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

Sommaire

Page 1 recomposition du capital d'Inetum
Page 2 télétravail régulier, déménagements en IDF
Page 3 prévoyance, SAP, cyber attaque , passe vaccinal
page 4 (9ème publication) baisse du salaire net, revendications NAO 2022
page 5 agenda
page 6 coordonnées

N° 268 – 31 janvier 2022

Capital d'Inetum :
66 millions d'actions

Prix d'acquisition de 99% du capital par Mannai, en 2015:

8,5€ par action soit **560M€**

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ 880 M€

Nombre maxi d'actions gratuites attribuées à environ 60 dirigeants: 436.000

NB : sous réserve d'un plan complémentaire mis en place par BAIN Capital

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ 9,6M€

Nombre maxi d'actions gratuites attribuées au PDG : 248.000

NB : sous réserve d'un plan complémentaire qui pourrait être mis en place par BAIN Capital

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ 5,5M€

Participation distribuée aux 10.000 salariés depuis 2015 : 1,6M€ soit 160€ par salarié en 6 ans

Recomposition du capital d'Inetum : les fonds à 99% !

Le 30/11/21 (cf n° 266) nous écrivions que l'opération de recomposition du capital d'Inetum se dénouerait sans doute après la trêve des confiseurs au profit d'une reprise par des fonds d'investissement. Les événements rendus publics le 19/01/22 nous donnent raison puisque **BAIN Capital**, un fonds d'investissement américain dont le siège est à Boston, s'empare d'environ 90% (à confirmer) du capital, en association avec le fonds **NB Renaissance filiale de Neuberger Berman** dont le siège est à New-York, à hauteur d'environ 10% (à confirmer).

En revanche l'hypothèse que le qatari Mannai reste majoritaire quelque temps encore a été battue en brèche puisque ce dernier a décidé de descendre du manège où il était installé depuis 2015. Il part cependant après avoir attrapé le pompon : une plus-value qui pourrait avoisiner 880M€ sur la base d'une valorisation finale de l'action à 22€ (valeur à confirmer lors de l'opération de « closing »).

Si cette valorisation parait cohérente avec la valeur d'entreprise de 2 Milliards d'Euros entendue ici ou là, elle ne sera définitivement connue qu'après les ultimes arbitrages qui seront réalisés entre le vendeur et les acquéreurs dans le courant du 1er semestre 2022.

Interpellé en séance de CSEC du 31/01/22 sur cette possible valeur d'atterrissage, le PDG d'Inetum a laissé entendre qu'elle lui semblait trop élevée. On verra bien : rendez-vous en juin prochain !

L'arrivée de ces investisseurs professionnels dont la présence pourrait durer de 3 à 5 ans selon les standards de la profession, **fait passer le Groupe Inetum sous pavillon américain tout en lui donnant les moyens d'une croissance externe accélérée et relutive** par l'acquisition de cibles plus performantes mais plus chères, a contrario des précédentes acquisitions d'entreprises moins chères mais demandant des efforts de redressement ce qui pesait en définitive sur la marge.

L'ambition d'un chiffre d'affaires de 4 Milliards d'Euros, non plus 3 Milliards d'Euros, à la fin du plan UPSCALE 23 semble envisageable. La perspective de cette accélération a réjoui le PDG qui, à ce jour, a bien l'intention de continuer à tenir la barre du Groupe dans cette nouvelle étape de son développement !

A la question fatidique de connaître les bienfaits d'une telle opération pour le collectif des salariés, toujours la même réponse : on verra s'il est possible de les associer à la création de valeur à venir.

Il serait vraiment temps qu'on y pense sérieusement : les salariés regardent le manège tourner et les APAX, BOUSSARD, et autre Mannai y monter successivement, puis en descendre les poches bien garnies, sans qu'eux bénéficient jamais de la moindre retombée positive de ces opérations. **Pourtant, est-il besoin de le rappeler, sans les salariés, sans leurs compétences et leur investissement professionnel, le Groupe Inetum n'existerait tout simplement pas**. On l'oublie un peu trop facilement.

