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 budget 2021
page 2 mise en place d'un CET ? activité partielle
page 3 Lean / Flex Office
page 4 comité salaires / variable
page 5 statut SIS / SAL S/4 HANA
page 6 agenda
page 7 élections dans les TPE
page 8 coordonnées

Contacts en page 8

N° 257 – 26 février 2021

Nouveau

Les « rendez-vous de la CFE-CGC » évoluent !

Après plusieurs séances mensuelles via TEAMS, nous avons décidé de vous proposer des rencontres avec des membres de notre équipe, en présentiel aux lieu et horaire à votre convenance, afin d'aborder en profondeur les sujets qui vous préoccupent ou sur lesquels vous avez besoin d'informations.

Prenez contact avec Olivier Maulmy :

olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr

Budget 2021 : quelle ambition !

En réunion du CSE Central du 16/02/21, le PDG a présenté au pas de charge, le budget 2021, les résultats de 2020 et les grandes lignes du nouveau plan stratégique « UPSCALE23 » qui prend le relais de « BOOST2020 ».

Pour le Groupe, il en ressort une **ambition forte pour 2021 avec le retour d'un taux de croissance organique** (NB : hors acquisitions) **de +5,8% (Chiffre d'affaires [CA] de 2,2 Milliards d'€) contre une décroissance de -3,1% constatée en 2020.**

Pour la France, la croissance affichée au budget pour 2021 est de +6,6% (CA de 904Millions d'€) contre une décroissance de -8% observée en 2020. **C'est une bonne nouvelle !** Le niveau du CA restera néanmoins inférieur de -2% par rapport à son niveau de 2019 (926 Millions d'€) ce qui traduit le terrible coup d'arrêt lié à la crise.

Pour la 1ère fois de son histoire, le centre de gravité du Groupe bascule à l'international puisque **le CA de la France ne représente plus que 41% du CA total du Groupe** alors qu'il était encore de **58% en 2019,** ceci suite à l'acquisition en 2020 d'IECISA (Espagne, Portugal, Amérique centrale et du Nord, Colombie et Pérou) qui représente près de 570M€ de CA en année pleine. **L'effectif de la France s'établit à 44% de l'effectif total du Groupe** (9.800 / 22.316 à fin décembre 2020).

Selon l'analyse effectuée par la COMECO (**Com**mission **Éco**nomique du CSE Central), les données 2020 indiquent que **l'activité et la performance opérationnelle du Groupe et notamment de la France, ont été significativement impactés par la crise sanitaire**, **mais que le Groupe a globalement résisté à cette crise majeure, grâce aux différentes mesures de soutien notamment de la part des autorités françaises (près de 22 Millions d'Euros ont été reçus de l'Etat au titre du dispositif d'activité partielle),** l'environnement restant globalement favorable aux activités du Groupe (numérisation des acteurs…).

Certains **indicateurs de performances sont relativement satisfaisants, y compris en France, pays le plus affecté par les mesures de restriction à l'activité** : prises de commandes, progression du Taux Journalier Moyen, pas de dérive sur les projets au forfait, bonne tenue des marges sur coûts directs, réduction des frais généraux…

La COMECO a noté que le Groupe avait été très impacté (10 m€) par la **défaillance de l'un de ses principaux clients (KIDILIZ)** et s'interroge sur les dispositions mises en place pour éviter de type de situation à l'avenir, **certains clients pouvant dans les mois qui viennent subir le contrecoup de la crise sanitaire**.

Elle a également constaté que la situation financière d'ensemble du Groupe s'était améliorée dans un contexte difficile, **le Groupe étant assez confortable à fin décembre 2020 par rapport aux ratios financiers bancaires**, ce qui devrait lui permettre de bénéficier de conditions de financement plus favorables

La COMECO a observé que les **résultats étaient assez éloignés des objectifs de rentabilité de BOOST 2020**, mais elle a mis en évidence leur progression en partie du fait de la croissance externe, et celle de la valorisation du Groupe, ce qui semble donner satisfaction à l'actionnaire !

Elle a noté et déploré que la crise avait affecté le niveau de l'emploi, notamment en France, mais aussi les évolutions de rémunérations, le report des formations etc.., marquant ainsi la contribution des salariés à la pérennisation des activités du Groupe.

La COMECO va aborder rapidement et en détails la vision du Groupe sur les perspectives 2021-2023 (sortie de crise et ses modalités en particulier) ainsi que les **conséquences pour les activités du Groupe en France, du fait du déplacement du centre de gravité du Groupe vers l'International**.

