



Au sommaire :

- C'est la rentrée – Appel à la grève (p 1)
- Dialogue social -à qui parler (p 2)
- Représentativité (p 3)
- Bilan social 2024 (4)
- Conclave retraite – clap de fin (p 5)
- ADA / ADV (p 6)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 7)
- Equipe CFTC (p 8)
- Communiqué Intersyndical 18 sept 2025 (p 9)

Septembre 2025

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

Rentrée 2025 : Le dialogue social à l'épreuve

Cette rentrée chargée est révélatrice d'un malaise profond. Dans les établissements scolaires, les services publics, les transports ou les entreprises, les signaux d'alerte se multiplient et les réponses tardent, ou ne viennent pas.

Les réformes engagées par le gouvernement (assurance chômage, recentrage des aides sociales, emploi des seniors) creusent les inégalités et fragilisent les équilibres déjà précaires.

À la CFTC, nous refusons la logique du passage en force. Trop souvent, les décisions tombent d'en haut, sans tenir compte des réalités du terrain.

Nous alertons : le climat social se tend. Les mobilisations de septembre arrivent. Les attentes sont fortes. Et notre rôle syndical est plus que jamais essentiel pour porter une parole constructive, mais ferme.

Chez Inetum, la CFTC reste pleinement engagée pour que chaque salarié d'Inetum puisse évoluer dans un environnement **humain, équitable et motivant.**

La CFTC reste fidèle à ses valeurs : **humanisme, responsabilité, solidarité.** Nous serons présents dans les instances, sur le terrain, auprès de celles et ceux qui font vivre les services, les entreprises, les collectivités.

Parce que défendre les droits, c'est aussi défendre la dignité.



19 septembre : Appel à la grève des salariés Inetum

Pourquoi la grève du 19 septembre chez Inetum est nécessaire ?

Alors que la grève du 18 septembre porte des revendications nationales (jours fériés, assurance maladie...), la situation chez Inetum exige une mobilisation ciblée et immédiate.

Depuis le début de l'année, Inetum, incapable de tenir les objectifs fixés par son actionnaire, a décidé de prendre l'argent dans les poches des salariés :

- Gel des salaires (2 millions d'euros),
- Mutuelle (1 million d'euro),

C'est aujourd'hui à nos acquis que la direction veut s'attaquer en mettant sur la table l'ensemble des accords collectifs. La feuille de route est claire :

- Baisse des indemnités télétravail (1 euro par jour plafonné à 10 €),
- Baisse de la prise en charge des frais de transport (de 70 % à 50 %),

Ces mesures sont en cours de négociation et pourraient être imposées rapidement et unilatéralement par la direction.

Les compensations annoncées peuvent être des sujets de négociations (tickets restaurant, congés hormonales, congés parentaux, temps partiel senior, ...) mais les moyens annoncés ne sont pas à la hauteur des pertes prévues.

Le 19 septembre, l'intersyndicale Inetum (Solidaires Informatique, CFTC, CGT) appelle à la grève pour défendre des revendications concrètes :

- Augmentation des salaires,
- Augmentation des indemnités télétravail,
- Congé hormonal pouvant profiter au plus grand nombre des femmes impactées,
- Plan senior et retraite progressive avec maintien du salaire et des cotisations patronales,
- Politique environnementale incitative,
- Compte Epargne Temps,

Le 19 septembre est essentiel pour nous. Cessons le travail pour dire :

STOP à la casse sociale !

OUI à des avancées pour nos revenus et nos conditions de travail !

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

À qui parler ?

Il n'est pas toujours aisé de se repérer dans les missions de vos représentants du personnel et de choisir le bon interlocuteur. *La Vie en bleu CFTC* vous propose un lexique des mandats en entreprise.

— Votre délégué syndical (DS)

Le délégué syndical est désigné par le syndicat dont il est issu. Il porte la voix d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise (quand celle-ci n'est pas représentative, on parlera de représentant de la section syndicale ou RSS). À ce titre, il négocie surtout les garanties collectives des salariés, par le biais d'accords d'entreprise conclus avec la direction (salaires, organisation et durée du travail, épargne salariale, égalité pro...).

