-journée ; les droits à la retraite étant par ailleurs maintenus sur la base du salaire habituel, par décision de l'Etat.

Nous restons vigilants sur les motivations de la Direction pour le placement des salariés dans ce dispositif et attendons surtout la publication des comptes 2020 et la présentation du budget 2021 afin de connaître les **hypothèses retenues sur la reprise de l'activité économique que nous espérons tous.**

Divers faits …suite



Augmentation des cotisations à la Mutuelle santé et à la prévoyance complémentaire : les dés sont jetés

Dans nos lettres précédentes, nous vous avions informés avoir saisi directement le PDG pour qu'il intervienne au plus haut niveau des assureurs GENERALI (santé) et MALAKOFF-HUMANIS (prévoyance) afin qu'aucune augmentation de cotisation ne soit appliquée au 01/01/21.

En dépit de nos arguments pourtant fondés, les assureurs ont confirmé leurs positions :

- **+17% d'augmentation de la cotisation mutuelle pour les seuls inactifs**, c'est-à-dire essentiellement les retraités, à partir de leur 4ème année de cotisation ; applicable au 01/01/21 ; **les salariés en activité ne sont pas impactés, ni leurs conjoints,**
- **+ 5% d'augmentation de la cotisation prévoyance pour l'étage surcomplémentaire** qui représente environ 50% du régime global (l'étage de base qui correspond au régime mutualisé de la Branche SYNTEC ne subit pas d'augmentation) ; applicable finalement au 01/04/21 au lieu du 01/01/21 comme prévu initialement ; **tous les salariés sont concernés**.

Le décalage de 3 mois de l'augmentation de cotisation prévoyance au **01/04/21 au lieu du 01/01/21** est une bonne chose, cependant cet avantage est minime.

Nous regrettons que la Direction n'ait pas accru son taux de financement au régime de prévoyance pour que la charge supplémentaire exigée par l'assureur ne pèse pas sur les salariés, après une année 2020 de quasi blocage des salaires (seuls 20% environ de l'effectif ont obtenu une augmentation).

Enfin, tous nos espoirs d'intégrer une nouvelle garantie dans le régime de santé :**la prise en charge pour tous, des dépassements d'honoraires en cas d'hospitalisation,** se sont envolés pour 2021. **Nous ne manquerons pas de réitérer cette demande dans le courant de l'année 2021 pour application en janvier 2022.**

Un PDF (Plan de Départs « Forcés ») ?

Après la série des congés « forcés » de l'été dernier suivi par celle des congés « forcés » de fin d'année, le Groupe INETUM inaugurerait-il dans le même registre, un plan de départs « forcés » ?

Les prémices s'en faisaient déjà sentir courant 2020, mais il semblerait qu'en ce début d'année 2021, une forte offensive soit en cours. Nous en voulons pour preuve l'importante sollicitation de nos équipes, par des salariés à qui l'on propose avec une forte insistance, des ruptures conventionnelles, ou que l'on convoque à des entretiens préalables à une « éventuelle » mesure de licenciement, selon la formule consacrée. Dans un cas comme dans l'autre nous vous encourageons à **demander l'assistance de nos équipes pour faire face à ces situations !**

Nous ne sommes pas dupes : même si les textes prévoient que la décision de licenciement ne saurait être prise AVANT la tenue des dits entretiens, nous sommes bien obligés de constater que c'est tout le contraire qui se produit. Les salariés ont beau apporter des arguments probants pour contrer les griefs qui leur sont, en règle générale, fort soudainement formulés, rien n'y fait : **la procédure suit son cours, menée de main de maître, par un binôme composé d'un directeur ou d'un manager très décidé, hélas accompagné dans cette œuvre par une RRH « aux ordres ».**

Certains dossiers sont visiblement montés de toutes pièces tant ils apparaissent peu crédibles au regard des « supposés faits » qui sont reprochés aux salariés. **L'objectif poursuivi est limpide : réduire la masse salariale par tous les moyens, même malhonnêtes !**

Cet état de fait est particulièrement révoltant quand on sait que, dans le même temps, le Groupe INETUM aura reçu près de 20M€ d'argent public au titre du dispositif d'activité partielle, dont la finalité affichée est d'éviter la suppression d'emplois du fait de la crise, et qu'il continuera certainement à en solliciter au même titre en 2021.

