

- Paritaires – Mercer : retraités malmenés ! (p 1 et 2)

- Logement – Prêt acquisition AL (p 3)

- Congés : journée solidarité modifications congés (p 4 et 5)

- Femmes cadres (p 9 et 7)

- Analyse environnementale : (p 8)

- Calendrier : Réunions / Commissions (p 9)

- Equipe CFTC (p 10)

Jun 2025

RÉUNION PARITAIRE : la reprise - RV le 18 juin !

À RETENIR!

Après trois réunions annulées ou reportées sans date (19/03, 16/04, 14/05) et un message adressé le 14/05 en intersyndicale à Messieurs POMMERAUD et DA SOLA, nous avons reçu une invitation de la direction pour une réunion paritaire le 18 juin 2025.

Note de l'intersyndicale rédigée le 14 mai : RUPTURE BRUTALE DU DIALOGUE SOCIAL

Après l'annulation successive par la Direction des trois dernières réunions paritaires, l'intersyndicale Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, SOLIDAIRES INFORMATIQUE) demande la reprise des négociations, sans délai, sur la Prévoyance Santé, le Télétravail et le Travail atypique

L'intersyndicale réclame aussi l'ouverture des négociations sur les sujets revendiqués par les organisations syndicales lors de la dernière NAO comme l'Accord « Seniors » et retraite progressive, le Droit à la déconnexion, la Qualité de Vie au Travail, le Congé hormonal, l'Intéressement et Participation, le Compte épargne temps, ...

Concernant la Prévoyance Santé, l'intersyndicale envisage dès aujourd'hui toutes actions possibles et nécessaires pour défendre l'intérêt des salariés et de l'ensemble des bénéficiaires.



Rappel des principales propositions faites par l'intersyndicale :

- Pour un régime « juste » :
 - o De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints et inactifs
 - o De nous fournir les éléments permettant un calcul d'impact de cette mesure
- Pour un régime solidaire :
 - o De maintenir le niveau de cotisations « salariés » au niveau de 2024
 - o D'augmenter les cotisations « conjoints » de +25 à 35 % en fonction de l'impact des cotisations sur les tranches B et C
 - o D'augmenter les cotisations « inactifs » de 15 % au lieu des 25% prévus



MERCER

Quand les retraités d'Inetum sont maltraités et menacés !

Juin 2025

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Une ancienne salariée, désormais retraitée, nous fait part de ses déboires avec MERCER.

Notamment des nombreuses relances nécessaires pour la prise en compte des visites chez le médecin généraliste. Les relevés de sécurité sociale ne suffisent plus. MERCER demande régulièrement les factures acquittées pour des actes courants, tels que soins dentaires, kinésithérapie, radiologie, etc., sous prétexte de ne pas avoir reçu la télétransmission de la dépense engagée.

De plus MERCER signale tardivement (3 semaines environ), la nécessité de leur envoyer les factures et il faut compter ensuite le même délai avant que la demande de remboursement soit finalement traitée. Alors qu'avec Verspieren, les remboursements se faisaient sous huitaine, sans envoi des factures acquittées. Il en est de même avec les professionnels de santé, MERCER tarde tellement à rembourser le laboratoire d'analyses médicales que ce dernier finit par contacter cette retraitée.

Par ailleurs sa cotisation avec surcomplémentaire s'élevait à **137,36 € en 2024, puis à 162,11€ au 1^{er} janvier 2025, soit une augmentation de 24,75 € (18%).**

Le 18 mars 2025, MERCER lui annonce par mail l'augmentation de cotisation prévue au 1^{er} avril 2025. Celle-ci s'élève désormais à 200,97 €, soit une nouvelle augmentation de 38,86 € (+24%). Ce qui constitue une augmentation totale de 63,61€ (+46%) depuis décembre 2024 !

Elle décide donc de changer de mutuelle, mais vu le délai très court, elle n'a pu résilier qu'à partir du 1^{er} mai 2025. Or, le 22 mai 2025 cette salariée a reçu un mail de Mercer lui demandant de régler la somme 38,86 €, sans aucune explication, sous quinzaine en la menaçant d'engager une procédure de mise en demeure !