Déclinaisons possibles

Le délégué syndical central (DSC) : il peut être désigné dans les entreprises comprenant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés. Choisi parmi les DS d'établissement, il représente son organisation syndicale au niveau de l'entreprise. Il coordonne l'action des délégués syndicaux d'établissement et des représentants de section syndicale.

Le représentant syndical (RS) au CSE : il représente son syndicat auprès du CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est le délégué syndical qui est, de droit, RS au CSE. Sinon, le RS est désigné librement par son organisation syndicale parmi les salariés adhérents.

Que demande un salarié à un DS ?

Le résultat des NAO, les modalités d'un accord handicap ; une amélioration des conditions de travail (télétravail, aménagement du temps de travail, etc.) ; la défense d'un droit collectif non respecté...

— Votre élu du comité social et économique (CSE)

Les membres du CSE sont élus par les salariés, qu'ils représentent dans l'entreprise. Le CSE porte donc la voix des salariés auprès de l'employeur ; est chargé des questions de santé, sécurité, conditions de travail ; est consulté par l'employeur sur les sujets majeurs (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale de l'entreprise...) ; gère les activités sociales et culturelles.

Déclinaisons possibles

Le référent harcèlement : la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'impose dans tous les CSE depuis 2018. Celui-ci gère parfois les cas de harcèlement moral ou l'un de ses collègues se voit attribuer cette mission.

Les membres de la CSSCT : la commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire dans les CSE des entreprises d'au moins 300 salariés ou classées Seveso ; elle est facultative dans les autres. Elle analyse les risques professionnels, participe aux enquêtes, travaille à la prévention, collabore avec l'inspection du travail et la médecine du travail. À noter, le salarié peut tout à fait demander à voir le médecin du travail à tout moment.

Que demande un salarié à un élu du CSE ?

Des informations sur le droit du travail, le bulletin de paie, l'utilisation des chèques-cadeaux ; le signalement d'un problème de sécurité (particulièrement auprès d'un membre de la CSSCT s'il y en a une) ; l'alerte sur une situation de harcèlement ou de discrimination (particulièrement auprès du référent harcèlement)...

Si le DS est plus spécifiquement sollicité sur les droits collectifs et l'élu du CSE sur les droits individuels, cette séparation n'est bien sûr pas étanche. L'important est que salarié comme adhérent n'éprouve aucune crainte à faire remonter ses doléances ou propositions.



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

La CFTC progresse, rassemblant 9,61 % des voix des salariés agricoles et du secteur privé (y compris ceux des très petites entreprises et particulier employeur), contre 9,5 % en 2021. Ce, à l'inverse de la CFDT, de la CGT et de FO qui perdent en audience. Et ce, malgré une baisse de la participation, tous scrutins confondus depuis 2021 : de 38,26 % à 36,51 %. Attention, cette baisse n'est pas valable dans les CSE (58,81 % contre 57,51 % en 2021). L'audience relative de la CFTC – c'est-à-dire parmi les organisations représentatives – est de 11,14 %.

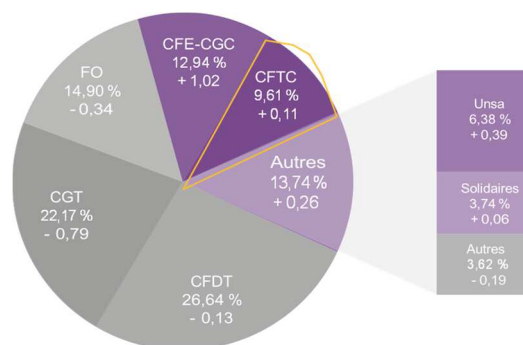
Comme le souligne Éric Heitz, secrétaire général confédéral, « cette réussite vient récompenser le travail mené aux quatre coins du territoire, dans toutes les régions et tous les secteurs professionnels ». Sur le podium des meilleures performances, les unions régionales Grand Est (16,24 %), Hauts-de-France (12,80 %) et Île-de-France (10,33 %) ... en ce qui concerne la métropole. Car les DOM sont loin d'être en reste, bien au contraire ! À Saint-Pierre-et-Miquelon, la CFTC enregistre 18,18 % des voix, en Guyane 13,15 % et à La Réunion 10,07 %.