Attention danger !

Ce dernier point est crucial et fera l'objet de la plus grande vigilance de la part des élus : il ne faudrait pas en effet que, sous couvert d'une crise certes imprévisible et de grande ampleur, l'on observe une **fuite accélérée des emplois de France vers des pays à coût salarial moins élevé, désormais fort nombreux dans le giron du Groupe !**

Divers faits

Congés : et si Inetum mettait en place un Compte-Epargne-Temps ?

Depuis plusieurs années, de manière de plus en plus pressante, la Direction se montre très directive quant aux périodes de pose des congés, démarche qualifiée de « pro-active » qui masque mal une **véritable imposition des dates de congés aux salariés à des moments essentiellement favorables au « business ». Les impératifs de la vie personnelle des salariés étant trop souvent oubliés.**

Il y a 3 périodes de plus forte tension sur ce sujet : **avril-mai** parce qu'il faut « solder » les congés avant la fin de l'exercice des Congés payés qui est le 31 mai, **juillet-août** car il faut être en congés en même temps que le (les) client(s), **décembre** parce qu'il faut réduire au maximum le nombre de jours de congés restant à prendre dans le but d'améliorer la situation comptable de l'exercice !

Régulièrement nous vous avons conseillé pour agir au mieux, imposer le respect des règles avec succès et éviter les discussions chronophages et contre-productives avec la hiérarchie en cas de désaccord. Ceci posé, **le sujet génère une tension récurrente ce qui est particulièrement néfaste à l'ambiance de travail donc à l'activité.**

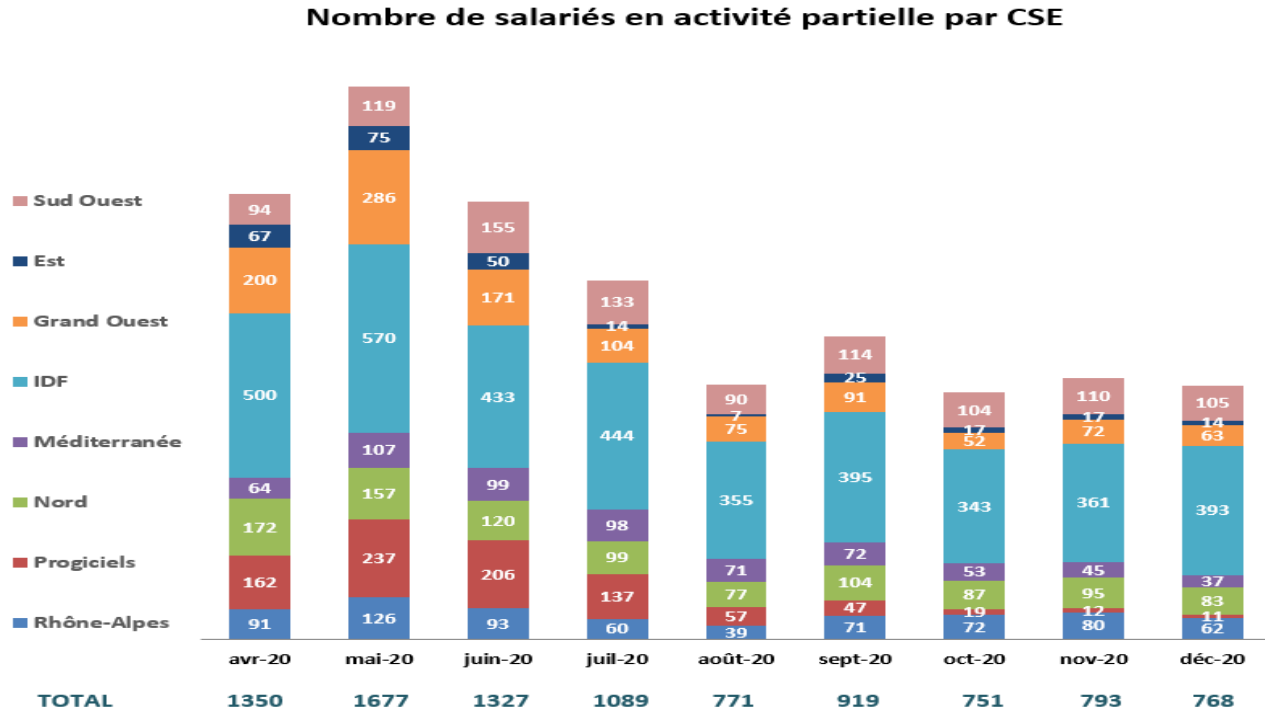
La mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) qui serait alimenté annuellement par le salarié sur la base d'un nombre maximum de jours de congés à définir, serait de nature à faire cesser cette chasse organisée aux jours de congés non pris et la perte de temps qui s'ensuit, pour le plus grand bénéfice de l'activité et la satisfaction des salariés.