Alors que Mercer, ayant prélevé 162,11 € au lieu des 200,97 € annoncés, était responsable de l'erreur.

Wasquehal, le 22/05/2025

Vos références :

Objet : Dernier rappel avant mise en demeure

Madame,

Par ce courrier, nous vous informons que le solde de votre dernier appel de cotisations impayées s'élevait à 38,86 Euros.

A ce jour, nous n'avons pas enregistré le recouvrement de ces primes.

Faute d'un règlement sous quinzaine, nous nous verrons dans l'obligation d'engager une procédure de mise en demeure, vous notifiant l'interruption de votre contrat complémentaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Service Cotisations

Au-delà de la hausse des cotisations que nous ne cessons de dénoncer, nous déplorons la médiocrité du service rendu par MERCER, sa mauvaise gestion et sa communication discutable quant à ses méthodes de recouvrement !



LE PRET ACQUISITION « ACTION LOGEMENT », comment en profiter ??

Juin 2025



Site : <https://cftc-inetum.fr>

Quel est votre besoin ?

Vous souhaitez acheter votre logement dans le neuf ou dans l'ancien ? Faire construire votre maison individuelle ? Acheter sur plan (VEFA) ou encore acheter un logement social ?

Action Logement vous accompagne en vous proposant un prêt immobilier avantageux et des conseils en financement et en accession.

Qui peut en bénéficier ?

Les salariés d'INETUM, respectant les plafonds de ressources LLI (revenu fiscal de référence n-2, selon la zone géographique), désireux d'acheter leur résidence principale pour la première fois (ou ne pas avoir été propriétaire au cours des 10 dernières années).

Les conditions : le logement constitue la résidence principale du ménage ; il doit être construits ou acquis sur le territoire français (France hexagonale, Corse, DROM et Collectivité de St Martin) ; il doit respecter les conditions de performances énergétiques (DPE : Logement neuf, ou logement situé entre A et E).

Les opérations finançables : la construction, l'acquisition en VEFA (logement neuf), l'accession en PSLA (prêt social de location accession), l'accession en BRS (bail réel solidaire ancien ou neuf), l'acquisition d'un logement ancien vendu par un organisme de logement social (HLM).

Le financement : le prêt est d'un **montant de 30 000 €** dans la limite de 40% du coût de l'opération (sauf accession en PSLA, BRS, HLM), sur une **durée libre limitée à 25 ans**, au **taux fixe de 1%** hors assurance obligatoire.

Nous conseillons de faire une étude de financement pour **ne pas dépasser le taux d'endettement de 30%** → Le prêt vient en complément d'un apport personnel mais ne constitue pas l'apport personnel. Nous conseillons d'avoir au moins 10% d'apport ou de bénéficier d'un prêt à taux zéro.

Effectuer votre demande sur le lien suivant :

Tester son éligibilité Plateforme Accession Action Logement :

<https://espace-particulier.actionlogement.fr/eligibilite>

Quels sont les avantages ? Pas de frais de dossier, ni de garantie ou de caution ; durée libre dans la limite de 25 ans, service gratuit de conseil personnalisé et d'accompagnement ; cumulable sous conditions avec le prêt travaux d'Action logement. Cumulable avec un prêt à taux zéro sous conditions également.

Un crédit vous engage et doit être remboursé – Vérifiez votre capacité de remboursement avant de vous engager.

Qui peut bénéficier du conseil en financement ? service gratuit et personnalisé

Tous les salariés d'INETUM pour les projets : accession dans l'ancien y compris en vente HLM, construction, acquisition dans le neuf (VEFA), l'accession sociale en PSLA, en BRS, l'investissement locatif (hors action cœur de ville), la renégociation de prêt immobilier, le rachat de crédit, et le rachat de soulté → **prendre RDV** Demande de conseil en financement et en accession. Action Logement :

<https://actionlogement.fr/demande-cfi>



Venez nous rencontrer à nos Info Café ->

Juin : - l'intercontrat
Juillet - Les frais de missions / la retraite
Septembre : - formations

Les thèmes sont susceptibles de changer en fonction des réunions paritaires.

Pour vous inscrire, contactez-nous pour recevoir le lien.