Si Mannai était totalement imperméable à la notion de partage avec les salariés, de la valeur créée, **il se pourrait que BAIN Capital ait une autre approche** comme semble en témoigner certains de ses investissements. Par exemple « Maisons du Monde » acquis en 2012 où un Intéressement des salariés a été mis en place.

Nous avons encouragé le PDG à poser des jalons en ce sens et ne manquerons pas quant à nous, d'inviter ce sujet lors de la **prochaine réunion du CSE Central qui se tiendra en février prochain en présence des représentants de BAIN Capital** à l'occasion de leur intervention pour exposer le projet stratégique qu'ils porteront au cours des années à venir.

Divers faits



Mise en place du télétravail régulier : le point au 28/01/22

En date du 28/01/22, **6858* demandes avaient été émises** (soit une progression de 5% par rapport au 29/12/21), **5692 validées** (soit 83% du nombre total des demandes), **309 restaient à valider** (soit 4,5% du nombre total des demandes), enfin **857 ont été refusées** (soit 12,5% du nombre total des demandes), pour un **effectif France de 9700 salariés** au 30/09/21.

La répartition en nombre maximum de jours de télétravail par an s'établissait de la manière suivante (idem 29/12/21) :

175 (4J en moyenne par semaine) : **1196** soit 17% du nombre total de demandes

131 (3J en moyenne par semaine) : **3086** soit 45% du nombre total de demandes

87 (2J en moyenne par semaine) : **2244** soit 33% du nombre total de demandes

44 (1J en moyenne par semaine) : **332** soit 5% du nombre total de demandes

On constate que **70% de l'effectif a demandé un avenant de télétravail** et que la demande continue de se tasser (progression de 5 points par rapport au mois précédent).

Les salariés confirment donc majoritairement leur intérêt pour cette nouvelle organisation du travail, mais le taux de 30% de l'effectif (environ 2900 salariés) n'en souhaitant pas ou ne pouvant pas y accéder mérite une attention particulière.

Le taux des demandes restant à valider qui était de 50% le mois dernier est tombé à 4,5%, la Direction s'étant dotée des moyens nécessaires pour combler son retard.

8% des demandes pour 44J (1J par semaine) ont été refusées ainsi que 10% pour 87J (2J par semaine), 12% pour 131J (3J par semaine) et 23% pour 175J (4J par semaines). Ces proportions sont quasi constantes par rapport à la situation du mois dernier.

La commission de suivi de l'accord qui s'est réunie le **12/01/22** a élaboré les indicateurs de suivi nécessaires pour analyser précisément ces données par BL, Cost et métiers repères afin de mettre en évidence d'éventuels dysfonctionnements dans l'application de l'accord. Une telle analyse sera réalisée en février sur la situation à fin janvier.

Les motifs de refus sont à 90% sur le nombre de jours en raison de contraintes clients : il faudra cependant s'assurer que les dits clients ne refusent pas aux salariés d'Inetum, ce qu'ils acceptent pour leurs propres salariés.

Les 10% de refus restants sont liés à la durée de l'avenant : du fait de missions d'une durée inférieure à un an, le management a ajusté dans certains cas la durée de l'avenant à la durée de la mission, ce qui est en contradiction avec le texte. La pratique managériale devra donc évoluer.

La rédaction des avenants peut parfois se révéler incorrecte par rapport à certaines données de terrain comme par exemple les horaires de travail : dans de tels cas, les salariés doivent en faire corriger la rédaction avant de les signer ou prendre contact avec nos représentants pour nous expliquer leur situation voire leurs difficultés.

*sans retraitement des éventuelles multiples demandes comme les refus suivis d'une validation, par exemple.



En 2022 et 2023, ça va déménager en Ile de France !