Lors de notre 1ère prise de contact avec le nouveau DRH du Groupe, nous n'avons pas manqué de défendre le projet : puissions-nous enfin être entendus !



Activité partielle : bilan à fin 2020

Le nombre de salariés placés en activité partielle **à fin décembre 2020** est de **768** comme indiqué dans le graphe ci-dessous. **Le montant total des aides de l'Etat pour 2020 a été de l'ordre de 22 Millions d'€ (cf page 1), soit environ 5% de la masse salariale brute de l'UES.**

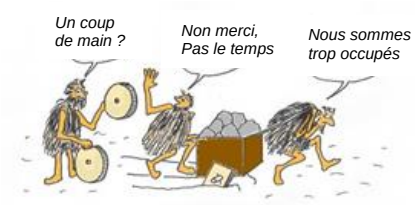


Le plateau observé en octobre et novembre s'est globalement prolongé en décembre.

Les établissements **IDF, Nord, Rhône-Alpes et Sud-Ouest n'affichent pas une réduction franche et régulière du nombre de salariés placés dans le dispositif**, à la différence de Software et Méditerranée. Bien entendu il faut compléter cette approche par un suivi des salariés en intercontrat et le cas échéant des ruptures conventionnelles et licenciements **afin de prendre la réelle mesure de l'inactivité induite par la crise**.

Souhaitons que la **reprise annoncée dans le budget 2021** (croissance de +6,5% en France) soit bien au rendez-vous comme l'anticipe le PDG de sorte que **ce dispositif d'aide de l'Etat** dont la Direction souhaite « par prudence » la prolongation jusqu'en juin 2021 (période maximale prévue par les textes) **ne soit plus qu'un lointain souvenir**.

Divers faits …suite



Le Lean est là : déploiement en 2021!

Dans nos 7 publications entre mai 2020 (n° 248) et novembre 2020 (n°257), nous vous avions fait découvrir les divers points de vigilance à suivre avec attention lors de l'application du ***Lean Management*** **(littéralement « manager sans gras ») qui consiste à « faire de plus en plus avec de moins en moins ».**

Nous vous encourageons à relire nos écrits disponibles dans l'intranet Inetum mais aussi dans notre site Web : http://www.cfecgc-inetum.fr.

Rappelons de manière non limitative, quelques risques parmi les plus classiques et les plus fréquents.

Les risques liés à un projet *Lean* mal pensé (par ex la suppression des temps de production indirects oules « temps morts ») peuvent exposer les équipes à des dysfonctionnements majeurs qu'il faudra réguler dans l'urgence induisant un risque de stress chronique. **Un déploiement sans adhésion des équipes entraînera un risque de perte de sens** car les finalités de la nouvelle organisation du travail ne seront pas comprises par les salariés. **Les changements de processus voire l'augmentation des cadences de production** pourront déstabiliser le collectif de travail et générer des **Risques Psychosociaux**.

Dans le Groupe Inetum la phase de test de la méthode a concerné 12 projets GB (« Green Belt » = niveau de qualification sur les pratiques du *Lean*, certification très recherchée en entreprise) **dans les BL : AS, IS et BOSS**, avec **207 salariés formés**, **un gain moyen de MCD** (Marge sur coûts directs) **de + 2,2%,** une **satisfaction client en amélioration** et une **satisfaction salariés mesurée sur par une enquête post projets à un taux de 70% en moyenne** parmi les 252 salariés ayant travaillés dans ces 12 projets. 90% d'entre eux allant même jusqu'à déclarer que le *Lean* contribuait à une meilleure collaboration et une meilleure ambiance de travail.

Cette présentation très (trop ?) positive de l'expérimentation menée sur 12 projets et synthétisée par la Direction n'a pas entraîné un avis favorable du CSEC pour un déploiement de la méthode à travers tout Inetum France.