La CFTC s'illustre en dépassant le seuil des 10 % de suffrages dans de nombreux départements : la Côte-d'Or et la Haute-Saône (Bourgogne-Franche-Comté) ; l'Ille-et-Vilaine (Bretagne) ; l'Orne (Normandie) ; l'Aude (Occitanie) ; la Mayenne, le Maine-et-Loire et la Vendée (Pays de la Loire) ; les Alpes-de-Haute-Provence et le Vaucluse (Paca).

En examinant de plus près les résultats par secteur d'activité, on observe que la CFTC dépasse les 8 % dans 139 IDCC (conventions collectives) sur les 283 mesurées, couvrant ainsi 57,39 % des salariés (+ 5 points par rapport à 2021). Elle obtient ses meilleurs scores dans les trois conventions suivantes : Immobilier (Commerce, Service, Force de Vente), Agriculture (collège 3A des salariés) et Travail temporaire (CSFV).

Signalons une hausse fulgurante de la CFTC dans l'IDCC des taxis (Transports), des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (CSFV) et des ouvriers des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés (Bâtimat-TP).

Audience interprofessionnelle par organisation syndicale



Électorat	Convention collective	Score 2024	Progression en points
> 100 000 inscrits	Ouvriers et employés du bâtiment (moins de 11 salariés)	14,44 %	+ 9,63
	Restauration rapide et restauration livrée	11,56 %	+ 3,81
	Organismes de sécurité sociale	9,02 %	+ 1,65
> 15 000 inscrits	Fleuristes ; vente et services animaux familiers	22,51 %	+ 14,75
	Cadres des travaux publics	18,80 %	+ 11,27
	Agences générales d'assurances	13,91 %	+ 7,51
< 15 000 inscrits	Taxis	33,00 %	+ 29,00
	Mareyeurs-expéditeurs (grossistes pêche)	9,00 %	+ 2,00
	Missions locales et PAIO	9,00 %	+ 2,00
	Médecine du travail, services interentreprises	9,00 %	+ 2,00

Embauches et politique RH

Les recrutements s'effondrent : 1 596 en 2024 contre 2 215 en 2023 (-28 %). Les effectifs chutent à 8 135 salariés (vs 8 822 en 2022). Les embauches de jeunes restent très loin de l'objectif de 30 %. Reprise annoncée au 2e semestre 2025, après un gel total.

La CFTC alerte : **une ESN qui n'embauche pas met en péril sa compétitivité**. La Direction se contente de recycler les intercontrats, au lieu d'investir dans de nouveaux talents.

Pire encore, Inetum a abandonné le marché des ETI au profit des grands comptes, prétextant une prospection trop coûteuse. **Un pari risqué : marges faibles, dépendance accrue et salariés plus exposés aux intercontrats en cas de revirement de situation.**

Travailleurs handicapés

Effectif en hausse (279 en 2023 → 331 en 2024). Mais **qu'advient-il après la fin de l'accord AGEFIPH en 2026 ?** La CFTC craint un désengagement.

Licenciements et climat social

Les licenciements explosent (72 en 2022 → 267 en 2024), tandis que les démissions reculent (-20 %) dans un marché atone. Les intercontrats subissent pressions et humiliations : missions lointaines imposées, présence forcée en agence sans travail réel.

La CFTC dénonce un **climat délétère et anxiogène**. Pendant que la Direction s'acharne à recaser coûte que coûte, **les talents quittent le navire**. Les accords transactionnels en forte hausse (64 en 2022 → 209 en 2023) en sont la preuve.

