

## Au sommaire :

- Rentrée sociale : forte mobilisation (p 1)
- Le retour des boomers (p 2)
- Retour CSE Central (p 3)
- Retour paritaire du 11/09 (p 4)
- Retraite progressive (p 5 et 6)
- Malade pendant vos congés ? report possible (p7)

- Rupture Conventionnelle (p 8)
- Avancée majeure pour les parents d'enfants handicapés (p 9)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 10)
- Equipe CFTC (p 11)
- Appel à la mobilisation du 02/10 (p 12)

**Octobre 2025**

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

## **Rentrée sociale 2025 : une forte mobilisation syndicale**

La rentrée 2025 s'ouvre sur fond de contestation sociale. Face à une série de réformes gouvernementales jugées brutales — suppression de jours fériés, coupes budgétaires dans les services publics, gel des salaires et prestations, remise en cause du droit du travail — les syndicats tirent la sonnette d'alarme. Ils dénoncent une stratégie de passage en force et une crise démocratique profonde.

### **Une mobilisation citoyenne en crescendo :**

Le 10 septembre, des milliers de citoyens ont battu le pavé pour dénoncer l'aggravation des inégalités sociales. Cette première vague de protestation a été suivie,

Le 18 septembre, par une déclaration forte de l'intersyndicale nationale (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES), qui a réaffirmé ses revendications :

- ✓ Une justice sociale et fiscale équitable
- ✓ La revalorisation des salaires
- ✓ Le renforcement de la protection sociale
- ✓ Une transition écologique juste
- ✓ L'abandon définitif de la réforme des retraites à 64 ans

Le 02 octobre : devant l'immobilisme institutionnel du gouvernement, un nouvel appel à la grève a été lancé.

Nos revendications :

- ✓ **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 réindustrialisation 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.

### **Mobilisation chez Inetum : les salariés en première ligne :**

Le 19 septembre, c'était au tour des salariés d'Inetum de se mobiliser. À l'appel de l'intersyndicale interne (CFTC, CGT, Solidaires Informatique), une grève a été organisée pour protester contre :

- Le gel des salaires
- La baisse des avantages sociaux
- La remise en cause des accords collectifs

Les revendications portées sont claires :

- Une augmentation des salaires et des indemnités de télétravail
- L'élargissement du congé hormonal
- Un plan senior garantissant le maintien du salaire
- Une politique environnementale incitative
- La création d'un Compte Épargne Temps



Vos élus CFTC étaient là, en grève pour soutenir vos revendications et ne pas baisser les bras. Même si nous étions peu nombreux sur site, certains nous ont soutenu en faisant grève différemment (saisie dans CRA 35 par ex). Nous les remercions. Ensemble on est toujours plus fort et plus crédible.

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

Au milieu des écrans verts et noirs, des GOTO illisibles et des commandes tapées à la main comme à l'âge des cavernes, COBOL (né en 1958) et RPG (né en 1964) contemplant le monde moderne d'un air narquois. Un monde qui les avait enterrés trop tôt, oubliés trop vite – à tort... ils regardent la startup nation se gargariser de JavaScript, Python et Rust en attendant que la réalité leur tombe dessus : pour gérer la paie, les assurances ou les distributeurs de billets, rien ne détrône ces vieilles bêtes.

Un chiffre, afin de refroidir les sceptiques : **800 milliards de lignes COBOL tournent encore chaque jour dans le monde.** Oui, chaque jour. Et le départ en retraite massif des spécialistes entraîne une panique bien réelle. Résultat : on traque le développeur RPG ou COBOL comme on chasserait le dodo. Et sur les forums, ça rigole : « En 2030, Le développeur RPG aura en moyenne 80 ans ».

Moderniser COBOL et RPG ? Autant rénover un château médiéval sans déranger les hérissons dans les douves. Les chiffres sont cruels : **90 % des refontes se plantent, 70 % des projets legacy capotent** et les budgets flambent à coups de dizaines de millions engloutis pour un résultat... discutable. Bref, une boucherie numérique.