Il fallait s'y attendre ! Le changement d'actionnaire qui sera effectif en mai/juin 2022 s'accompagnera dès **janvier 2023** d'un déménagement du siège du Groupe Inetum dans un nouveau bâtiment flambant neuf.

Situé à 250 m du site actuel de Saint Ouen, ce complexe à peine sorti de terre, offrira des équipements modernes » et des « services *immeuble* pour le bien-être des collaborateurs ». Cafés, brasserie, restaurants, « rooftop » (terrasse en plein air) privatisable, auditorium pour conférences et espaces de travail de toutes natures : « one day office », partagés, bulles, focus (pour travailler dans la concentration), informel, « plug and work »(sorte de comptoir, pour les jours où l'on n'aura pas trouvé de place ailleurs) et enfin, last but not least, l'espace casiers, le nouveau venu de la modernité !

Car bien entendu, **le flex office sera la règle** puisque le télétravail sera passé par là. L'identification automatique des salariés pourrait bien être l'étape suivante : QR Code ? Ampoules li-fi de nouvelle génération? Une chose est certaine : il n'y aura pas assez de place pour tous, en même temps ! Et si, à moyen terme, le télétravail perdait son attractivité, qu'adviendra-t-il ? Dans l'immédiat, l'optimisation de la surface louée, c'est-à-dire celle qui est strictement nécessaire à chacun compte tenu d'un recours massif au télétravail, permettra une réduction substantielle des coûts immobiliers, conformément à l'un des objectifs du plan stratégique UPSCALE 23. Voilà au moins un objectif atteint !

C'en sera fini des bureaux attitrés. Chacun, y compris les Directeurs, devra réserver son « espace » de travail en fonction de ses prérogatives du jour. Un casier permettra de stocker le strict minimum d'affaires personnelles utiles. La notion d'armoire disparaîtra au profit d'une politique de « clean desk » totale : ne pas oublier qu'Inetum sera devenu une société américaine, donc en pointe sur ces concepts. Ceci expliquant sans doute cela !

Dans l'attente d'inaugurer ces nouveaux standards, c'est à un **grand chambardement préparatoire que les salariés d'Ile de France sont conviés en 2022** avec le déménagement en février/mars des équipes basées à Mozart(Clichy), soit vers Monge (équipe SPEAD), soit vers l'actuel bâtiment de Saint Ouen, y compris les bureaux de CSE et les bureaux syndicaux, les 3ème et 4ème étages de Meudon rejoindront les autres étages ou d'autres sites, d'ici février 2023.

Les premiers plans de déménagement ne laissent cependant pas d'inquiéter : pour caser tout le monde à Saint Ouen, la Direction a prévu un mobilier plus petit (bureaux d'1m40 au lieu d'1m60). **Un petit « détail » qui en dit long….**

SAP : un démarrage poussif

Le CSE Central informé depuis plusieurs mois des conditions de travail de plus en plus difficiles des assistantes de gestion qui sont en 1ère ligne dans le démarrage de SAP en remplacement notamment de Sygest, a déclenché une **alerte avec expertise lors de sa réunion du 21/01/22.**

L'inquiétude grandit parmi les salariés car les nouvelles applications : Chronotime pour la saisie des temps et des activités, et SAP Concur pour la saisie des notes de frais, ne sont pas encore accessibles à tous, l'opération se déroulant progressivement et très prudemment, cost par cost ou par groupes de costs.

La Direction a heureusement confirmé que **la paie de janvier sera assurée !** *à suivre*



Passe vaccinal : citoyens désactivables !

Ayant réussi avec brio son examen de passage auprès des députés, des sénateurs et des membres du conseil constitutionnel, le passe vaccinal est désormais en place depuis le 24 janvier 2022 ! **Aussitôt mis en place, aussitôt modifié par le Ministre de la Santé** qui a réduit soudainement la durée du certificat de rétablissement du Covid-19 qui permettait, parmi d'autres dispositions, d'obtenir le précieux sésame, en la réduisant de 6 mois à …4 mois !

