



LETTRE MENSUELLE

CFE-CGC

De l'UES Inetum

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

Sommaire

Page 1	Édito
Page 2	Intermission
Page 3	Ordre de mission
Page 4	Congés et RTT
Page 5	Mutuelle
Page 6	Agenda
Page 7	Contacts

7 avril 2025

Départ de Norman Hodara : limogeage ou départ volontaire ?



Le 19 mars, nous avons été surpris et même interloqués par l'annonce inopinée du remplacement de Norman Hodara par François Fleutiaux à la tête d'Inetum Services France, ce dernier prenant même la direction de plusieurs pays (France, Belgique, Luxembourg, Maroc, Tunisie), ce qui laisse craindre une moindre disponibilité de sa part concernant la situation spécifique de la France dans le groupe.

Le doux euphémisme de « simplification » employé par la direction, ne suffit pas à masquer le départ forcé d'un des piliers d'Inetum depuis 21 ans. Départ dont l'absence d'explication par la direction du groupe laisse la porte ouverte à toutes les supputations et quelques inquiétudes. Est-ce dû aux résultats financiers décevants ? Est-ce dû à un désaccord sur la stratégie ? Est-ce dû à un désaccord sur la politique mise en place par Bain ?

Dans tous les cas, un tel remplacement au niveau de la direction France laisse craindre une vague d'autres départs plus ou moins forcés dans l'ensemble de la hiérarchie. Voire en corollaire une amplification des départs contraints des salariés qui heurtent les exigences de Bain Capital. À commencer par les départs des salariés en intermission, d'une ampleur sans précédent chez Inetum, en contradiction avec le discours lénifiant de Norman Hodara sur les actions entreprises pour les former et les placer en clientèle.

Un tel remplacement a forcément d'autres objectifs, que la **CFE-CGC** demande à François Fleutiaux, mais aussi à Jacques Pommeraud, de présenter le plus rapidement possible et de façon transparente aux représentants du personnel puis à l'ensemble des salariés.

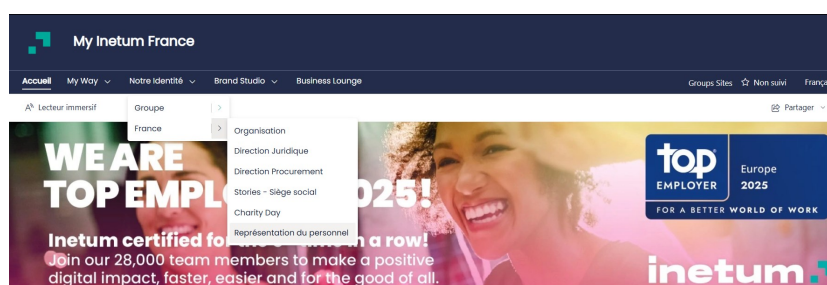
La situation est suffisamment compliquée et les changements importants pour que nous demandions à Mr Pommeraud (qui n'a d'ailleurs jamais daigné venir rencontrer les représentants du personnel, contrairement à son prédécesseur, Vincent Rouaix) de venir présenter ses objectifs en CSE Central.

En attendant, saluons tout de même la volonté de François Fleutiaux d'aller à la rencontre des salariés et des organisations syndicales.

Vous cherchez vos
représentants du
personnel sur l'intranet ?

Ils sont là !

Cliquez ici, [Représentation du personnel](#)



Intercontrat ou intermission ?



Il s'agit d'une période durant laquelle un salarié n'est pas affecté à une mission spécifique, et donc n'est pas facturé à un client. Cette période peut susciter divers questionnements.

L'intercontrat ou l'intermission est un sujet souvent source de stress et d'incompréhension. Cette période est pourtant tout à fait normale et logique dans une ESN.

En règle générale, lorsqu'un salarié termine une mission chez un client, il revient dans son entreprise de rattachement, où il effectue du travail en interne, notamment de la formation ou de la veille technologique. Cette pause est l'occasion pour le salarié de renforcer ses compétences, se former sur de nouvelles technologies et peut-être même de participer à des projets internes.

Toutefois, l'intercontrat peut aussi être perçu comme une période de vide, tant du point de vue du salarié que de l'entreprise. Pour le salarié, c'est un moment d'incertitude sur son avenir professionnel et peut générer un stress. Tant que le salarié n'est pas missionné, il n'est pas productif pour l'entreprise, ce qui représente donc une charge salariale non rentabilisée pour celle-ci.

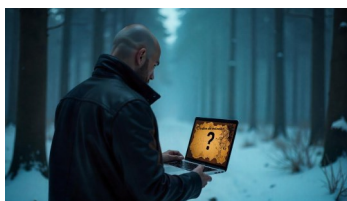
L'enjeu pour les ESN est donc de gérer au mieux ce temps entre deux missions afin de minimiser l'impact sur la rentabilité de l'entreprise et sur l'engagement du salarié. Tout l'art de la gestion de l'intercontrat réside donc dans le fait de trouver l'équilibre entre le besoin de maintenir la rentabilité de l'entreprise et la nécessité de garantir l'épanouissement du salarié, sa compétitivité et son employabilité.