Le CSEC, pragmatique, qui sait qu'un tel outil pourrait se révéler « dangereux » entre des mains inexpérimentées ou voulant pousser trop loin les critères d'amélioration de la marge, **demande être tenu régulièrement informé de la batterie d'indicateurs de suivi qui sera mise en place sur les projets qui démarreront en 2021 avec cette méthode**

Pour la Direction, il n'y a pas d'ombre au tableau : tous les indicateurs sont au vert et la méthode doit être déployée sur toute la France. Elle s'est engagée à se focaliser avant tout sur la satisfaction client et la satisfaction salariés, les améliorations de marge s'en déduisant nécessairement (non pas l'inverse). **Une telle attitude est vertueuse mais les conditions de terrain seront-elles vraiment au rendez-vous ?**

Tout au long de 2021, 250 salariés seront formés Green Blet et Yellow Belt ainsi que les DP et CP et **les pratiques de base du Lean deviennent les fondamentaux du management de projet à partir de 2021**.



Le Flex office arrive : démarrage d'un projet pilote le 10/03/21 puis déploiement en juin 2021

Bien entendu ce n'est pas en ces termes que la Direction a annoncé le projet. Selon ses explications, il s'agit de **répondre à 3 besoins** : **(1)** du fait de la crise sanitaire la seule connaissance des entrées et sorties du personnel dans les sites est insuffisante, **(2)** le retour des salariés sur les sites Inetum à l'issue de la période de télétravail imposé, va s'accompagner du respect obligatoire de « jauges » propres à chaque site, **(3)** l'application de l'accord télétravail (au sortir de la période « exceptionnelle » de télétravail imposé) entraînera de nouvelles règles d'occupation des sites.

L'outil qui permettra de gérer ces sujets s'appelle « hubtobee flex » et a été développé par une équipe Inetum basée au Fablab de Nantes ; il est la propriété d'Inetum et est aussi destiné à être commercialisé sur le marché.

Ce logiciel s'appuie sur la **saisie hebdomadaire par chaque salarié d'un planning d'occupation du site (validé par son manager) sur la base d'une cartographie intégrée du site**. En arrivant sur le site, le salarié flashe le code barre de l'emplacement qu'il a prévu d'occuper et signale de la même façon son départ. Le système gère des **équipes de travail** (notion professionnelle) mais également des **communautés de salariés** (notion personnelle).

Le projet pilote s'appliquera aux équipes : SAP Saint Ouen, Orange Lille, EDF SIRH à Toulouse et **un site représentatif d'Inetum Software** non déterminé à ce jour.

Il est clair qu'**au-delà des 3 usages définis ci-dessus**, c'est la question du **basculement en mode Flex office permanent des équipes travaillant sur sites Inetum, qui est posée**. Ce serait une véritable révolution dans l'organisation du travail et un chambardement complet des conditions de travail. **Avec en prime un stress quotidien de plus : celui de savoir où se « poser » pour travailler !**

Quand on met en perspective le plan stratégique « UPSCALE23 » et sa réduction des coûts immobiliers de 15% à horizon 2023 (donc une probable réduction des surfaces allouées aux bureaux), il parait fort probable que tel soit l'objectif visé par la Direction. **Notre vigilance devra être maximale car les salariés seront en 1ère ligne.**

Divers faits …suite



Comités salaires : la reprise

Après une année 2020 très bousculée, où les revalorisations salariales par ailleurs réduites ont été appliquées en octobre 2020 (au lieu d'avril), janvier 2021 (au lieu de juillet 2020) et mars 2021 (au lieu d'octobre 2020), la Direction avait annoncé dans son mail du 02/07/20 que **les comités salaires 2021 seraient tenus aux dates habituelles, soit : en mars, juillet et octobre** .

A ce jour la date du comité de mars n'est pas encore connue.

Pour mémoire le comité salaire est composé du Directeur opérationnel France (M Normann HODARA), du DRH (M Bruno DA SOLA), des Directeurs de la BL et de la BU d'appartenance des salariés pour lesquels les managers ont prévu une revalorisation salariale. **Les décisions qui sont prises sont communiquées sous 15 jours aux managers qui doivent en informer les salariés.**

Le fonctionnement de ce comité reste opaque pour les salariés et leurs représentants : **la CFE-CGC réclame la présence de représentants du personnel dans ce comité par souci de transparence sur le processus d'attribution ou de refus des revalorisations salariales**. A quoi la Direction oppose un refus catégorique de principe, non argumenté.

A l'occasion de notre 1ère entrevue en février 2021 avec le nouveau DRH, nous lui avons de nouveau fait part de ce souhait.

Au plan des salaires, à quoi faut-il s'attendre en 2021?