Sur quelles bases scientifiques ? La question mérite d'être posée, comme tant d'autres qui restent sans réponses depuis ces deux années où les citoyens subissent le feu nourri de mesures parfois extravagantes mais toujours liberticides.

Ici ou là, chacun pressent que le feu couve et qu'un embrasement social ne serait peut-être pas impossible. Les méthodes répressives ont leurs limites mais pour le moment les forces vives du pays ne sont pas encore totalement anéanties et la plupart assistent, sidérés, et avec fatalisme à la déconstruction de nos protections sociales. **Le match qui se joue aujourd'hui n'est pas terminé et pourrait nous réserver bien des surprises !**



Résiliation du régime complémentaire de prévoyance : le point

Le mois dernier nous vous expliquions que la Direction traînait les pieds pour transmettre aux membres de la commission de suivi Prévoyance (un représentant par Organisation syndicale signataire de l'accord d'entreprise : CFDT, CFE-CGC, CFTC, Solidaires, et deux membres du CSE Central) le dossier complet des réponses à l'appel d'offres qu'elle avait lancé pour trouver un **remplaçant à l'assureur actuel du régime de prévoyance, Malakoff-Humanis, en raison de l'augmentation tarifaire de +50% qu'il exigeait à partir du 01/04/22 et que la Direction refusait.**

Placés devant une dissymétrie de moyens (l'entreprise dispose de son Conseil, le Cabinet Adding qui l'assiste dans ce domaine très technique) **les membres de la commission de suivi se trouvaient de fait écartés d'un sujet qui concerne pourtant tous les salariés, ces derniers cotisant entre 40 et 50% de la cotisation totale.**

Ils ont alors pris l'initiative unanime de mandater leur propre Conseil spécialisé (le Cabinet AOPS) afin de les assister dans l'opération en cours : **la Direction a fini par admettre cette manière de faire et d'en financer le coût**. Par l'intermédiaire de ce Conseil, ils ont eu accès au dossier et surtout, ont pu bénéficier d'autant d'explications claires et précises que nécessaire. **Ainsi remis en selle, ils seront en mesure de peser efficacement dans la suite du dossier. Nous sommes très satisfaits de cette évolution de la méthode de travail !**

Quelles seront les prochaines étapes ?

Deux assureurs ayant été retenus à l'issue de l'appel d'offres, AG2R et Groupama Gan Vie, il s'agit désormais de les départager sur d'autres critères que le niveau de cotisation puisque tous deux se sont alignés avec **+28% d'augmentation, hausse très élevée.**

Face à cette situation particulièrement inhabituelle du fait de cette ampleur, nous avons demandé que l'accord d'entreprise soit renégocié afin de **modifier la répartition du financement du régime en faveur des salariés.**

Tous ces travaux devront être menés rapidement car il faudra ensuite vérifier point par point les contrats d'assurance, ce qu'il nous sera possible de faire efficacement grâce à l'assistance de notre Conseil. *A suivre*



Cyber attaque (rançongiciel) du 19/12/21 : quelles conséquences pour les salariés ?

Si la Direction a expliqué au CSE Central que le retour à la normale était en cours, elle n'a pas été précise sur la date, car les situations de terrain sont multiples. En particulier, certains clients ont décidé de couper les ponts avec Inetum aussitôt que l'incident a été porté à leur connaissance, étant entendu qu'ils les rouvriront progressivement et seulement si le Groupe est en mesure d'établir que les conditions de sécurité sont totales. Ce qui pourrait prendre un peu de temps.

Pendant ce temps qu'en est-il des salariés impactés par ce grave incident ?

