



Au sommaire :

- Paritaire du 9 juillet (p 1 et 2)
- Discrimination par l'âge (p 3)
- CRA35 – Arrêt en septembre 2025 (p 4)
- La CFTC à Nantes (p4)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 5)
- Equipe CFTC (p 6)

Août 2025

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

**BONNES
vacances!**

Profitez-en pleinement ! Ces vacances sont les vôtres ! N'oubliez pas de vous déconnecter, rendez-vous à la rentrée en espérant vous revoir en pleine forme.

RÉUNION PARITAIRE : après le coup de pelle du 18 juin, le coup de massue du 9 juillet (1/2)

Qui peut le plus peut le moins, c'est ainsi qu'on peut résumer la réunion paritaire du 9 juillet. Avec un simple slide, format A4, la direction souhaite négocier : un accord télétravail, un accord QVCT, un avenant accord handicap

La réunion du 30 juillet n'a pas pu se tenir, du fait de la direction, rendez-vous le 11 septembre.

Télétravail

Il paraît que les salariés ne font pas du télétravail pour l'argent, cela tombe bien ! la direction propose 1€ par jour télétravaillé dans la limite de 10€. **Etes-vous encore prêt à télétravailler dans ces conditions ? faites-le nous savoir** <https://cftc-inetum.fr>

Depuis 2011, date du 1^{er} accord télétravail chez Inetum l'indemnité maximum est de 20€ et là, la direction veut la baisser à 10€ réalisant ainsi une économie substantielle de plus de 50% de la somme allouée soit plus de 500 000€.

Pour la CFTC c'est NON et c'est un point de blocage. Il va falloir que la direction arrête de tondre la laine sur le dos des salariés !

Indemnité installation télétravail : 300€ tous les deux ans plafonnés à un remboursement de 50% de la facture. Une avancée car aujourd'hui vous pouvez bénéficier d'une enveloppe de 100€ tous les 5 ans plafonnée à un remboursement de 50% de la facture. En 2024 cela n'a touché que 384 bénéficiaires. Autre point, on ne change pas de matériel tous les deux ans !

Pour la CFTC, il faut renégocier l'accord télétravail dans son ensemble et réévaluer l'indemnité en fonction du barème URSSAF pour 2025.

QVCT : tout le reste !

Rappel : Définition de la QVCT :

La notion de qualité de vie au travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

La QVT a été l'objet d'un accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 et constitue un thème devant être abordé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Depuis le 31 mars 2022, les différentes négociations sur la qualité de vie au travail sont élargies à la qualité des conditions de travail.

Propositions de la Direction :

Ticket restaurant : proposition de passage à 9,50€. L'employeur prend en charge 60% et le salarié 40%. Le TR était à 9€ depuis mars 2023. Coût pour l'entreprise 500 000€.

Pour la CFTC cela relève des paritaires NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). Mettre ce point dans un accord limite la marge de manœuvre pour négocier une augmentation. Par exemple si l'accord est conclu pour 3 ans, le ticket restaurant restera à 9,50€ pendant 3 ans.



RÉUNION PARITAIRE : après le coup de pelle du 18 juin !, le coup de massue du 9 juillet (2/2)

Août 2025

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

QVCT : la suite

Congés maternité – paternité – adoption : passage de 1 an à 6 mois d'ancienneté avec maintien de la rémunération pour obtenir ce droit à congés.

Congés paternité : passage de 2 ans à 1 an d'ancienneté pour le versement du complément paternité.

Temps partiel sénior : Durée déterminée d'au maximum 2 ans avant départ à la retraite sur la base d'un temps travaillé à 80%, Inetum prendrait en charge les cotisations retraite sur la base d'un temps plein. Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite se fera sur la base d'un temps complet. Clairement une mesure qui va dans le bon sens, ***mais qui n'est pas suffisante. Il faut aussi inclure :*** recrutement, employabilité, formation continue, transmission des savoirs, amélioration des conditions de travail et de transport, aménagement fin de carrière. Chaque mesure doit-être assortie d'objectifs chiffrés, réévalués annuellement par les CSE.

Congé hormonal : 6 jours par an pour les salariées ayant une reconnaissance RQTH pour des maladies liées à la menstruation. Pour la CFTC, c'est beaucoup trop restrictif et il faut étudier la piste de la prescription médicale et assurer confidentialité et discrétion pour les personnes concernées. Sur le fond, c'est ***une avancée à petits pas.***

Prévention santé mentale : poursuite du contrat avec un partenaire pour accompagner les salariés dans la prévention et la réparation en matière de santé. Après avoir suscité un certain engouement avec TEALE en 2024, Inetum a subitement tout arrêté et parle de nouveau de ce type de prévention.