A l'issue des NAO 2021 (**N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires) qui se sont tenues en fin d'année 2020 et se sont conclues sur un constat d'échec (et pour cause !), **la Direction s'est engagée à allouer une enveloppe d'augmentation 2021 égale à 1,5% de la masse salariale 2020** (cotisations salariales et patronales incluses).

Ce pourcentage est le même depuis au moins 2016 mais il a été réduit drastiquement en cours d'année 2020 où **à peine 22% de salariés (1786) ont obtenu une augmentation d'au plus 4% pour la moitié d'entre eux**.

En 2021, du fait de la réduction de la masse salariale (réduction de l'effectif + mise en activité partielle de plusieurs milliers de salariés) et de l'imputation sur cette enveloppe des augmentations reportées de 2020, l'enveloppe à partager parmi les 10.000 salariés sera une peau de chagrin. **D'où il résultera encore plus de sélectivité donc des décisions à caractère arbitraire !**

A moins que le scénario d'une reprise de l'activité économique prévu par la Direction ne soit rapidement au rendez-vous **ce qui l'obligera à desserrer l'étau salarial en cours d'année.**

Nous ne manquerons pas de surveiller ces indicateurs au fil des mois avec la plus grande attention et de saisir la Direction aussitôt le moment venu.



Rémunération variable au titre de 2020 : OUF !

Dès octobre 2020 la CFE-CGC avait alerté la Direction sur le risque qu'elle prendrait si les parts variables, particulièrement celles des commerciaux, étaient réduites à presque rien du fait de la baisse d'activité.

Il semblerait que nous ayons été entendus car leur montant total selon l'analyse produite par la COMECO (cf page 1, sur la base de résultats non définitifs) fait apparaître un montant total de **8,9M€ vs 8,2M€ en 2019, confirmé en séance du CSEC du 16/02/20 par le PDG**.

C'est une information rassurante qui récompense les efforts accomplis pour la bonne tenue du TJM, le bon niveau des prises de commandes et la qualité d'exécution des prestations en dépit du contexte chaotique de l'année 2020.



Bientôt 1an !

Le 17 mars 2020, la France subissait son 1er confinement.

D'autres ont suivi (il est établi aujourd'hui que la méthode est inefficace). Puis il y a eu les déconfinements, les re-confinements du week-end, les couvre-feu à géométrie variable, les fermetures de magasins, les réouvertures de certains, la fermeture des grands centres commerciaux, la fermeture totale des théâtres, cinémas et salles de concert, restaurants et bars, l'interdiction de se rassembler à plus de 6, les gestes barrière, l'obligation de porter le masque (y compris les enfants) même dans la rue et au grand air, le télétravail permanent obligatoire, l'isolement de plus en plus pesant avec des pathologies psychiques en croissance rapide en particulier chez les jeunes.

Il y a eu aussi le déferlement des tests plus ou moins fiables, et puis celui des vaccins plus ou moins efficaces et avec plus ou moins d'effets secondaires.

Et puis tout récemment on nous rebat les oreilles d'un projet de passeport sanitaire, faux-nez du passeport vaccinal qu'on nous avait pourtant promis de ne pas instituer !

Le tri entre bons et mauvais citoyens se profile avec une surveillance de chacun de nos faits et gestes, à la manière de *1984.* Qui détiendra les milliards de données recueillies et quel usage en sera-t-il fait ?

Pendant ce temps on continue quand même de s'entasser dans le métro, des secteurs entiers de l'économie sont au plus mal et le chômage est à la hausse.

Heureusement la prise en charge précoce des malades a fait la preuve de son efficacité et les citoyens finissent par faire la part du vrai parmi toutes les informations contradictoires qui circulent.

Nous devons rester confiants en l'avenir, résister à la psychose qui pourrait s'installer et œuvrer pour le retour du bon sens, des libertés et la reprise d'une vie normale.

Divers faits …suite



Négociation sur le statut des salariés ex-SIS Tupés dans Inetum Software

Acquise par Gfi Progiciels en début d'année 2019, la société SIS (70 salariés) spécialisée dans les logiciels de régulation SAMU et Pompiers a été Tupée (fusionnée) dans Gfi Progiciels en octobre 2019. Les accords d'entreprise arrivant à échéance le 30/03/21, une négociation a été engagée pour trouver un accord d'adaptation de leur statut social.

Seulement voilà : leur statut social est meilleur sur plusieurs points que celui en vigueur dans Inetum Software (ex Gfi Progiciels).

Comment faire ?