Le système est hypocrite : pendant que la main droite du Groupe INETUM est vertueuse, et « sauve des emplois » en plaçant certains salariés dans le dispositif d'activité partielle et donc en les protégeant du licenciement (au moins dans un 1er temps), **la main gauche du Groupe INETUM fait carburer la machine à licencier** !

Dans notre lettre syndicale n°245 datée du 29/02/19, nous nous étions déjà inquiétés de la recrudescence des procédures de licenciements, alors même que la crise n'était pas encore là. Comme si la Direction cherchait déjà à **réduire ses effectifs en France**, ce qui à court terme permettra de **doper une marge un peu « faiblarde » par rapport à l'exigence de l'actionnaire qatari**, sachant que désormais la croissance du Groupe se réalise essentiellement à l'international, indépendamment de toute crise sanitaire et économique !

Les salariés sont les victimes expiatoires de la crise mais aussi de la stratégie de l'entreprise dans sa course à un profit au partage duquel ils ne seront jamais conviés.

Bien évidemment nos équipes font tout leur possible pour venir en aide aux salariés qui nous sollicitent lorsqu'ils sont pris au piège.

Nous ne manquerons pas d'interpeller le nouveau DRH sur cette situation afin que des alternatives soient mises en place et que cesse la casse sociale !

Agenda : janvier 2021 / février 2021

Cela s'est passé en janvier :

2 janvier : couvre-feu avancé à 18H00 pour 15 départements.

L'économie locale a effectivement sombré encore un peu plus …

8 janvier 12H30-18H30, : « les rendez-vous TEAMS de la CFE-CGC »

Cette réunion était dédiée aux **412 salariés** du Groupe en France dont les entités d'appartenance :**Addstones, Gfi Business Transformation, Gfi Conseil et Intégration de Solutions, Cynapsis France et Roof France,** ont été fusionnées au 1er janvier 2021 dans **INETUM et INETUM Software France**.

16 janvier : extension du couvre-feu de 18Hà 6H sur tout le territoire.

C'est un coup supplémentaire porté à l'économie locale. Les magasins modifient leurs horaires d'ouverture pour une nouvelle tranche très matinale : cela sera-t-il efficace ?

20 janvier : ? réouverture des restaurants, des bars, des salles de concert, des dancings, des théâtres, des cinémas, des stades et des piscines ?

Annoncée en novembre 2020 par le 1er Ministre, **elle n'a finalement pas eu lieu**. La tension monte auprès des travailleurs de toutes ces structures. Jusqu'à quand cela sera-t-il tenable ? D'autres pays ont admis la possibilité d'évoluer sur ce point, sur la base de donnés scientifiques et sanitaires fiables.

21 janvier 12H30-13H30, : « les rendez-vous TEAMS de la CFE-CGC »

Les thèmes examinés lors de cette réunion ont été principalement **les règles de prise de congés et le télétravail** résultant de l'application de l'accord d'entreprise validé par le référendum d'octobre 2020 auprès de tous les salariés.