Nous rappelons que la santé et la sécurité des salariés est de la responsabilité de l'employeur. Ce type de prévention peut constituer un plus mais ne dédouane pas l'employeur d'entreprendre des actions de prévention primaires qui doivent être inscrites dans le DUERP et planifiées / budgétées dans le Papripact.

Compte Epargne Temps : ***aucune proposition alors que sa mise en place éviterait les journées de congés perdues pour les salariés et gagnées pour Inetum (plus de 4000 jours en 2024). C'est une demande forte de la CFTC revendiquée via les NAO.***

Avenant à l'accord agréé sur le handicap

Adaptation du périmètre à la suite de la sortie de l'UES de NEXPUBLICA.

En conclusion :

La direction redonne d'un côté (ticket restaurant) ce qu'elle a pris de l'autre (indemnité télétravail). A part une petite avancée pour les séniors, **aucune avancée majeure.** Pour une Direction qui veut remotiver les troupes, il va falloir faire mieux.

Rien ne change ! Déjà dans notre **Bulletin de janvier 2023**, nous alertions sur :

« L'âge demeure dans le peloton de tête des motifs de discrimination en France. Pourtant, au même titre que les autres discriminations, l'âgisme est interdit par la loi et passible de sanctions judiciaires.

La CFTC appelle à la vigilance car nous sommes de plus en plus souvent interpellés par des seniors convoqués à des entretiens préalables à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ou à qui l'on propose des ruptures conventionnelles.

De même, la CFTC reste très sceptique quant à la politique de rajeunissement des effectifs du groupe. Est-il bien réaliste de vouloir ramener l'âge moyen des effectifs de 42 à 38 ans ? Comment interpréter les propos de la Direction qui envisage de cibler des populations plus jeunes au niveau du recrutement ? Les juniors seraient-ils plus compétents que les seniors ?

C'est pourquoi la CFTC restera particulièrement attentive à l'évolution de la pyramide des âges d'Inetum dans les années à venir. Vous êtes senior ? Vous n'êtes plus augmenté depuis des années ? Votre manager ne vous contacte plus ou vous laisse moisir sur votre mission ou en intercontrat ? Alors, n'hésitez pas ! Contactez immédiatement votre représentant CFTC. Demain, il sera peut-être trop tard... »

En 2025, Inetum garde le même objectif : **focus sur les jeunes de moins de 26 ans pour changer la pyramide des âges**. Des augmentations automatiques de **5% en 2024 en de 3% en 2025** des promesses d'évolution, de formation... Cela coûte cher mais cela reste un objectif pour la Direction qui veut donner de la perspective sur le développement professionnel.

Malgré cette ambition, **l'âge moyen passe de 41,4 à 41.7 ans pour un objectif à 38 ans**. Nous constatons que les efforts de la Direction, en ce sens, sont contre productifs.

Pour les seniors, une **proposition de temps partiel à 80% avec cotisations de l'employeur à taux plein pour la retraite et calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur base temps complet**. On n'est pas sur le même registre quant à l'aménagement de la fin de carrière.

Miser sur les jeunes ? Pourquoi pas, mais à ce jour Inetum n'arrive pas à les fidéliser, ils partent à hauteur de 50% dans les deux ans qui suivent leur embauche.

La société n'est visiblement pas assez attractive et ce n'est pas avec les nouvelles propositions de la direction faites en paritaires (cf. page 1 et 2 de notre bulletin) que la courbe va s'inverser.

A cet exercice périlleux, les **risques** sont importants : **perte de talents** car les salariés expérimentés apportent des compétences clés, une mémoire organisationnelle et la stabilité - **démotivation et désengagement** car en marginalisant les seniors, ces derniers perdent confiance et se démobilisent. Le fait de favoriser une tranche d'âge au détriment d'une autre, cela crée des tensions internes.

L'âgisme nuit à la diversité et à l'inclusion, ce qui limite l'innovation et la créativité à hauteur de 6% de la masse salariale, suivant l'OCDE.

Turnover élevé : Le sentiment d'injustice entraîne un roulement de personnel, des difficultés de recrutement et une perte de savoir-faire

Moins d'adaptabilité : Contrairement aux stéréotypes, les salariés seniors peuvent très bien s'adapter aux nouvelles technologies si on leur offre une formation adéquate.

Une fois de plus, nous vous réitérons notre message : **le code du travail interdit toute discrimination fondée sur l'âge** dans l'accès à l'emploi, la formation, la promotion et la rémunération... **Le code pénal qualifie la discrimination en raison de l'âge comme un délit** passible de sanctions allant jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et jusqu'à 225 000€ d'amendes pour les entreprises.