L'intermission doit être considérée comme un moment propice à une certaine productivité pour le salarié et non comme une période d'inactivité ou de passivité. Avec un bon management et une bonne planification, l'intercontrat peut devenir une réelle opportunité pour le salarié de monter en compétences et pour l'ESN de garantir une meilleure adéquation des savoir-faire aux besoins futurs de leurs clients.

Depuis quelques mois, INETUM a mis en place des actions permettant aux salariés de revenir sur site afin :

- ♦ De bénéficier d'un soutien pour la mise à jour du CV sur Gcomp
- ♦ De se préparer aux entretiens avec les clients et rencontrer les commerciaux
- ♦ De participer à des ateliers d'échange de savoir-faire

Sans ordre de mission, pas de mise en route !



L'ordre de mission en Entreprise de Services du Numérique (ESN) est un document essentiel qui formalise l'envoi d'un salarié en mission chez un client.

C'est un préalable avant tout démarrage de mission.

Ce document est régi par des dispositions légales et conventionnelles, notamment la convention collective des BET, dite SYNTEC, sur laquelle repose notre contrat de travail. Son article 11.1 impose aux employeurs de fournir un ordre de mission avant l'envoi d'un salarié en déplacement.

<https://www.syntec.fr/convention-collective/obligations-militaires/>

Cet ordre de mission doit être signé par le salarié et un représentant de l'entreprise.

suite page 3

Sans ordre de mission, pas de mise en route ! *(suite de la page 2)*

Dans ce formulaire, vous devez trouver l'ensemble des éléments qui définissent le cadre, les conditions et les obligations de la mission.

Cet ordre de mission doit préciser au minimum :

- ◆ le client bénéficiaire (qui peut-être une autre Agence au sein d'Inetum),
- ◆ le lieu de la mission,
- ◆ la date de début de mission,
- ◆ la durée de la mission,
- ◆ la nature du projet ou des travaux à réaliser,
- ◆ les sujétions particulières liées à la mission,
- ◆ le nom du responsable du suivi de l'affaire,
- ◆ les modalités de remboursement des frais engagés. (Rappel sur les avances de frais : Le montant minimum pour une avance sur frais est de 200€, en dessous de cela, le salarié est tenu de faire des notes de frais liées à ses dépenses sans avance de frais.)
- ◆ les matériels mis à disposition pour réaliser la mission (ordinateur, téléphone...)

Les conditions de la mission pouvant évoluer en fonction des conditions de son exécution, un nouvel ordre de mission devra être établi en fonction de l'évolution de ces dernières.

Les règles relatives aux frais de mission sont disponibles dans l'intranet [ici](#).

Et le modèle d'ordre de mission est [ici](#) (document word)

Futur accord télétravail, prêts pour défendre vos intérêts



L'actuel accord télétravail d'une durée de 3 ans arrivant à échéance fin 2025, nous débutons ce mois-ci les négociations pour le renouveler.

Signé en septembre 2022 par la **CFE-CGC** et la CFDT, il n'était pas directement applicable nos organisations syndicales représentants à l'époque moins de 50% des salariés (47,30% pour être précis versus 60,33% suite aux élections CSE de 2024).

Comme la loi le permet, nous avons alors demandé en décembre 2022 un référendum. Celui-ci a validé l'accord avec une victoire franche du « oui »

à 81,77% des votants et une participation conséquente de 45,30% des salariés (4240 votants sur 9360 inscrits).

Après plus de 2 ans d'application de l'accord et de nombreux échanges avec les salariés, nous mesurons pleinement les avantages et inconvénients de l'accord et serons force de proposition afin d'améliorer celui-ci.

Congés / RTT

La CFE-CGC demande la mise en place d'un Compte Épargne Temps !



Comme chaque année vous avez reçu avec votre bulletin de paye de mars une note par laquelle la Direction se montre très directive sur les périodes de prise des congés. Une démarche qualifiée de « proactive » qui se traduit par une véritable imposition des dates de congés aux salariés à des moments essentiellement favorables au « business » sans prendre en compte leurs impératifs de vie personnelle.

Chaque année les problèmes se posent sur des périodes récurrentes : **avril-mai** lorsqu'il faut « solder » les congés avant la fin de l'exercice des congés payés le 31 mai, **juillet-août** pour être en congés en même temps que les

clients, **décembre** pour réduire au maximum le nombre de jours de congés restant à prendre dans le but d'améliorer la situation financière pour la clôture de l'exercice !

À ce propos, nous vous rappelons que, si vous n'avez pas pu prendre vos RTT avant le 31 mai en raison de contraintes de mission, vous pouvez les prendre jusqu'au 31 août.

Vos représentants **CFE-CGC** vous encouragent à anticiper le plus possible votre pose de congés, quitte à modifier votre demande si besoin. Vos représentants sont à votre service pour vous aider à faire respecter les règles de prise des congés en limitant les risques de désaccord et de conflit avec votre hiérarchie.

