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

Contacts en page 6

N° 265 – 29 octobre 2021

Sommaire

Page 1 Télétravail choisi : enfin !
Page 2 l'essentiel de l'accord de télétravail de 2020
page 3 sondage QVT-RPS en IDF activité partielle, passe sanitaire
page 4 (6ème publication) baisse du salaire net
page 5 agenda
page 6 coordonnées



Référendum du 21/10/21

nombre d'inscrits :

8849

nombre de votants :

4693

nombre de votes favorables

3174

Nombre de demandes d'avenant télétravail
au 28/10/21

4135

175 jours max annuels
752
131 jours max annuels
1973
87 jours max annuels
1238
44 jours max annuels
172

Nombre de demandes validées / restant à valider / refusées
au 28/10/21:

1500 / 2335 / 300

Télétravail choisi : enfin !

En août 2020, la **CFE-CGC** et la CFDT signaient un nouvel accord de télétravail fondé sur le volontariat et autorisant un nombre maximum de jours de télétravail par an à répartir en fonction des souhaits des salariés et des contraintes professionnelles (client, métier). Ce nouvel accord qui laisse aux salariés le libre choix du lieu d'exercice du télétravail, apportait la souplesse qui faisait défaut à l'accord de 2011 : ce dernier imposait en effet 1 ou 2J fixes de télétravail par semaine et n'était pratiqué que par 847 salariés.

Consultés par référendum en octobre 2020, les salariés avaient massivement soutenu le nouvel accord avec **près de 70% d'avis favorables et 53% de taux de participation**.

Suite aux 18 mois de crise sanitaire, où tant de libertés fondamentales ont été supprimées (toutes ne sont pas encore rétablies à ce jour), **les salariés aspirent désormais à une plus grande autonomie dans leur travail, à un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle en réduisant drastiquement les inutiles temps de trajet, et en retrouvant la richesse et le plaisir des échanges humains** : le nouvel accord de télétravail permet de répondre à ces attentes et l'impatience des salariés dans sa mise en application concrète est d'autant plus grande que la Direction a considérablement tardé à ouvrir le dispositif technique (Workflow CRA35) de demande des avenants aux contrats de travail.

Depuis le 01/10/21, c'est enfin chose faite !

Au 28/10/21, 4135 salariés ont déjà formulé leurs demandes soit 43,5% de l'effectif et peuvent se projeter à horizon d'un an, sur une organisation du travail mixant de manière harmonieuse, télétravail et temps présentiel. C'est la 1ère étape.

La 2nde étape est la validation managériale des souhaits exprimés par les salariés.

En toute logique, elle ne devrait pas poser de difficulté, puisque, de manière responsable, les salariés auront formulé des demandes tenant compte des limites induites par leurs fonctions professionnelles.

Dans la réalité, cela peut s'avérer plus compliqué parce que les méthodes managériales en particulier, n'ont pas suffisamment évolué pour intégrer cette nouvelle organisation du travail.

Selon le cas, certaines divisions feront preuve de la compréhension attendue et valideront sans problème les demandes des salariés.

D'autres pourront se raidir à l'excès, comme cela a malheureusement été déploré dans la division Software, où un carcan tente d'être imposé à tous par son Directeur qui se met en scène dans une vidéo pour expliquer **son système hebdomadaire en « 2-2-1 »** : 2 jours obligatoires en présentiel, 2 jours maximum acceptés en télétravail et un 3ème de nature non définie a priori. L'esprit de concertation prévu par l'accord est totalement oublié !

De telles « préconisations », en réalité véritables directives si l'on se réfère aux nombreux refus des demandes de salariés ne les respectant pas, sont une injure à l'accord d'entreprise. La manière de faire devra rapidement être corrigée : à défaut, la crispation et la déception seront au rendez-vous et entraîneront un climat de démotivation particulièrement contre-performant.

Heureusement, il ne s'agit pas là d'un état de fait général puisque le terrain nous remonte de nombreuses situations qui traduisent une satisfaction partagée entre salariés et management.

Cependant la vigilance doit être de mise. Nous encourageons les salariés qui rencontreraient des difficultés dans l'étape de validation de leurs demandes, à prendre conseil auprès de nos représentants. Nous les assurons de tout notre soutien.