Jeunes, turnover et âge moyen

L'âge moyen grimpe (41,4 → 41,7 ans), loin de l'objectif de 38 ans. Les jeunes partent vite, souvent avant deux ans, malgré des augmentations ciblées.

La CFTC dénonce une politique **injuste et inefficace** : les anciens stagnent sans reconnaissance, les jeunes désertent. Beaucoup refusent désormais les tâches sous-qualifiées qui minent leur employabilité dans un marché transformé par l'IA. **Le modèle ESN est-il à bout de souffle ?**

Santé au travail et absentéisme

Les congés maternité progressent, la paternité reste au point mort. La Direction annonce un guide de la parentalité... mais **est-ce suffisant face aux inégalités salariales persistantes ?**

Absentéisme global en baisse (4,5 %), mais explosion des arrêts longs liés à la santé mentale. La CFTC dénonce la fin du dispositif TEALE, malgré les promesses de prolongation.

La réponse de la Direction : **Contrôler les arrêts maladie. Une stratégie de méfiance qui détruit la confiance : veut-on aider les salariés ou les pousser dehors ?**

Refonte des référentiels métiers

Une refonte est prévue pour la plupart des métiers. Officiellement pour clarifier parcours et fonctions, mais la CFTC s'interroge : **simple modernisation ou préparation d'une vente d'Inetum ?**

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

Pour négocier, il faut être deux. Nous, on a fait le job. Le patronat, non »

C'est par ces mots que Pascale Coton, vice-présidente de la CFTC et cheffe de file de notre organisation lors de ces pourparlers concluait sur le conclave.

Les tractations sur les retraites, censées améliorer la dernière réforme du système, se sont finalement conclues sur une absence d'accord le lundi 23 juin. Résolue à permettre à ceux qui exercent des métiers pénibles de partir à la retraite plus tôt ou encore à améliorer les pensions des mères de famille, la CFTC s'est bien souvent heurtée à un patronat inflexible sur plusieurs points clés de cette négociation.

Propositions :

1. **Amélioration de la réforme des retraites :**
Objectif, mieux protéger les salariés, notamment ceux exerçant des métiers pénibles et les mères de famille.
2. **Prise en compte de la pénibilité :** pour que les salariés exposés à des contraintes physiques (charges lourdes, postures pénibles, vibrations, agents chimiques) puissent accumuler des droits pour :
 - La formation/reconversion
 - **Un départ anticipé à la retraite**
3. **Retraite des femmes (mères de famille) :**
 - **Suppression de la décote à 66 ans** (au lieu de 67), permettant une retraite à taux plein plus tôt pour les carrières hachées.
 - **Modification du calcul de la retraite :** prise en compte des 23 ou 24 meilleures années (au lieu de 25) pour améliorer les pensions.
 - **Majoration de durée d'assurance (MDA)* :** intégration de 2 trimestres dans le dispositif carrière longue pour permettre un départ anticipé.
4. **Équilibre financier du système :** Proposition CFTC d'une **légère hausse des cotisations patronales et salariales** (environ 12 € par mois par travailleur) pour éviter un déficit de 6,5 milliards d'euros en 2030.

Réponses du patronat

1. **Pénibilité :**
 - Refus que les droits générés par les métiers pénibles soient utilisés pour un départ anticipé à la retraite.
 - Acceptation uniquement pour la formation/reconversion.
2. **Retraite des femmes :**
 - Refus de la suppression de la décote à 66 ans.
 - Refus d'intégrer les trimestres MDA dans le dispositif carrière longue.
3. **Financement du système :**
 - Refus de toute hausse des cotisations patronales.
 - Volonté de lier les règles de départ à la retraite à des critères comme l'espérance de vie ou le niveau des pensions, jugés régressifs par la CFTC.
4. **Recul sur les mesures favorables aux femmes :**
 - Malgré un accord sur le calcul des meilleures années, le patronat a rétrogradé sur d'autres mesures lors de la dernière journée de négociation (Majoration MDA, suppression décote...)