Journée de solidarité et modification des dates de départ en congés des salariés 1/2

Juin 2025

Site : <https://cftc-inetum.fr>

La journée de solidarité

La journée de solidarité a été instituée afin d'assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Modalités d'organisation :

Les modalités de mise en place de la journée de solidarité peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord de branche. *Chez INETUM il faut se référer au mémo envoyé début d'année sur les congés (accord d'entreprise).*

Cette journée sera effectuée le lundi de Pentecôte, qui tombe cette année le 9 juin 2025 !

L'accord d'entreprise fixe les modalités selon lesquelles la journée de solidarité sera accomplie : Le salarié travaille une journée ou il pose une journée de RTT ou CP.

Lorsque que la journée de solidarité est travaillée, **elle n'est travaillée que pour 7h**. Lorsque le salarié est à temps partiel, les heures sont au prorata de son temps partiel. S'il est à mi-temps, par exemple, il ne travaille qu'une 1/2j.

Important !

S'il vous reste des RTT à solder avant le 31 août, vous pouvez passer 1 RS (du solde précédent) sur cette journée.

Si votre client ferme : la journée passera en RE.

Si votre manager vous impose cette journée, elle passera aussi en RE. Il devra respecter le délai légal d'une semaine pour vous l'imposer.

L'employeur a-t-il le droit de modifier les dates de départ en congés payés de ses salariés ? OUI

Une fois l'ordre et la date des départs en congés payés fixés, l'employeur et le salarié doivent, en principe, les respecter. Pour autant :

Oui, des modifications peuvent être envisagées *a posteriori*.

Mais attention, les règles évoluent en présence d'un accord collectif applicable à votre entreprise (cf. *mémo Inetum publié en février/mars sur les congés 2025*).

Modifier les congés payés en présence de dispositions conventionnelles :

Avant d'agir, vérifier si un accord d'entreprise d'établissement ou, à défaut, de branche prévoit des règles particulières →

C'est le cas chez Inetum via la note d'information.

Notez le !!

L'accord d'entreprise prime sur la convention collective de branche.

Si c'est le cas, vous devez vous référer aux dispositions conventionnelles applicables.

Celles-ci doivent alors fixer les délais à respecter si l'employeur prévoit de modifier les dates des départs.

Modifier les congés payés en l'absence de disposition conventionnelle → pas concerné chez Inetum, mais voici ce que la loi prévoit pour information :

Délai d'un mois avant le départ

En l'absence d'accord, l'ordre et les dates de congés ne peuvent pas être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ en congés (Code du travail, art. L. 3141-16).

La date à prendre en compte est celle à laquelle le salarié est informé du report de ses congés payés et non celle où est envoyée la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) l'informant de ce report.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Circonstances exceptionnelles !!

En cas de circonstances exceptionnelles, il est possible de modifier l'ordre et les dates moins de deux mois avant la date de départ fixée.

Les circonstances sont reconnues exceptionnelles en cas de difficultés économiques ou de raisons impératives particulièrement contraignantes. Il s'agira par exemple :

- de raisons professionnelles tenant à la bonne marche de l'entreprise (ex. : commandes imprévues de nature à sauver l'entreprise et/ou des emplois) ;
- de remplacer un salarié décédé.

Le salarié doit être dédommagé des frais occasionnés par ce changement.

Pour toute modification éventuelle des dates de congés, il est important d'informer le salarié par écrit, pour des raisons de preuve. En cas de conflit, les circonstances exceptionnelles sont appréciées au cas par cas par les juges.

Ce que dit la loi :

C'est l'employeur qui fixe les dates et l'ordre des départs en congés (sauf accord collectif ou usage contraire). **Il peut donc refuser une demande de départ en congé d'un salarié, mais ce refus ne doit pas être abusif.** Il peut être justifié, par exemple, par la continuité du service, une forte activité ou des circonstances exceptionnelles.

En cas de refus des dates proposées, le congé doit être pris à une autre période. Notez que **l'employeur ne peut pas refuser la demande d'un salarié si celui-ci s'absente dans le cadre d'un congé pour événement familial** (mariage, naissance, etc.).