Nous avons engagé notre signature dans l'accord que vous avez validé par vos votes. Nous ne laisserons pas prospérer des manières de l'appliquer qui ne seraient pas conformes.

L'essentiel de l'accord de télétravail de 2020

- Volontariat du salarié pour du télétravail régulier exprimé par une demande écrite à la Direction (workflow dans CRA35) : réponse obligatoirement motivée dans un délai d'un mois,
- Signature d'un avenant annuel au contrat de travail,
- Réversibilité (retour au présentiel 100%) avec un délai de prévenance de 3 mois (pouvant être réduit pour raisons impératives invoquées par le salarié) ➡ + de protection pour les salariés [le délai était de seulement 2 semaines dans l'accord de 2011 !],
- Organisation des périodes de télétravail et des périodes en présentiel, à l'intérieur de la semaine ou du mois, en fonction des impératifs du métier/mission et des aspirations du salarié, ➡ + de possibilités d'organisation du télétravail pour les salariés,
- Période d'adaptation de 3 mois pouvant être interrompue avec un délai de prévenance de 2 semaines,
- Suspension temporaire du télétravail possible en cas d'aléa émanant du salarié ou du client,
- Modification des périodes de télétravail sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, ➡ point de vigilance afin d'anticiper les modifications le plus en amont possible,
- Nombre maximal de jours de télétravail par an, au choix :
  - **175** (à titre indicatif, cela représente 4J en moyenne par semaine)
  - **131** (à titre indicatif, cela représente 3J en moyenne par semaine)
  - **87** (à titre indicatif, cela représente 2J en moyenne par semaine)
  - **44** (à titre indicatif, cela représente 1J en moyenne par semaine)
- Lieu de télétravail libre dans l'espace Shengen, sous réserve qu'il soit techniquement adapté, ➡ + de confort pour les salariés
- Matériel nécessaire à l'exécution du métier/mission (PC, écran, logiciels…) fourni par Inetum, ➡ + de moyens pour les salariés notamment pour les longues périodes de télétravail,
- Encadrement strict des horaires de travail et des temps de déconnexion inscrits dans l'avenant au contrat de travail et dans l'ordre de mission, ➡ + de protection pour une séparation vie privée / vie professionnelle,
- Indemnisation en période normale de 10€ mensuels pour une durée de télétravail de 1 à 4J dans le mois et de 20€ pour 5J et plus dans le mois,
- Indemnisation en période exceptionnelle (télétravail imposé) de 15€ mensuels pour 4J de télétravail en moyenne par semaine : plus de 6000 salariés en ont bénéficié [aucune indemnisation n'était prévue dans l'accord de 2011],
- Commission de suivi / contrôle / pilotage réunie autant que de besoin (au moins tous les 2 mois ; date de la dernière réunion :13/10/21) ➡ + de sécurité pour les salariés du fait de la prise en compte des remontées de terrain et de l'analyse régulière des indicateurs de mise en œuvre.

Divers faits

Risques psychosociaux (RPS) et Qualité de vie au travail (QVT) : les enseignements du sondage du CSE IDF *(fin)*

Comme annoncé dans nos lettres **n° 261, 262, 263 et 264** datée des 30/06/21, 31/07/21, 31/08/21 et 30/09/21, **1700 salariés** d'IDF (48% de l'effectif) ont répondu au sondage lancé par leur CSE, témoignant ainsi, massivement de l'intérêt qu'ils ont porté à l'opération.

Les mois précédents, nous avions restitué leurs constats sur l'application du droit à la déconnexion, la relation salarié / hiérarchie, les principales caractéristiques des missions et de leurs apports sur les savoir-faire et les compétences et leur appréciation sur la reconnaissance professionnelle (carrières, salaires) et sur la formation.

Ce mois-ci, dernier épisode de la série, nous restituons comme annoncé le mois dernier, **leur regard sur l'entreprise et les éléments qui ressortent de la période confinement / télétravail imposé et total.**

Concernant le regard sur l'entreprise :

54% des répondants déclarent qu'Inetum est une entreprise où il est agréable de travailler (61% parmi les moins de 30 ans et 48% parmi les 50 ans et plus) mais **29%** disent le contraire.