La solution que la CFE-CGC préconise à chaque fois qu'elle est confrontée à ce type de sujet est l'intégration de tous les avantages supplémentaires dans la rémunération brute de chaque salarié de sorte que leur rémunération nette ne soit pas impactée d'un Euro. **C'est simple et c'est juste** : **les salariés n'ont pas à y être de leur poche pour financer les réorganisations capitalistiques décidées par la Direction !**

Mais la Direction ne l'entend pas de cette oreille et veut **raboter tous les avantages supérieurs** (valeur du Ticket-Restaurant, intégration de seulement 70% de la rémunération variable dans le fixe, astreintes, pas de compensation de la Participation. NB : INETUM Software ne distribue aucune Participation) et **tente de retarder au maximum l'application du seul avantage** : celui de l'alignement à 27J de CP au lieu de 25J et attribution d'un 5ème jour de congé d'ancienneté.

Dans de telles conditions les salariés seront largement perdants. C'est inadmissible.

D'autant que leur division est la plus performante d'Inetum Software : son Chiffre d'affaires (CA) 2020 est de 12M€ avec une marge opérationnelle de 3M€ soit une **rentabilité de 25%**. **La division contribuant pour 43% à la marge opérationnelle totale d'Inetum Software** qui est de 7M€ pour 126M€ de CA.

Au vu de ces indicateurs, la Direction est particulièrement malvenue d'éreinter les salariés ex SIS : **elle dispose de tous les moyens financiers nécessaires pour mener à son terme une négociation favorable aux salariés.**

La **CFE-CGC** a interpellé directement le Directeur de la Division, le Directeur de la BL Software et même le PDG.

Tous ces responsables sont aux abonnés absents !

L'ultime réunion de négociation du 16/03/21 sera celle de la dernière chance : le temps presse.



Les effets secondaires indésirables de la Tup de SIS sur les salariés historiques d'Inetum Software

Du fait de l'opération décrite ci-contre et des taux de cotisation différents pour la retraite complémentaire entre les salarié ex SIS et les salariés historiques d'Inetum Software **(environ 1000),** ces derniers verront leur taux augmenter ce qui entraînera **une baisse de leur salaire net mensuel.**

Ces salariés n'ont rien à voir avec l'opération mais la Direction va quand même les obliger à mettre la main à la poche, qualifiant cette baisse de très « faible » !

En agissant ainsi la Direction leur impose une modification de leur rémunération sans qu'ils n'aient rien à dire ! **Et elle ne propose même pas une compensation** visant à effacer cet impact négatif.

C'est une véritable TRAHISON.

Une fois ce Rubicon franchi, décidera-t-elle demain de réduire les rémunérations pour les ajuster au niveau de dividendes exigé par l'actionnaire 100% Qatari ?

Elle a toutes les audaces : rien n'est impossible.

Bien entendu face à cette **violation frontale de la déontologie**, la **CFE-CGC** a saisi le Directeur de la BL Software mais il s'est aussitôt défaussé du sujet. Quant au PDG et au DRH également saisis de ce **scandale**, ils sont aux abonnés absents.

La politique de l'autruche n'a jamais permis de résoudre les problèmes !

Quant à nous, nous resterons mobilisés et userons de tous les moyens à notre disposition pour que la justice soit rétablie et que la rémunération nette des 1000 salariés d'Inetum Software soit rétablie à son niveau initial.

SAP S/4 HANA … le gouffre ?

Le CSE Central a été stupéfait d'apprendre en séance du 16/02/21 que le **projet de rénovation du système de gestion interne du Groupe par l'installation de « SAP S/4 HANA »** (gestion financière, gestion des affaires, gestion des notes de frais, gestion des temps, consolidation…) **lancé en 2017 n'avait toujours pas démarré.**

La Belgique devait démarrer à l'été 2018 puis la France en janvier 2019, et les autres pays ensuite !

Le coût du projet, géré au plus haut niveau du Groupe, avait été annoncé à 3M€ répartis sur les années 2017 à 2020. Une nouvelle Directrice du projet vient d'être nommée. Elle a aussitôt exigé un **report du démarrage en 2022**. Une équipe de près de 50 salariés permanents est désormais mobilisée (NB : sur la base d'un salaire annuel chargé de 60K€ cela représenterait un coût annuel supplémentaire de 3M€).

Aucune évaluation du coût total de l'opération n'a été communiquée mais la Direction, à notre demande, la transmettra lors de la réunion du CSE Central d'avril.