Nous invitons plutôt la direction à mettre en place une politique d'inclusion intergénérationnelle, à former les managers pour détecter et prévenir les biais liés à l'âge, valoriser l'expérience, le mentorat entre générations et offrir des opportunités de développement à tous les âges. Au-delà des préoccupations pour les salariés d'Inetum, il s'agit également d'un enjeu sociétal.

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

Fin CRA 35 - VIGILANCE

La direction a présenté la nouvelle version de Chronotime le 17 juillet à une équipe de représentants mandatés par le CSEC.

Constats à ce jour :

- Version en cours de tests,
- Non Iso par rapport au CRA35,
- Nombreuses anomalies,
- Absence de popup facilitant la saisie,
- Absence de documentation,
- Absence de preuve juridique nécessaire aux salariés,
- Contrôle difficile des saisies,
- Traitement chronophage,
- Surcharge de travail pour les salariés et notamment les ADA/ADV.

Lors du CSEC du 31 juillet la direction a maintenu sa volonté de mettre en production cette version en septembre malgré la contestation des représentants du personnels qui souhaitaient une application qui tient compte de tous les constats cités ci-dessus.

Le 1^{er} août, nous avons reçu un mail Inetum nous informant officiellement de la mise en place de cette version. La direction acte ainsi sa volonté de passer outre les demandes du CSEC.

De plus la direction informe les salariés de « *Important : vous aurez la possibilité de télécharger votre historique CRA 35 jusqu'au 1er septembre 19h. Celui-ci ne sera pas transféré dans Chronotime.* »

La CFTC vous conseille vivement de sauvegarder vos CRA35 dans vos espaces personnels. Vous pouvez remonter en ligne sur 42 mois. A partir de septembre, il ne sera plus possible d'exporter les anciens CRA 35 sauf à se rapprocher de sa RRH et **cela risque d'être beaucoup plus compliqué !**

Visite à l'agence de Nantes La Chapelle sur Erdre



Nous remercions les salariés qui nous ont accueilli à l'agence de la Chapelle sur Erdre à Nantes le 1er et 2 juillet derniers. Cette visite, en présence de Nicolas GUILLON, notre élu CFTC sur la région, nous a permis d'échanger sur différents sujets, missions auprès des clients, aménagements de l'agence, rencontre des élus référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Défaut de sécurisation des postes de travail à l'agence de Nantes - la Chapelle sur Erdre

Au détour de notre visite, nous avons pu constater sur les bureaux, que le dispositif d'attache du câble antivol de sécurité, pour les ordinateurs portables, est simplement fixé par un adhésif double-face qui n'adhère pas suffisamment et se décolle facilement. Nous déplorons la mise en place de ce système inefficace, d'autant plus que ne pas sécuriser son poste de travail peut être motif de sanction pour les salariés. Espérons que le budget investi dans ces éléments n'a pas été trop conséquent et que les données de nos systèmes informatiques sont davantage sécurisées !



PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 30/07/2025 – annulée => à replanifier à la rentrée

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 : 23/09/2025

IDF : 29/07/2025

Prolongé en septembre

30/09/2025

NORD : 30/09/2025

Grand Ouest : 26/09/2025

IBSF : 23/09/2025

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 : 04/09/2025

02/12/2025

IDF : 16/09/2025 PM

09/12/2025 PM

NORD : 02/09/2025

02/12/2025

Grand Ouest : 11/09/2025 PM

13/11/2025 PM

IBSF : 23/09/2025

LOGEMENT : 11/09/2025

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

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

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 : 12/09/2025

EGALITE / PRO : à venir pour 2025

FORMATION : ??/09/2025

ARTT : 14/11/2025

SANTE : à venir

PREVOYANCE : 16/09/2025

Comité Salaires en Mars de l'année en cours

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 mars de l'année en cours pour statuer sur les demandes.

Le comité salaire de I&O n'a pas pu se tenir en mars en raison de la mise en place de Pulse 25. Conséquence et effet papillon : décalage des augmentations en octobre pour tout le monde ; une façon sûrement de remotiver les salariés !

C'est au manager qu'il appartient d'informer les collaborateurs des décisions prises à leurs rencontre. 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

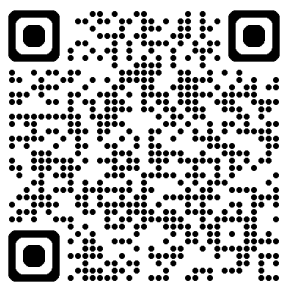
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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