44% se disent fiers de faire partie d'Inetum, mais **25%** disent le contraire et **6,5%** envisagent de quitter l'entreprise. **14%** déclarent ne pas avoir le sentiment de faire partie de l'entreprise, surtout parmi ceux qui sont en prestation chez un client et les développeurs/analystes/PMO/Chefs de projet/Agile.

Concernant le confinement et la période de télétravail imposé

92,6% des répondants étaient en télétravail imposé. **45%** seulement déclarent avoir pu bénéficier dans leur habitation personnelle, d'une pièce dédiée à leur activité professionnelle, **55%** ayant utilisé une chambre, un salon, une salle à manger ou une cuisine.

La situation de télétravail a diminué certains désagréments comme le bruit ou l'ambiance thermique, mais a augmenté la promiscuité et l'exigüité.

32% déclarent que leur matériel informatique ne répond pas à leurs besoins alors qu'ils étaient seulement **10%** à le signaler en situation normale.

46% considèrent que leur charge de travail a augmenté et **6%** qu'elle a diminué. Pour **38%** elle est restée stable.

L'ensemble des éléments qui ressortent de l'enquête sont riches d'enseignements et devraient être pris en compte par la Direction pour améliorer les conditions de travail et la satisfaction au travail, le cercle vertueux de la performance, particulièrement à l'aube de la mise en place du **télétravail choisi**, résultant de l'application sur la base du volontariat depuis le 1er octobre de l'accord de télétravail de 2020 (cf page 1/6).

Pour recevoir le résultat complet de l'enquête écrivez-nous à **contact@cfecgc-inetum.fr**

Activité partielle : le dispositif sera définitivement clos le 15 septembre 2021

En vigueur jusqu'au 15 septembre 2021 dans Inetum Sud-Ouest (NB : il a pris fin en juin pour les autres entités), le dispositif y accueillait encore **6 salariés en août**, contre 8 en juillet et 50 en juin. La décrue est sensible : c'est une bonne nouvelle. Nous vous communiquerons le dernier chiffre (septembre) dans notre lettre n° 266 qui sera datée du 30/11/21.

Nous souhaitons avant tout que tous nos collègues de la région Sud-Ouest, qui étaient dans ce dispositif aient retrouvé une affectation en mission depuis la mi-septembre. ***En cas de difficulté, contactez les représentants CFE-CGC rapidement !***

Pour mémoire, **le montant total des aides de l'Etat attribuées à Inetum pour 2020 a été de l'ordre de 30 Millions d'€ dont 10M€ d'indemnisation au titre de l'activité partielle (environ 3M€ au titre de 2021) et 20M€ de report de paiement des cotisations sociales.**



Passe sanitaire : hélas, il survit !

Il était écrit qu'il devait disparaître le 15 novembre mais il se pourrait bien qu'il survive quelques mois encore !
Quelques mois de trop.

De quelques mois en quelques mois, jusqu'à quand va-t-on imposer à toute la population (y compris aux enfants) cette mesure dont il apparaît de plus en plus clairement qu'elle n'a **pas grand-chose à voir avec le « sanitaire »** ?

On entend même dire que ceux qui ont pourtant coché toutes les cases du fameux « schéma vaccinal complet » pourraient voir leur passe désactivé au motif que le dit schéma évolue lui aussi et impose de nouvelle exigences, **toujours plus de** nouvelles exigences auxquelles il faut se soumettre !

Les craintes que nous avions exprimées dans notre lettre semestrielle n°19 du 15/10/21 (reçue par les seuls salariés productifs à leur domicile, mais disponible sur demande et publiée dans notre site web externe) sur les **conséquences dramatiques des désorganisations d'hôpitaux** suite à la suspension (illégale ?) de plusieurs dizaines de milliers de soignants, s'avèrent malheureusement parfaitement justifiées.

Face à autant d'événements destructeurs de notre société, il n'est pas possible de garder la tête dans le sable et faire comme si de rien était. Il est urgent de **nous opposer par tous moyens à la tyrannie numérique** qui prospère et s'insinue partout !

Divers faits …suite



La Direction s'entête !