Quelle sera la profondeur du gouffre ?

Agenda : février 2021 / mars 2021

Cela s'est passé en 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. L' ensemble des points spécifiques sont passés en revue : heures supplémentaires, taux de cotisation retraite, prime de vacances SYNTEC, valorisation plus élevée des TKR, jours de congés et d'ancienneté.
- **sur le droit à la déconnexion** : l'accord de 2017 en vigueur pour 3 ans est arrivé à échéance le 27/11/20. La CFE-CGC a transmis son projet à la Direction et aux autres OS.

8 février : arrivée du nouveau DRH du Groupe INETUM

Issu de AKKA et auparavant de SAGE le nouveau DRH a un profil très international.

Il a proposé à toutes les organisations syndicales représentatives une 1ère rencontre. C'est une bonne initiative mais elle devra être suivie par une **impulsion sur la politique sociale qui soit visible et appréciable par tous les salariés**, ce qui nous permettra d'apprécier son réel degré d'autonomie.

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.

9 février : réunion de la COMECO (commission économique du CSE Central)

Présentation de la situation économique de T4 2020 et de l'année 2020 par le Directeur financier du Groupe, en présence de l'expert comptable du CSEC.

Pour plus d'information consulter la page 1.

16 février : réunion du CSE Central

Le PDG est intervenu pour passer en revue très rapidement, les résultats 2020, le budget 2021 et la projection « UPSCALE23 » contenue dans le nouveau plan stratégique qui prend le relais de « BOOST2020 » (f page 1).

La COMECO (Commission Economique du CSE Central) approfondira tous ces sujets avec l'expert-comptable du CSE Central.

Le **projet pilote** de mise en place d'un outil de gestion des présences sur les sites Inetum (cf page 3) qui avait été présenté à la CCSSCT (commission centrale de santé sécurité et des conditions de travail) a été débattu pour avis du CSE Central qui sera finalement formalisé le 04/03/21.

Un point d'avancement du **projet interne d'installation de SAP** (SAHANA) en remplacement des outils actuels vieillissants (cf page 5).

23 février : réunion de la commission paritaire

Poursuite des négociations entamées le 4 février : adaptation du statut des salariés ex SIS (cf page 5) et projet d'accord sur la déconnexion.

Prévisions pour mars :

4 mars : réunion extraordinaire du CSEC pour une consultation sur la mise en place du projet pilote « up to be flex »

Les membres du CSEC ayant refusé le 16/03/21 de rendre un avis sur le projet pilote de mise en place de l'outil « up to be flex » destiné à la planification jour par jour, par les salariés, de leurs présences dans les sites Inetum.

Les raisons en étaient : **l'absence de réponses écrites de la Directions** aux questions écrites remontées par les élus, **absence d'un site représentatif d'Inetum SW** parmi les sites pilotes, la volonté des élus du CSEC de **débattre au préalable du sujet en réunion de CSE de février** pour faire émerger des questions/propositions complémentaires.

Au jour où nous écrivons ces lignes, les prérequis cités ne sont pas encore tous parvenus aux élus du CSEC, néanmoins la réunion a déjà été convoquée avec empressement par la Direction. *A suivre !*

16 mars : réunion de la commission paritaire

Séance conclusive sur :

- l'accord d'adaptation des statuts de SIS fusionnée dans INETUM Software France depuis le 01/10/20,
- l'accord relatif au droit à la déconnexion.

22 mars - 6 avril : Elections dans les TPE (Très Petites Entreprises < 11 salariés)

Tous les salariés des entreprises qui en comptent moins de 11 sont appelées à **voter pour le syndicat qui les représentera et les défendra**.

Pour les cadres et l'encadrement, le bon choix, c'est la **CFE-CGC !** #AgentsDeMaîtrise #Ingénieurs #ForcesDeVente #Techniciens #Cadres

30 mars : réunion de la COMECO (Commission économique du CSE Central)

En présence également de l'expert-comptable du CSE Central, le Directeur financier du Groupe présentera :

- **le bilan détaillé du plan stratégique BOOST2020** de la période 2018-2020,
- **le nouveau plan stratégique UPSCALE23** de la période 2021-2023.

Nouveau

A tout moment dans le mois, **les représentants de la CFE-CGC** iront à la rencontre des salariés dans le lieu et à l'horaire qui leur conviendront le mieux.

Pour organiser votre rencontre, prenez contact dès maintenant avec Olivier Maulmy :

olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr

Elections TPE* : du 22 mars au 6 avril 2021

Votez CFE-CGC !