Pendant ce temps-là, nos concurrents (CGI, HARDIS et d'autres...) sprintent comme des Usain Bolt du conseil, alignant les clients branchés au cloud à la chaîne. Et Inetum ? Ah, Inetum... Il débarque en trottinette, lunettes de soleil vissées au nez : « Nous aussi, on fait du mainframe... enfin, dès demain. »

Effet comique garanti. Mais attention : derrière la blague, il y a du sérieux. L'entreprise affiche quand même **3 projets sur 4 réussis en Europe** en replatforming mainframe, avec des clients pas franchement anecdotiques : PMU, Renault, Club Med. Et ça recrute, ça forme, ça se déploie enfin côté banque et assurance. Mieux vaut tard que jamais, comme on dit.

Les mainframes et les AS400, ces dinosaures qu'on a rapidement trop fossoyés ne sont pas morts : ils trônent toujours, invisibles, fiables, increvables, irremplaçables. Ce n'est pas eux qui attraperont un "rhume numérique" en chopant un mauvais virus. Eh oui, il est grand temps de chérir ceux qui maîtrisent encore l'art perdu du COBOL et du RPG... Le retour des boomers ? Non : leur revanche.





# Retour CSEC (CSE Central) du 10 septembre 2025 – en résumé

Octobre 2025

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

## 1. Projet d'évolution de l'annexe 1 du règlement intérieur – Charte d'utilisation du système d'information

La direction a présenté les modifications envisagées de la charte informatique, notamment sur la gestion des départs, l'usage du VPN, l'accès aux outils, l'intégration de l'IA générative, et les modalités d'authentification. Une version 2 est prévue. Des précisions sont attendues sur les incohérences internes et les impacts RGPD.

## 2. Évolution de la car policy (reporté)

Le point est reporté. Les questions soulevées concernent les critères de changement de catégorie, les modalités de remboursement de l'électricité, le déploiement des bornes, les frais à la charge du salarié, et la gestion des amendes.

## 3. Orientations stratégiques de l'entreprise

Une expertise est confiée au cabinet ALTERYYYS. Les échanges ont porté sur les écarts entre ambitions et résultats, la mobilité interne, la transparence de la communication, la répartition des activités, les objectifs de croissance, et les indicateurs RH. Le CSE central demande un suivi renforcé.

## 4. Évolution du paramétrage de TEAMS et One CRM

TEAMS : enregistrement et transcription des réunions, conservation limitée.

One CRM : intégration avec Outlook via Einstein Activity Capture, consentement requis, déploiement prévu fin septembre.

## 5. Organisation du travail des ADV en 2026

Un cabinet est missionné pour analyser les tâches des ADA/ADV. Une enquête est en cours, restitution prévue début octobre. A ce jour la direction n'a toujours pas proposée de date à la commission. Le CSE central demande l'accès au rapport complet et aux questions posées et la population adressée.

## 6. Présentation de la charte d'aménagement d'Inetum (reporté)

Ce point est reporté sans nouvelle date de présentation.

## 7. Reporting des indicateurs économiques pour les CSE

La COMECO (Commission Economique) demande un reporting détaillé par projet et région, incluant les KPI (Indicateurs de performance) RH et commerciaux. La direction propose une évolution des états de gestion, rétroactive au 1er janvier 2025.

## 8. Points d'actualité – Questions diverses

Décommissionnement de CRA35 : pas de date arrêtée officiellement.



# Retour sur la paritaire du 11 septembre 2025

Octobre 2025

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

## Paritaire du 11/09/2025 : les revendications portées dans le cadre des accords Télétravail et QVCT (Qualité de Vie et aux Conditions de Travail)

Cette réunion a permis de formuler des propositions concrètes dans le cadre des discussions sur les accords relatifs au Télétravail et à la QVCT. Ces revendications visent à renforcer les droits des salariés, améliorer leur quotidien et anticiper les évolutions du monde du travail.

Nos demandes sont les suivantes :

### Télétravail

Des points de blocage et des propositions d'amélioration

- **Indemnité mensuelle jugée irrecevable** : refus d'un barème allant de 1,50 € à 15 €, demande de revalorisation à 20 € (1-4 jours), 30 € (5-10 jours), 50 € (11 jours et plus).
- **Indemnité d'installation** : maintien de la demande de 500 € tous les 3 ans (50 % pris en charge), contre 200 € tous les 2 ans dans le projet de la direction.
- **Possibilité de télétravailler par demi-journée.**
- **Dispositions spécifiques pour les salariés aidants**, à l'instar des travailleurs handicapés.
- **Droit à la déconnexion** : sensibilisation, formation, respect des plages horaires (notamment la pause méridienne), encadrement de l'usage des outils numériques hors astreinte.
- **Commission de suivi** : création d'outils de mesure de la charge de travail, reporting régulier des difficultés rencontrées, inclusion des organisations non-signataires.