25 janvier: réunion de la commission de suivi de l'accord de Télétravail d'août 2020 validé par le référendum du 21/10/20

La **CFE-CGC** et la CFDT, signataires de l'accord de Télétravail ont pris l'initiative de provoquer cette réunion du fait d'une application très disparate de l'accord constatée sur le terrain **certains managers tentant même d'imposer à leurs équipes des modalités non conformes et restrictives.**

Il en est résulté que :

- la Direction s'engageait à faire une communication générale sur les modalités de mise en œuvre de l'accord (nous l'attendions depuis le 21/10/20),
- les règles d'attribution des 15€ forfaitaires en cas de Télétravail imposé du fait des circonstances sanitaires, ou de temps partiel, seront améliorées et clarifiées,
- le Workflow permettant la saisie d'une demande d'avenant sera modifié pour accompagner la souplesse prévue par l'accord sur le nombre annuel de jours de télétravail

à suivre

29 janvier : pas de 3ème confinement

Le couvre-feu reste en vigueur partout, de 18H à 6H et les grands centres commerciaux devront fermer. Des mesures générales plus restrictives comportaient un fort risque de désordre social.

Prévisions pour février :

4 février : réunion de la commission paritaire

Reprise des négociations :

- **sur le statut social de SIS** fusionnée dans INETUM Software France (ex Gfi Progiciels) au 01/10/20. La date butoir de la négociation est le 31/03/21 en raison du délai de survie de 15 mois des accords d'entreprise suite à la TUP. Les 70 salariés de ex-SIS ont beaucoup à perdre si la Direction ne compense pas les avantages sociaux nombreux dont ils disposaient auparavant.
- **sur le droit à la déconnexion** : l'accord de 2017 en vigueur pour 3 ans est arrivé à échéance le 27/11/20. Une nouvelle négociation doit être enclenchée.

8 février : arrivée du nouveau DRH du Groupe INETUM

Aucune information n'a été portée à notre connaissance sur le profil ni l'expérience de celui qui supervisera plus de 20.000 salariés répartis dans plus de 20 pays mais dont **la France à elle seule**, représente une part très importante des effectifs avec **près de 10.000 salariés**.

Nous espérons qu'il disposera de suffisamment d'**autonomie** pour impulser une **politique sociale attractive et novatrice** permettant notamment aux salariés de réelles possibilités d'**évolution de carrière et de rémunération**, dans le cadre de méthodes de management laissant une large place à **la concertation à tous les niveaux.**

10 février 12H30-13H30 : « les rendez-vous TEAMS de la CFE-CGC »

Réunion dédiée aux 412 salariés des sociétés :Addstones, Gfi BT, Gfi CIS, Cynapsys France, Roff France et BDOC, tupées au 01/01/20 dans INETUM et INETUM Software France, pour examiner les conséquences de l'opération.

Cliquez ici pour participer à la réunion

12 février (à confirmer) **: réunion de la commission économique du CSE Central**

Présentation et analyse de la situation économique de T4 2020 et de l'année 2020 ; présentation du bilan du plan stratégique BOOST 2020 (période 2018-2020).

16 février : réunion du CSE Central

L'ordre du jour n'est pas encore connu à cette date, mais le **PDG devrait intervenir pour exposer la situation économique 2020 du Groupe et présenter le budget 2021** dans le cadre du nouveau plan stratégique 2021-2023.

17 février 12H30-13H30 : « les rendez-vous TEAMS de la CFE-CGC »

Thèmes proposés pour cette réunion : congés RTT, télétravail, activité partielle.

Cliquez ici pour participer à la réunion

23 février : réunion de la commission paritaire

Poursuite des négociations entamées le 4 février (cf supra)

IMPORTANT : les adresses mail 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 (ex Gfi Informatique)			
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**
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**
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**
MÉDITERRANEE	**Guy DECHELETTE**	**06 75 71 42 62**	**guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr**
SUD OUEST	**Alina TORTOCHAUT**	**06 83 09 41 92**	**alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr**
INETUM Software France (ex Gfi Progiciels)			
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			
METAWARE	**Gilles ROLLAND DE RENGERVÉ**	**06 09 10 04 62**	
	Najib EL CADI	**06 62 16 95 08**	

http://www.cfecgc-inetum.fr

Alina Tortochaut
Port : 06 83 09 41 92
cgcgfi@free.fr

Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

http://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/