Les managers de proximité sont eux même affectés par ces directives qui les amènent à tordre le système pour permettre à leurs équipes de ne pas perdre de congés.

Finalement, toutes ces contraintes engendrent des tensions récurrentes et inutiles ainsi qu'une surcharge de travail. Tous cela s'avère particulièrement néfaste pour l'ambiance de travail et entraîne des répercussions négatives sur l'activité.

Dans ce contexte, la mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) qui serait alimenté annuellement par le salarié sur la base d'un nombre maximum de jours de congés à définir, apparaît comme l'outil indispensable pour faire cesser cette chasse organisée aux jours de congés non pris pour le plus grand bénéfice de l'activité et la satisfaction des salariés et des managers de proximité. La **CFE-CGC** soutient cette demande auprès de la direction d'Inetum. Espérons que le bon sens s'invite dans les réflexions de cette dernière.

Inetum Software devient Nexpublica



La sortie d'Inetum Software de l'UES Inetum, que nous évoquions dans notre lettre en date du 12 novembre 2024, prend une nouvelle dimension avec son changement de nom, qui devient Nexpublica.

Nous profitons de cette annonce pour saluer vos représentants **CFE-CGC** au sein de Nexpublica qui continuent à œuvrer dans l'intérêt de leur collectif.

Mutuelle : une négociation toujours au point mort !



Malgré les **1811 signatures de la pétition** initiée par l'intersyndicale Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE), la direction fait toujours semblant de négocier et veut pérenniser son désengagement du financement de notre système de Santé et Prévoyance.

Après une réunion paritaire en février, où la direction n'a montré aucun égard aux propositions de l'intersyndicale, la réunion paritaire de mars a été reportée par la direction en ce mois d'avril, en raison du remplacement de Norman Hodara par François Fleutiaux. Parallèlement le CSEC a engagé une action judiciaire à propos du délai de consultation du CSEC sur les modifications de cotisations.

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

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

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

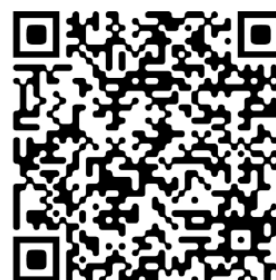
Cette proposition ne satisfait ni à l'exigence des salariés sur le maintien de leurs avantages acquis, ni à l'urgence de la situation. La direction ne semble pas avoir pris la mesure du fort mécontentement des salariés, ni de la détermination des organisations syndicales qui les représentent.

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

SIGNONS LA PETITION

Pour des cotisations Mutuelle justes et solidaires !

- pour maintenir la solidarité entre les salariés
- contre la hausse des cotisations « conjoints » et « inactifs »
- contre les économies de la direction sur notre système de santé complémentaire
- pour une négociation loyale du niveau des cotisations



<https://ouvaton.link/ri4Uhu>

L'Agenda

MARS, 2025

04 RÉUNION CCST ÎLE DE FRANCE (DUERP - PAPRI Pact)

MAR

11 RÉUNION COMMISSION ACTION LOGEMENT

MAR

11 RÉUNION CSSCT AUVERGNE RHÔNE-ALPES

MAR

12 RÉUNION CSEC

MAR

13 RÉUNION CSSCT EST À METZ ANNULÉ

MAR

CSEC prévu en même temps

13 RÉUNION CSEC (SUITE)

MAR

13 RÉUNION CSSCT SUD OUEST À TOULOUSE

MAR

17 RÉUNION CSSCT EST À METZ

MAR

18 RÉUNION SUR LES INTERMISSIONS

MAR

18 RÉUNION CSSCT MÉDITERRANÉE À MONTPELLIER

MAR

18 RÉUNION CCST ÎLE DE FRANCE

MAR

19 RÉUNION PARITAIRE MUTUELLE & TÉLÉTRAVAIL ANNULÉ

MAR

Annulée par la direction

20 COMMISSION FORMATION

MAR

25 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE

MAR

25 RÉUNION CSE NORD

MAR

25 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES

MAR

27 RÉUNION CSE SUD-OUEST (CSSCT)

MAR

27 RÉUNION CSE EST (SSCT - MIXTE)

MAR

28 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE À SOPHIA

MAR

28 RÉUNION CSE GRAND-OUEST

MAR

AVRIL, 2025

04 RÉUNION DE LA COMMISSION ENVIRONNEMENT

AVR

08 RÉUNION COMMISSION ACTION LOGEMENT

AVR

16 RÉUNION PARITAIRE

AVR

17 RÉUNION CSE SUD-OUEST (ÉCONOMIQUE)

AVR

23 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES

AVR

24 RÉUNION CSE EST (ÉCONOMIQUE - TEAMS)

AVR

29 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE

AVR

29 RÉUNION CSE NORD

AVR

29 RÉUNION CSE GRAND-OUEST

AVR

30 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE (AIX)

AVR