*** TPE :**
Très
Petites
Entreprises
(moins de 11 salariés)

« On a tous un parent, un ami, un voisin qui est cadre dans une TPE. »

*« Plus la **CFE-CGC** recueillera de voix, plus elle sera représentative et pourra peser sur les négociations de Branche (Syntec notamment). »*

« Dans la plupart des TPE, le dialogue social est quasi inexistant. Tout le droit des salariés repose donc sur le Code du travail et les conventions collectives.

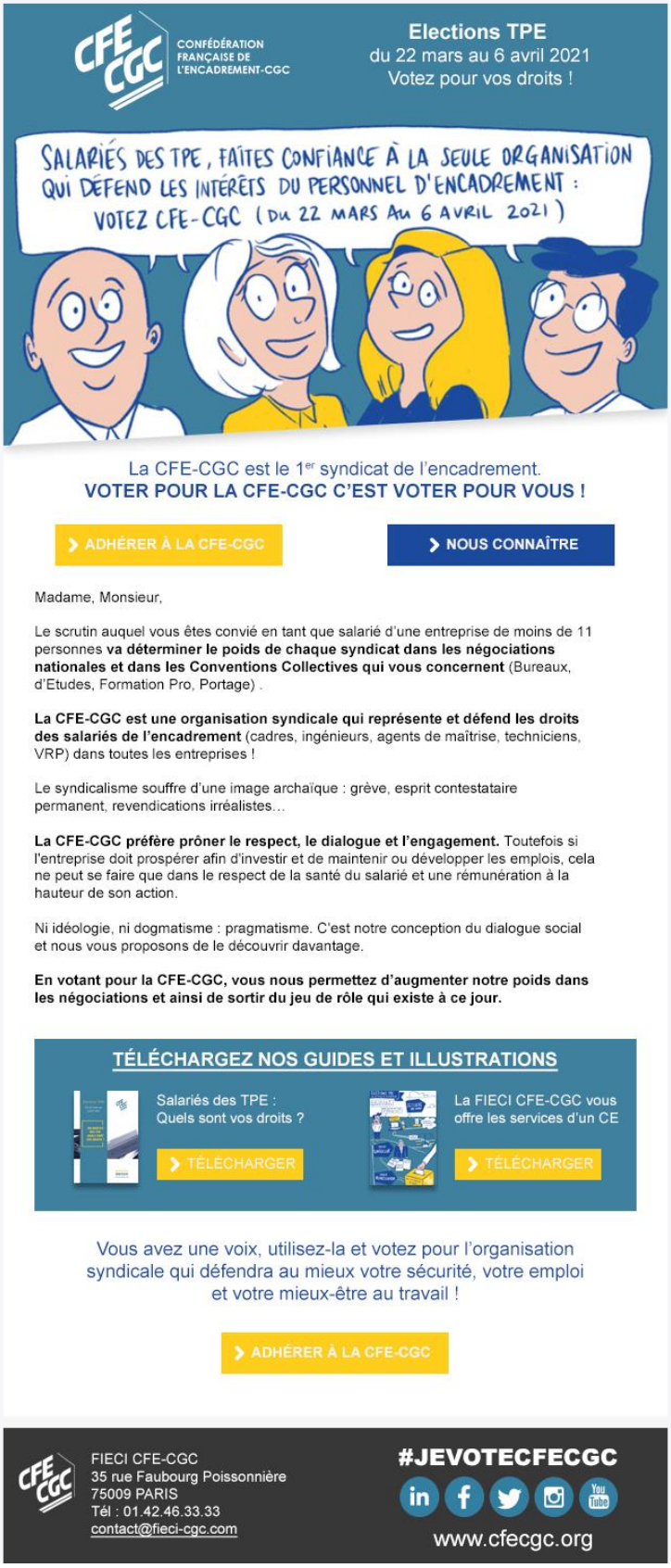
***Notre présence est donc absolument essentielle** pour **que les spécificités de l'encadrement soient prises en compte** et pour que les cadres aient des solutions et des avantages qu'ils ne trouvent pas directement dans l'entreprise. »*

« Nous allons écrire à l'ensemble des électeurs cadres des TPE, soit un peu plus de 500 000 personnes, pour les sensibiliser et les convaincre. »

Gilles Lécuelle, Secrétaire National CFE-CGC



Lancement de la campagne le 1er mars : Presse quotidienne régionale (PQR), RTL, LinkedIn, Tweeter, Facebook



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/