L'employeur a le droit d'imposer des périodes de congés. C'est d'ailleurs souvent le cas en août, où la plupart des PME et des artisans ferment leurs portes pour plusieurs semaines par exemple.

Toutefois, il existe des règles que l'employeur est tenu de respecter :

L'employeur **doit prévenir** les salariés au **minimum 2 mois avant** la date de départ imposée, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (article L.3141-16 du Code du travail). *2 mois étant la règle chez Inetum, par accord d'entreprise.*

L'employeur doit proposer au minimum 2 semaines et au maximum 4 semaines consécutives par an (la 5e semaine de congés devra être posée ou imposée à un autre moment de l'année).

Chez INETUM : vous devez poser vos CP 3 mois avant la date de départ, l'employeur a un mois pour valider ou refuser. Au bout d'un mois sans réponse, la demande sera validée automatiquement (selon les règles de l'entreprise). En cas de refus, un motif doit être indiqué par écrit au salarié.

En cas de modification des congés : le salarié peut-il refuser ? NON

Si un salarié refuse de reporter ses congés payés alors que les règles ont été respectées, il commet une faute et peut être sanctionné. Les motifs empêchant le salarié de modifier ses dates de vacances doivent être pris en compte pour apprécier la gravité de la faute du salarié.

Dès qu'un litige portant sur un report des dates de congés payés est porté devant la justice, les juges doivent rechercher :

- Si l'employeur a respecté ses obligations d'information sur l'ordre et les dates de départs en congés payés ;
- Si des circonstances exceptionnelles justifient la modification tardive des dates de congés.

Important !!

En cas de non-respect par l'employeur :

Une indemnisation du salarié dont les dates de congés payés ont été modifiées peut-être prévue. Il peut s'agir d'une prime, d'un ou de plusieurs jours de congés supplémentaires, du remboursement des frais déjà engagés, etc.





Les femmes cadres : entre inégalités persistantes et Nouvelles perspectives 1/2

Juin 2025

Site : <https://cftc-inetum.fr>

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a récemment publié une étude approfondie sur la carrière des femmes cadres, mettant en lumière des inégalités persistantes en matière de rémunération et d'accès aux responsabilités. Cette analyse, enrichie des positions de la CFTC Cadres, nous permet de faire le point sur les défis restants et les actions à mener pour qu'enfin cessent ces disparités.

Des inégalités salariales tenaces

En 2024, la rémunération médiane des hommes cadres était de 56 K€ bruts annuels, contre 50 K€ pour les femmes, soit un écart de 12 %. Bien que cet écart se soit légèrement réduit ces dernières années, il demeure significatif. De plus, à profil et poste identiques, les hommes cadres perçoivent en moyenne 7 % de plus que leurs homologues féminines, un écart quasi stable depuis une décennie.

Ces disparités sont accentuées **par les parts variables de rémunération**, moins fréquentes chez les femmes cadres, quel que soit le métier exercé. En effet, les primes sur objectifs, les bonus de performance ou les rémunérations indexées sur les résultats sont souvent attribués de manière plus avantageuse aux hommes. Plusieurs facteurs expliquent cette tendance : une moindre présence des femmes dans les fonctions commerciales, une sous-évaluation de leurs performances dans certaines organisations, mais aussi des biais inconscients qui peuvent influencer l'attribution des primes.

L'opacité autour des critères d'attribution des parts variables et le manque de transparence dans certaines entreprises renforcent ces écarts. C'est pourquoi la **CFTC Cadres** milite pour une clarification et une objectivation des mécanismes de rémunération variable afin de garantir une égalité réelle entre les cadres, indépendamment du genre.

Un accès limité aux postes à hautes responsabilités

Les femmes cadres accèdent moins souvent que les hommes à des postes de responsabilités élevées. Actuellement, 38 % des femmes cadres occupent des **fonctions managériales**, contre 42 % des hommes. Dès le début de leur carrière, elles mettent plus de temps à accéder à des fonctions managériales, et lorsqu'elles y parviennent, elles encadrent souvent des équipes plus petites : seules 12 % d'entre elles ont la responsabilité d'équipes de plus de 10 personnes, contre 21 % pour leurs collègues masculins.