Certains ont été « invités » à poser des jours de congés et / ou de RTT . Le terme employé par la Direction laisse entendre qu'ils avaient la possibilité de refuser, ce qui est vrai puisque les délais de prévenance n'étaient pas respectés (pour rappel : 2 mois pour les CP, 7J pour les RTT). Mais on sait bien qu'en de telles circonstances, l'« invitation » exprimée par le management vaut généralement obligation !

L'ensemble des Organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, Solidaires) ainsi que la CGT, a saisi l'Inspection du travail sur ce non-respect du droit : si vous avez été placés dans cette situation, et avez dû obtempérer contre votre gré, faites-vous connaître rapidement auprès de nos représentants !

D'autres ont été placés rétroactivement dans le dispositif « d'activité partielle » qui avait été utilisé en 2020 et 2021 au plus fort de la crise sanitaire : **si votre CRA de décembre a été modifié en ce sens après que vous l'aviez saisi, c'est un dysfonctionnement qu'il faut dénoncer. Faites-vous également connaître rapidement auprès de nos représentants !** Le recours à ce dispositif auquel le CSE Central a par ailleurs rendu un avis défavorable au motif que les conséquences financières de cet incident seront compensées partiellement par une police assurance ad hoc, reste à ce jour, dans l'attente de l'approbation de l'Administration.

Sur un autre plan, la Direction a salué la réactivité, le professionnalisme et l'investissement de tous les salariés qui n'ont pas compté leurs heures (notamment la DSI) et ont fait preuve d'ingéniosité pour pallier les difficultés auxquelles ils étaient confrontés.

La CFE-CGC avec les autres Organisations syndicales, ont interpellé la Direction pour que cette reconnaissance se traduise par des primes exceptionnelles à la hauteur des services rendus ! *à suivre !*

Divers faits …suite



Mannai va encaisser une plus-value d'environ 880M€ : laissera-t-il quand même une ardoise aux salariés ?

Depuis **10** mois, le DRH et le PDG, restent sourds à nos demandes de mise en place de mesures compensatoires afin de pallier la **baisse de salaire net des 1200 salariés historiques d'Inetum Software** induite par les TUP (fusions) des acquisitions externes de SIS SIS et BDOC, dans Inetum Software La discrimination est érigée au rang de principe : quelle étrange interprétation de la RSE (« Responsabilité Sociale des Entreprises ») !

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.

Les salariés ne baisseront pas les bras face à cette injustice criante et leurs représentants saisiront le PDG et les actionnaires lorsqu'ils se présenteront devant le **CSE Central** dans le cadre du remplacement du Qatari Mannai par les fonds d'investissement américains BAIN Capital et BG Renaissance (filiale de Neuberger Berman).

9ème publication !

NAO 2022 : Négociations Annuelles Obligatoires

Propositions de la Direction / Contrepropositions de la CFE-CGC

Réunions : 09/11/21, 24/11/21, 07/12/21, 14/12/21

La balle était dans le camp de la Direction, mais elle ne l'a pas saisie !

Le mois dernier, nous espérions encore un retour positif de la Direction, ou au moins un échange argumenté, sur nos contrepropositions adressées début janvier 2022 en conclusion du round des **NAO 2022**. Il n'en fut rien. Et c'est par un mail laconique que le DRH Groupe nous a fait savoir qu'il les refusait toutes !

C'est une chose de répéter sans cesse dans les médias, comme le fait le PDG avec constance, que l'enjeu des années à venir (c'était déjà celui des années passées) est d'attirer les « talents » et de les retenir dans le Groupe Inetum, c'en est une autre de traduire cela de manière concrète ! Apparemment la Direction et son nouveau DRH arrivé en février 2021, n'ont pas vraiment l'intention de changer grand-chose. Occasion manquée.

Pour mémoire, ci-après, nous vous laissons juge de « l'effort » que nous demandions à la Direction !

Direction :

Budget d'augmentations individuelles égal à **2,25% de la masse salariale 2021** (cotisations salariales et patronales incluses) + augmentation à compter du 01/04/22, de **2% du salaire fixe des 400 salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 27.000€**, avec une **augmentation annuelle minimale de 500€ bruts**.