*MDA (Majoration de Durée d'Assurance) : attribution de trimestres (jusqu'à 8) lors d'une naissance ou d'une adoption



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

2024 : Quand la polyvalence vacille

Après SAP, après PULSE24, voici venu le temps des filières d'expertise. Un nouveau chamboule-tout, cette fois pour les assistantes de gestion (ADG), rebaptisées selon deux nouvelles fonctions : ADA (Assistante d'Agence) et ADV (Administration des Ventes). Sur le papier, un projet de valorisation des compétences. Dans les faits, une mise en œuvre précipitée, opaque, et source de profondes inquiétudes.

La direction affirme avoir recueilli les souhaits des assistantes... mais beaucoup découvrent leur affectation lors de leur entretien annuel. Le volontariat devient assignation : « ADA tu seras ou ADV tu resteras », sans réelle visibilité sur les missions futures. Les formations annoncées rappellent tristement celles de SAP : trop générales, peu opérationnelles, et souvent laissées à l'initiative des salariées. Un accompagnement RH et psychologique est promis, mais reste flou dans ses modalités.

Les élus du CSEC, face à l'immaturité du projet et aux risques psychosociaux identifiés, ont voté une expertise indépendante. Objectif : remettre l'humain au cœur du dispositif, évaluer la charge de travail, la répartition des effectifs, et surtout, obtenir des réponses claires.

Le bilan d'un projet malmené

Le projet ADA/ADV, lancé en pilote dans le Sud-Ouest, devait s'étendre progressivement. Mais en novembre 2024, la direction annonce un déploiement national en « one shot » dès janvier 2025. Une fois de plus, les équipes doivent s'adapter dans l'urgence.

Aucune évaluation sérieuse du poids des tâches n'a été réalisée. Les ADV ont dû réorganiser leur périmètre dans la précipitation, pendant que les ADA attendaient toujours leur fiche de poste. En janvier 2025, les ADA ont été appelées en renfort pour aider à clôturer la facturation... preuve que les rôles ne sont ni clairs ni stabilisés.

Et comme si cela ne suffisait pas, les ajustements se font « au fil de l'eau », sans anticipation, les augmentations sont rares et les perspectives d'évolution restent floues.

« On devient des facturrières. Où est passée la richesse de notre métier ? »

Les élus du CSEC restent mobilisés. Car derrière les acronymes ADA et ADV, ce sont des personnes engagées, compétentes, et trop souvent oubliées.

Quand l'alerte devient urgence

Lors de la réunion du CSEC du 12 mai 2025, le cabinet Syndex a présenté son rapport d'enquête réalisé auprès des ADA et ADV. Les résultats sont préoccupants : augmentation des risques sur la santé, épuisement professionnel, surcharge de travail, absence de reconnaissance... Autant de signaux d'alerte que les élus n'ont cessé de pointer depuis le début du projet.

Les indicateurs transmis par la direction ne sont pas cohérents avec les retours terrain. Le projet de décommissionnement de CRA35 va encore accroître les sollicitations des assistantes, qui restent le principal point de contact des salariés.

Les exigences du CSEC

- Des actions urgentes, notamment pour les régions les plus exposées.
- Un suivi régionalisé du projet, avec des diagnostics spécifiques des risques psychosociaux.
- La poursuite du suivi à moyen et long terme, avec des indicateurs fiables, des bilans réguliers et des ajustements concrets.
- La prise en compte du travail réel des ADA.
- La désignation d'un référent national pour les ADA.
- La présentation d'indicateurs conformes à la lettre de mission de l'expertise contractuelle.
- La prise en compte des facteurs de risques majeurs : surcharge, manque de reconnaissance, absence de perspectives, insécurité professionnelle.

Les préconisations issues de l'expertise légale restent d'actualité : indicateurs de santé, évaluation de la charge de travail, identification des besoins locaux, plan de réorganisation, perspectives d'évolution professionnelle.

Et pourtant, la seule réponse de la direction est... une nouvelle enquête. Espérons qu'elle ne sert pas à gagner du temps, mais bien à construire des solutions concrètes.