Ce constat traduit une inégalité structurelle dans la progression des carrières féminines. Moindre accès aux promotions, freins culturels liés aux stéréotypes de genre et biais dans l'évaluation des compétences et des capacités de leadership des femmes les pénalisent. Trop souvent, les femmes doivent prouver davantage leur légitimité pour accéder à des fonctions de direction, tandis que leurs homologues masculins bénéficient plus naturellement d'un effet « d'ascenseur hiérarchique ».

La CFTC Cadres estime que cette situation est non seulement injuste, mais également contre-productive pour les entreprises. Plusieurs études démontrent qu'une plus grande mixité dans l'encadrement favorise l'innovation, améliore la prise de décision et contribue à une meilleure gestion des équipes. C'est pourquoi la CFTC Cadres milite pour des actions concrètes afin de corriger ces déséquilibres :

- Établir des processus de promotion transparents et fondés sur des critères objectifs afin d'éliminer les biais de genre et d'assurer une égalité réelle dans l'accès aux postes à responsabilités.
- Encourager les dispositifs de mentorat et de coaching pour accompagner les femmes dans leur progression vers des postes de management.
- Sensibiliser les directions et les managers aux freins spécifiques rencontrés par les femmes cadres
- Valoriser les modèles de leadership féminin pour inspirer les jeunes générations et créer une dynamique plus égalitaire.

Des aspirations similaires, des obstacles différents

Contrairement à certaines idées reçues, les femmes cadres expriment des **ambitions professionnelles comparables à celles des hommes**. Selon l'étude de l'Apec, 53 % des femmes cadres souhaitent évoluer hiérarchiquement, soit seulement 3 points de moins que les hommes et elles discutent avec leur manager de leurs perspectives d'évolution autant que les hommes (35 % contre 38 %).

En revanche, leur environnement de travail leur porte globalement préjudice. Les femmes cadres se sentent globalement moins écoutées dans leur entreprise que les hommes cadres et on leur pose plus fréquemment des questions sur leurs enfants, ce qui leur donne le sentiment d'être pénalisé par leur situation familiale

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Quels leviers pour mettre fin à ces inégalités

Pour lutter contre ces inégalités, la CFTC Cadres appelle à des actions concrètes et ambitieuses.

Ne pas avoir peur de la transparence salariale est l'un des leviers restant pour réduire les écarts de rémunération. Actuellement, le manque de visibilité sur les grilles salariales et les critères d'évolution contribue à maintenir des inégalités de rémunération. Les entreprises doivent être tenues de justifier objectivement ces écarts, en mettant en place des mécanismes de contrôle et de publication des rémunérations.

La future réglementation européenne sur la transparence salariale, qui entrera en vigueur en 2026, constituera une avancée significative. Elle imposera notamment aux entreprises de plus de 100 salariés de communiquer sur leurs écarts de rémunération et d'expliquer les différences constatées. Toutefois, cette mesure doit s'accompagner de dispositifs contraignants pour s'assurer de son efficacité. La CFTC Cadres préconise :

- **L'affichage systématique des fourchettes salariales** dans les offres d'emploi, afin d'éviter toute négociation défavorable aux femmes.
- **La mise en place d'un audit annuel obligatoire** sur les écarts salariaux et la progression des carrières, avec des sanctions en cas d'inaction.
- **Un suivi des primes et parts variables** pour garantir une distribution équitable, indépendamment du genre.
- **L'intégration de la transparence salariale dans la politique RSE** des entreprises, avec un engagement formalisé en faveur de l'égalité.

La transparence salariale devrait favoriser une réelle transformation culturelle dans les entreprises, permettant aux femmes cadres d'accéder aux mêmes opportunités que leurs homologues masculins.

Renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Au-delà des écarts de rémunération, un autre frein majeur à la progression des femmes cadres réside dans l'organisation du travail et les attentes en matière de disponibilité. La sur-disponibilité exigée par certains postes à responsabilités constitue un véritable obstacle, qui freine particulièrement l'évolution des femmes, souvent plus impliquées dans la gestion de la vie familiale.