CFE-CGC :

Budget d'augmentations individuelles égal à **3% de la masse salariale 2021** (cotisations salariales et patronales incluses) + **augmentation à compter du 01/04/22, de 80% de l'effectif total** des salariés de l'UES, soit environ 8000 salariés, avec une **augmentation annuelle minimale de 600€ bruts**.

Pourquoi ?

Constatant qu'au titre de 2021, la progression de la masse salariale (à effectif permanent, octobre 2020 à octobre 2021) a été de +2,1%, l'ambition affichée par la Direction pour 2022 semble bien modeste, alors même qu'il s'agit d'une année de sortie de crise et que l'inflation repart fortement à la hausse : cela nécessiterait **d'envoyer un signal fort à tout le collectif des salariés lequel n'a pas ménagé ses efforts au cours des deux années 2020-2021.**

Pour mémoire, ce taux était de 2,65% pour 2018 et 2,63% pour 2019, [1,23% pour 2020].

Si notre contreproposition était retenue, cela trancherait sur les années passées où la proportion de l'effectif augmenté avait été respectivement pour 2018, 2019, [2020] et enfin 2021, de : **58%, 54%, [22,5%] et 47%.**

Direction :

Augmentation de la valeur faciale du **TK Restaurant de 8€ (depuis 2016) à 8,60€**

CFE-CGC :

Augmentation de la valeur faciale du **TK Restaurant de 8€ (depuis 2016) à 9€**

Pourquoi ?

Avec une valeur faciale de 8,60€ le pouvoir d'achat des salariés augmenterait d'environ 26€ par an.
Avec une valeur faciale de 9€ le pouvoir d'achat des salariés augmenterait d'environ 44€ par an : ce serait bien la moindre des choses !

Agenda : janvier 2022 / février 2022

Cela s'est passé en janvier :

12 janvier : réunion de la commission de suivi de l'accord Télétravail

Lors de cette 2ème réunion de la commission depuis le déploiement opérationnel récent de l'accord signé par la CFE-CGC et la CFDT, puis validé par référendum en octobre 2020, ses membres ont défini les indicateurs de suivi : nb avenants demandés, acceptés, refusés, durée par BL, BU, Cost, métiers repères. Une 1ère analyse détaillée sera réalisée en février sur la situation au 31/01/22.

8, 15, 22, 29 janvier : les mobilisations contre le passe sanitaire-vaccinal se sont poursuivies

Après une courte trêve entre Noël et le Jour de l'an, les mobilisations ont repris. Le durcissement des mesures en France, à rebours de la détente décidée par de nombreux pays en Europe mais aussi aux USA, dépasse largement le domaine « sanitaire ».



Les éléments justificatifs sont de plus en plus fréquemment remis en question par un nombre croissant de citoyens et par certains médias.

18 janvier : oraux des deux assureurs retenus pour le régime de prévoyance, en remplacement de Malakoff-Humanis

La Direction ayant refusé la proposition tarifaire de Malakoff-Humanis, actuel assureur, car trop élevée (+50%) par rapport à celles des autres assureurs (entre +28% et +40%) qui avaient répondu à l'appel d'offres, le contrat actuel sera dénoncé au 31/03/22.

Les propositions d'AG2R et de Groupama Gan Vie ont finalement été retenues (+28%). Ces derniers les ont présentées à la Direction, son conseil Adding et le conseil AOPS des représentants du personnel.

21 janvier : réunion du CSE Central

Point d'avancement sur le démarrage de SAP : le CSEC a voté une alerte sur les conditions de travail des assistantes de gestion. Un expert sera chargé de mener les investigations et de formuler des préconisations.

Consultation sur le recours à l'activité partielle suite à la cyber attaque, pour 280 salariés et 25.000 heures. Le CSEC a rendu un avis défavorable au motif principal qu'une assurance prendra en charge une partie des coûts induits.