Depuis **7** mois, nous faisons le siège de la Direction, dont le PDG, pour que des dispositions compensatoires soient mises en place afin de pallier la **baisse de salaire net des salariés d'Inetum Software**, induite par les TUP (fusions) des acquisitions externes SIS et BDOC dans Inetum Software (cf ci-dessous). Relancé avant la césure estivale, puis après, le PDG a de nouveau fait la sourde oreille. Ses vacances n'ont visiblement pas amélioré le niveau de son audition !

Il n'est pas admissible que les salariés passent à la caisse pour financer sur leurs deniers personnels, les opérations de réorganisations capitalistiques voulues par l'actionnaire qatari, de surcroit dans un contexte de préparation à l'introduction en bourse du Groupe Inetum qui fait miroiter pour certains dirigeants, mais pas pour les salariés, de mirifiques plus-values !

A la veille de démarrer les **NAO** (**N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires) sur les salaires, la Direction osera-t-elle se présenter devant les Organisations Syndicales sans avoir réglé ce litige ? **Baisser les salaires juste avant de négocier le montant de leur augmentation pour 2022, chapeau l'artiste !**

Nous ne lâcherons pas.

6ème publication !

Conséquence de la TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans Inetum SW : baisse du salaire net des salariés historiques à partir d'avril 2021

Comme nous vous l'avions expliqué dans notre lettre n° 257 du 26/02/21, les salariés d'Inetum Software (environ 1000) subissent depuis avril 2021, une **baisse de leur salaire net en raison d'une augmentation de leur taux de cotisation retraite complémentaire TA** suite à l'opération de TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans Inetum Software .

C'est fou, mais c'est ce que la Direction au plus niveau, a sciemment laissé faire sans mettre en place un dispositif compensatoire !

La Direction ne manque pas une occasion de mettre les salariés à contribution, pour « financer » ses réorganisations capitalistiques qui font suite à ses acquisitions externes.

C'est une véritable TRAHISON.

Et qu'on ne nous objecte pas que le montant est faible et que donc cela n'a pas d'importance !

D'ailleurs la Direction n'a même pas le courage d'annoncer la couleur aux salariés puisque dans sa **note particulièrement absconse sur ce sujet**, qui est jointe aux bulletins de paie d'avril, elle annonce laconiquement :

« *….. à compter du 1er avril (NDLR :ça n'est pas une blague) les taux de cotisations seront les suivants :*

- *Sur la Tranche A (de 0 à 3428€) : 8% (salariale : 3,2% - patronale : 4,8%)*
- *Sur la Tranche B … »*

Elle n'avoue pas qu'il s'agit d'une augmentation du taux. Et bien malin celui qui comprendra où se trouve, dans son bulletin de paie, ce fameux taux de 3,2% et quel était celui en vigueur jusqu'en mars 2021 !

Nous n'allons pas faire ici le travail d'explication à la place de la Direction des Ressources Humaines dont c'est une des attributions.

En revanche nous vous encourageons à dénoncer cette situation, à exiger une compensation visant à maintenir votre salaire net mensuel et à demander des explications sur les lignes correspondantes de votre bulletin de paie, en écrivant au DRH : bruno.da-sola@inetum.world **en mettant en copie le Président d'Inetum Software** : martin.hubert@inetum.world **et le DSC CFE-CGC de l'UES** : alina.tortochaut@inetum.world **.**

Ne nous laissons pas faire : résistons !

Agenda : octobre 2021 / novembre 2021

Cela s'est passé en octobre

1er octobre : réunion extraordinaire du CSE Central

La consultation du CSE Central sur le transfert dans Inetum d'une équipe de 10 salariés d'une société cliente EOLANE, avec laquelle Inetum a désormais conclu un contrat d'infogérance d'une durée de 7 ans et d'environ 1M€ de chiffre d'affaires par an, a eu lieu.

La Direction a persisté à refuser le moindre engagement de maintien à terme de la rémunération nette des salariés concernés (issus de la Convention collective de la Métallurgie) : or, on a vu ce qui est arrivé aux salariés d'Inetum SW dans une opération du même type (cf page 4 : baisse de leur salaire net !). Aucun engagement non plus de maintien des emplois pendant la durée du contrat (7 ans).