Les entreprises doivent donc adopter des règles claires et ambitieuses pour garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment :

- **Un encadrement strict du droit à la déconnexion**, avec des plages horaires où l'envoi d'e-mails et d'appels professionnels est limité.
- **L'interdiction des réunions après 18 heures**, afin d'éviter que la charge mentale professionnelle ne déborde systématiquement sur la sphère privée.
- **Le développement du télétravail et des horaires flexibles**, sans que cela ne soit un frein à la progression de carrière. Trop souvent, les salariés qui bénéficient de ces aménagements sont perçus comme « moins engagés », ce qui impacte négativement leur évolution.
- **Une meilleure prise en compte des congés parentaux**, en garantissant que les périodes d'absence liées à la parentalité ne pénalisent pas les promotions et augmentations salariales.

Ces mesures ne concernent pas uniquement les femmes : les hommes doivent également être encouragés à les utiliser, afin de briser les stéréotypes de genre et de partager équitablement la charge des responsabilités familiales. L'objectif est de favoriser une culture d'entreprise plus équilibrée, où chacun peut évoluer sans sacrifier sa vie personnelle.

Un engagement syndical fort pour des avancées concrètes

À travers la négociation collective, l'action des représentants du personnel et la mobilisation des salariés, nous pouvons imposer des changements concrets et durables, garantissant aux femmes cadres une véritable égalité des chances tout au long de leur carrière

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Enjeux clés pour INETUM

- INETUM doit respecter la directive CSRD (reporting environnemental obligatoire dès 2025) avec un bilan carbone complet (scopes 1, 2 et 3).
- L'entreprise réduit ses émissions GES (gaz à effet de serre) de -19% entre 2019 et 2023, notamment grâce à :
 - -80% sur le scope 2 (électricité) via passage à l'électricité verte et baisse des consommations énergétiques (-50%)
 - -21% sur le scope 1 (gaz, carburant flotte automobile)
 - -9% scope 3 partiel (déplacements hors flotte, achats)

Mobilité et flotte automobile

- Km parcourus professionnels en baisse de 38% (visioconférence, télétravail).
- Émissions GES liées aux déplacements en baisse de 16%, mais émissions par km en hausse (+13%) du fait du recours accru à l'avion et à certains véhicules essence.
- Flotte vieillissante (834 véhicules) en cours de renouvellement total sous 3 ans, avec électrification progressive, notamment pour voitures de fonction.
- Télétravail fort (3 jours/semaine) : bilan environnemental très positif, estimé à 396 000 tonnes de CO2 eq évitées/an (soit 200 fois les émissions annuelles d'INETUM)

Bâtiments et énergie

- Consommation énergétique liée aux locaux, divisée par 2, mix énergétique amélioré (quasi-suppression du gaz, +80% électricité verte)
- Absence de cahier des charges environnemental formalisé pour la location des bâtiments, limitant l'impact stratégique
- Consommations énergétiques des serveurs (scope 3) non encore intégrées dans les bilans, ce qui sous-estime les émissions réelles.

Gestion des déchets

- Production globale de déchets en baisse de 12%, DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) divisés par 2.
- Émissions GES liées aux déchets en baisse de 42%, DEEE représentant 83% des émissions déchets.
- Actions efficaces sur DEEE (centralisation achats, reconditionnement, prestataires spécialisés).
- Sensibilisation aux gestes éco-responsables à renforcer, notamment pour déchets divers.

Transformation des pratiques

- Evolution des offres clients vers des solutions numériques sobres et éco-conçues.
- Politique achats responsables : charte RSE, audits fournisseurs (63% des achats IT audités), recentralisation achats, promotion du reconditionné.
- Formation active des salariés (530 formés en 2022, modules certifiants) et actions de sensibilisation régulières

Rôle du CSEC INETUM

- Obligation d'être informé et consulté sur les impacts environnementaux des décisions stratégiques
- Opportunité d'agir en :
 - Se formant aux enjeux environnementaux,
 - Dialoguant avec la direction sur la stratégie locale,
 - Sensibilisant les salariés aux bonnes pratiques,
 - Intégrant critères environnementaux dans ses achats,
 - Accompagnant les évolutions des modes de travail (ex. télétravail, mobilité).

PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 19/03/2025 – annulée
- 16/04/2025 – planning prévisionnel, la réunion n'a pas eu lieu
- 14/05/2025 – annulée
- 18/06/2025 – Mutuelle, TT, travail atypique

Commissions mises en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2025
Astreintes : 21/02/2025 - 1 réunion/an
Participation : 02/06/2025 - 1 réunion/an

Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.

CSE – Comité Social Economique

Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections. Prochaines réunions :

AURA : 17/06/2025
IDF : 24/06/2025
29/07/2025
NORD : 24/06/2025
Grand Ouest : 27/06/2025
29/07/2025
IBSF : 24/06/2025

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail
AURA : 03/06/2025
04/09/2025
02/12/2025
IDF : 17/06/2025 PM
16/09/2025 PM
09/12/2025 PM
NORD : 03/06/2025
02/09/2025
02/12/2025
Grand Ouest : 12/06/2025 PM
11/09/2025 PM
13/11/2025 PM
IBSF : 24/06/2025
LOGEMENT : 12/06/2025

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

11/06/2025
10/09/2025
10/12/2025

Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par le CSE-Central

CCSSCT : Santé Sécurité Condition de Travail – Central : 03/07/2025
EGALITE / PRO : à venir pour 2025
FORMATION : 13/06/2025
ARTT : 20/06/2025 - 2 réunion/an
SANTE : à venir
PREVOYANCE : Date à venir 09/2025

Comités Salaires - Mars / Juillet / Septembre

Pour rappel - Les revalorisations fonctionnelles et salariales sont prévues à 3 dates d'effet différentes dans l'année : avril, juillet et octobre. Le comité salaire se réunit en amont de chaque date d'effet pour statuer sur les demandes.

C'est au manager qu'il appartient d'informer les collaborateurs des décisions prises à leurs entente. N'hésiter donc pas à questionner votre responsable hiérarchique sur le sujet.



La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Christine DELORME (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS - Ile de France)
Ouided GABSI (RSS - Est)

Commission Economique

Richard MONTOIRE

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Pascale DEKESS
Richard MONTOIRE

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Aurélié BARBACANNE (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Richard MONTOIRE

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Joseph LEGEAY (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

Commission environnement

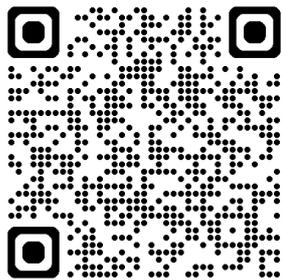
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Vous pouvez nous contacter via notre site

<https://cftc-inetum.fr>



En 2025, j'adhère à la CFTC

- La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,
- La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse. La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- La CFTC c'est également une équipe soudée dans l'entraide qui offre une protection juridique supplémentaire, met à disposition une application qui répond à nos questions concernant l'organisation de l'entreprise et le droit du travail...

Vous souhaitez être mieux informé ? Vous aimeriez vous investir davantage dans la vie de votre entreprise ? Adhérer à la CFTC peut vous offrir un accès privilégié à l'information, mais aussi les moyens d'agir collectivement, de défendre vos droits et ceux de tous les travailleurs.

Venez nous rejoindre en accédant au formulaire d'adhésion en scannant ce QR Code



Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DSC Adjoint / Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
DS Nord
DS Nord
RSS Ile de France
RSS Grand Ouest
RSS Est
DS IBSF

Local CFTC St Ouen

Michel LE GOUVELLO
Pascale DEKESS
Christophe CAILLE
Yannie TERPEND ORDASSIERE
Denis FRANCOIS
Guillaume DEVOS
Gerard LEPINE
Edward PUJAR
Nicolas GUILLON
Ouided GABSI
Christine DELORME

☎ 01 41 06 55 138

(06 02 19 01 32)
(06 04 50 86 19)
(06 80 10 21 10)
(04 76 61 30 00)
(06 61 79 59 16)
(06 61 79 59 16)
(03 20 12 85 48)
(06 51 00 55 69)
(06 62 08 80 41)
()
(07 77 98 24 72)

michel.legouvello@gmail.com
dekessp@yahoo.com
christophe.caille@inetum.com
yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
denis.francois@inetum.com
guillaume.devos@inetum.com
denis.francois@inetum.com
epujar@club-internet.fr
nicolas.guillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com