25 janvier : réunion de la commission de suivi prévoyance-santé

La restitution des résultats de l'appel d'offres pour remplacer Malakoff-Humanis a été réalisée par le Cabinet de conseil de la Direction (Adding) et par celui des représentants du personnel (AOPS). Les deux propositions retenues AG2R et Groupama Gan Vie sont de qualité et équivalentes au plan des cotisations (+28%). Les deux assureurs se sont engagés à maintenir ces taux jusqu'au 01/01/24 (3 ans). Le choix définitif de l'assureur sera réalisé courant février.

Les représentants du personnel ont demandé que l'accord d'entreprise sur la Prévoyance soit renégocié pour que la part patronale de la cotisation soit augmentée**.**

31 janvier : réunion du CSE Central

Le PDG a présenté l'opération de recomposition du capital : départ de Mannai et arrivée de deux fonds : l'**américain** BAIN Capital et NB Renaissance, filiale italienne de l'**américain** Neuberger Berman.

Prévisions pour février :

Début février (à définir) : réunion de la COMECO du CSE Central sur le changement d'actionnaire

Les textes prévoient une procédure de consultation du CSE Central sur cette opération particulièrement complexe.

Pour en appréhender les tenants et aboutissants ainsi que ses nombreuses étapes, intégrant la soumission du dossier aux autorités européennes de la concurrence mais également au Ministère des finances dans le cadre des investissements étrangers, le CSE Central et sa COMECO seront assistés par leur conseil : ADECO Expertise qui les avait déjà accompagnés lors de l'OPA réalisée par le qatari Mannai pour s'emparer de 99% du capital en 2015/2016.

Le dénouement de l'opération (« closing ») est prévu par la Direction en mai/juin 2022.

Avant le 15 février : réunion de la commission de suivi prévoyance et santé

Le choix du nouvel assureur du régime de prévoyance devra être acté entre la Direction et les représentants du personnel afin que sa mise en place soit effective au 31/03/21 en relais du contrat de Malakoff-Humanis.

La rédaction du nouveau contrat d'assurance mais aussi la communication vers les salariés sur le changement d'assureur et les nouveaux taux de cotisation, requerront une grande vigilance des parties intéressées (Direction et Représentants du personnel) afin qu'aucune ambiguïté ne subsiste sur aucun sujet.

Pour la **CFE-CGC**, la renégociation de l'accord de prévoyance est rendue nécessaire du fait de la très forte et inhabituelle hausse des cotisations (conséquence d'un défaut d'anticipation de la Direction), laquelle ne saurait être supportée par les salariés dans les conditions actuelles de répartition Entreprise / Salariés. **Cette renégociation devra démarrer au plus vite.**

23 février : réunion de la commission paritaire

Un calendrier annuel de négociations a été mis en place pour 2022 sur la base d'une réunion mensuelle, afin de négocier sur les sujets suivants : astreintes, droit à la déconnexion, télétravail (NB : l'accord en vigueur, d'une durée d'un an, échoira en octobre 2022) et de faire un bilan de fonctionnement des Instances Représentatives du personnel, en particulier les CSE issus des Ordonnances Travail de 2017, dans la perspective de leur renouvellement lors des élections des représentants du personnel en 2023.

La **CFE-CGC** a demandé que soit ajoutée à ces thèmes, la négociation d'un accord d'**Intéressement**.

Il est prévu que la réunion de février traite des **astreintes**.

5, 12, 19, 26 février : les mobilisations contre le passe-vaccinal resteront d'actualité

Sur la base de la situation observée au 29/01/22, il apparait **plus nécessaire que jamais** de s'opposer à la mise en place du passe vaccinal car ce dispositif installe soumission, ségrégation voire délation, et va bien au-delà d'une mesure « sanitaire ».



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
	Daniel ESSE	06 95 11 75 31	daniel.esse@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/