« ADA et ADV sont des populations résilientes, peu enclines à se plaindre, et parfois même réticentes à faire valoir leurs droits. Nous continuerons à les défendre et à les soutenir. »

PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

30/07/2025 – annulée → à replanifier à la rentrée 11/09/2025

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 : 09/10/2025

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 : 04 et 16/09/2025

Comité Salaires 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

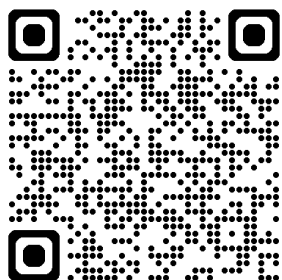
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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 13

(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
dekeess@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.quillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com



Communiqué de presse

29 août 2025

Les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit !

Les travailleurs et travailleuses que nos organisations représentent sont en colère. La multiplication des mobilisations sous diverses formes le confirme. Personne ne peut méconnaître le mécontentement et la fatigue de la population.

Représentant.e.s de la Cfdt, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, nous nous sommes réunis à Paris ce vendredi 29 août 2025.

Les pistes de budget présentées le 15 juillet par le premier Ministre ont été immédiatement et unanimement condamnées par nos organisations.

En effet, les différentes mesures budgétaires avancées sont d'une brutalité sans précédent. Le gouvernement a choisi encore une fois de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraité·es, les malades : la suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel des prestations sociales et celui des salaires des fonctionnaires comme des contractuel·les, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de la 5ème semaine de congés payés... Autant de mesures aussi brutales que profondément injustes. Ce qui creuse la dette ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 Mds d'aides publiques captées par les plus grandes entreprises !

Ensemble, nous alertons solennellement sur ce contexte et la situation de notre pays. Depuis le passage en force du Président de la République sur la réforme des retraites notre pays s'enfonce dans une profonde crise sociale et démocratique.

Les inégalités et le nombre de personnes basculant en dessous du seuil de pauvreté explosent, les conséquences du changement climatique se multiplient et ont des impacts directs sur les travailleurs et travailleuses, les fermetures d'entreprises et suppressions d'emplois se multiplient, les services publics sont en crise, les salaires ne permettent pas de vivre dignement de son travail, les travailleurs et travailleuses essentielles attendent toujours reconnaissance et dignité au travail....

Plus que jamais le partage de la valeur et des richesses, la revalorisation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables.

Plutôt que de modifier son projet de budget afin de répondre à la situation inédite du déficit, le premier ministre a décidé d'une stratégie de diversion en se soumettant à un vote de confiance le 8 septembre. Pour nos organisations, la construction d'un tout autre budget porteur d'espoir, de justice sociale et de justice fiscale est impérative.

Nos organisations syndicales refusent que ce soient encore les travailleuses et travailleurs, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraité·es qui payent la facture, à la fois financièrement, mais aussi par une flexibilité accrue.

Depuis le mois de juillet, elles se mobilisent dans l'ensemble des entreprises et administrations, dans les territoires et professions en allant à la rencontre des travailleurs et travailleuses afin qu'elles et ils signent la pétition intersyndicale stopbudgetbayrou.fr

Aujourd'hui, nos organisations appellent à une journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 18 septembre 2025, y compris par la grève et la manifestation.

Le musée des horreurs du projet de budget doit être abandonné. Les exigences sociales doivent être enfin prises en compte !

Nous voulons :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques,
- des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité,
- des investissements dans une transition écologique juste et la reindustrialisation de la France et des mesures contre les licenciements,
- la justice fiscale avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, contraignent le versement des dividendes et conditionnent fortement les aides aux entreprises,
- une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

Nous appelons les travailleuses et les travailleurs à se mobiliser massivement pour changer la donne et gagner des avancées ! Nos organisations restent en contact, conviennent de se revoir après cette journée de mobilisation et de grève et se réservent la possibilité de prendre toute initiative nécessaire.