Le CSE d'EOLANE a confirmé que les salariés étaient réticents à rejoindre Inetum : le risque existe donc bien que le contrat ne se déroule pas dans des conditions de sécurité optimales.

2, 9, 16, 23, 30 octobre : la mobilisation contre le passe sanitaire s'est poursuivie comme prévu.



La patience est de mise. La contestation s'installe dans la durée mais ne faiblit pas, au contraire.

En effet, qui peut accepter la perspective d'une société où nous serons **tous QRcodisés**, **y compris les enfants,** pour nos activités les plus élémentaires?

13 octobre : réunion de la commission de suivi de l'accord de télétravail à la demande de la CFE-CGC et de la CFDT.

Du fait de questions souvent récurrentes posées par les salariés souhaitant effectuer leurs demandes d'avenant de télétravail, la commission a souhaité mettre en place un outil complémentaire à savoir : un **panel de questions / réponses les plus fréquemment posées. Ce dispositif a été finalisé le 29/10/21 et sera mis en ligne dès le 2 novembre dans l'intranet.** Cependant rien ne vaut une prise de contact direct avec nos représentants pour éclaircir des situations particulières !



Noël approche !

Bonnes nouvelles ! Le **CSE IDF** a décidé d'attribuer le montant maximum autorisé de **170€ par salarié, en CK-Cadeaux pour Noël 2021 !**

Le **CSE SW** qui l'avait déjà fait pour Noël 2020, **maintient cette prestation au même niveau pour Noël 2021** et l'ajustera à un niveau supérieur si un décret venait à modifier tardivement ce plafond.

Prévisions pour novembre :

9 novembre 2021 : 1ère réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires) sans la CFE-CGC !

Informée depuis septembre d'un engagement antérieur de la délégation **CFE-CGC** à cette date, la Direction n'a tenté à aucun moment de proposer d'autres choix de dates : incroyable !

Degré zéro de la concertation ?

Face à la mauvaise volonté de la Direction et à son mépris affiché à l'encontre de la **CFE-CGC**, la « chaise » de notre délégation restera vide lors de cette séance inaugurale. Trop c'est trop.

6, 13, 20, 27 novembre : la menace de prolongation du passe « sanitaire » jusqu'au 31/07/22 attise les braises de la contestation



Au jour où nous écrivons ces lignes (29/10/21), la décision de prolongation du passe dit « sanitaire » n'est pas actée. Sa suppression pure et simple encore moins. **La mobilisation se maintiendra donc**. C'est la moindre des choses pour lutter contre la mise en place d'une société ségrégationniste.

15 novembre : réunion de la commission de suivi Prévoyance-Santé

Les comptes de résultat du **régime de prévoyance** (décès, invalidité, incapacité) pour 2020 seront présentés par le Conseil de la Direction. Chroniquement déficitaire (S/P = 143% sur la période 2015-2019 !), la Direction n'a jamais semblé prendre la mesure de cette situation dangereuse. **Quel plan de prévention a-t-elle mis en place pour réduire le risque arrêt de travail ?** Sa responsabilité est totalement engagée.

Concernant la **mutuelle santé**, la **CFE-CGC** défendra l'intégration, dans le régime de base obligatoire, de la garantie « confort hospitalisation » qui permettrait qu'aucun salarié n'ait plus de reste à charge en cas d'hospitalisation. Aujourd'hui ce n'est pas le cas en raison des dépassements d'honoraires qui y sont insuffisamment pris en charge.

24 novembre : 2ème réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires)

Quel est le bilan de la politique salariale du Groupe Inetum en 2021 ? Quelles ambitions le nouveau DRH arrivé en février 2021, nourrit-il pour les salariés en 2022 et 2023 ? Dans un **contexte d'inflation galopante, le reste à vivre des salariés se réduit : la question des salaires est centrale**. La **CFE-CGC** la mettra au cœur de ses revendications. La Direction prendra-t-elle enfin en considération la situation réelle des salariés ? **Les millions existent :** il faut les partager **avec les salariés** dont le travail permet au Groupe d'atteindre l'envergure qui est la sienne aujourd'hui.

Lettre mensuelle de la section syndicale **CFE-CGC du Groupe INETUM** N°265 - 29 octobre 2021

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

contact@cfecgfc-inetum.fr

Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

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