### QVCT

Nous avons souligné le manque d'ambition dans le projet d'accord, notamment si l'on exclut les volets liés aux titres-restaurant et à l'abonnement transport (sujet des NAO – Négociations Annuelles Obligatoires).

- **Mise en place d'un congé hormonal** : 6 jours sur certificat médical et 12 jours pour les salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH), contre 4 et 6 jours initialement proposés. Suivi par indicateurs, codification dédiée et intégration dans le bilan social. Entrée en vigueur souhaitée au 1er octobre 2025.
- **Temps partiel senior** : réversibilité possible, cumul avec la retraite progressive (à 80 %), et accompagnement par des mesures concrètes (formation, transmission des savoirs, amélioration des conditions de travail et de transport, etc.) assorties d'objectifs chiffrés réévalués annuellement.
- **Sortie du titre-restaurant de l'accord**, figé pour trois ans et limitant les marges de manœuvre budgétaires.
- **Abonnement transport** : demande du maintien de prise en charge à hauteur de 70 % en 2026 au lieu de 50% proposé par la direction.
- **Santé mentale** : développer le volet sur les moyens mis en œuvre et les services de manière précise et détaillée.
- **Demandes complémentaires** : Compte Épargne Temps (CET) et octroi d'un jour d'ancienneté tous les deux ans pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté, jusqu'à 35 ans.

Pour la CFTC, voir certains dispositifs tels que : Tickets Restaurants et Abonnements Transport, dépréciés et figés dans cet accord pour une durée de 3 ans, n'est pas acceptable

**En conclusion** : La direction, sur la base des différentes demandes des organisations syndicales, doit leur soumettre une nouvelle proposition avant la réunion paritaire du 16 octobre prochain.



# Retraite progressive : un dispositif prévu légalement 1/2

Octobre 2025

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

**Rappel** : ce dispositif est prévu par la loi et encadré par l'État. Il figure dans le Code de la sécurité sociale.

## Conditions d'éligibilité

- Âge minimum : 60 ans révolus.
- Durée d'assurance : avoir validé au moins 150 trimestres tous régimes confondus (soit 37,5 années).
- Activité réduite : Travailler à temps partiel ou réduire son activité entre 40 % et 80 % d'un temps complet. L'accord de l'employeur est requis. Sans réponse de sa part pendant un délai de 2 mois, l'accord est considéré comme acquis.

## Fonctionnement

- Vous percevez une fraction de votre pension proportionnelle à la réduction de votre temps de travail.
  - Exemple : si vous travaillez à 60 %, vous touchez 40 % de votre retraite.
- Vous continuez à cotiser pour améliorer vos droits futurs.

## Démarches

- La demande doit être réalisée 5 mois avant la date souhaitée et se fait sur le site de [l'assurance retraite](#).

## Retour sur l'accord signé en novembre 2024 :

En novembre 2024, la CFTC et les partenaires sociaux avaient signé un accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors, dont la réforme de la retraite progressive. Ainsi, depuis le 1er septembre 2025, la retraite progressive peut être mobilisée dès 60 ans, contre 62 ans auparavant. Elle permet aux salariés de percevoir une partie de leur retraite tout en continuant à exercer leur activité à temps partiel.

### Accessible dès 60 ans :

L'accord signé par la CFTC prévoit que la retraite progressive est désormais mobilisable dès 60 ans sous réserve d'avoir validé 150 trimestres de cotisation. Depuis le 1er septembre 2025, un salarié a donc la possibilité de réduire son temps de travail dès 60 ans, pour partir ensuite à la retraite à 64 ans (et de bénéficier pendant 4 ans de la retraite progressive). Pour ce faire, il doit avoir impérativement l'accord de son employeur. Le salarié peut alors exercer une activité à temps partiel représentant entre 40% et 80% d'un temps plein.

## Transition plus douce :

Pour la CFTC, la retraite progressive peut constituer un solide outil de fidélisation et de valorisation des salariés seniors. Elle facilite notamment la transmission de compétences au sein de l'entreprise (par exemple, via le tutorat) et assure un meilleur maintien en emploi des travailleurs les plus expérimentés. Pour les salariés, la retraite progressive offre la possibilité de réduire son temps de travail tout en maintenant une partie de ses revenus, grâce au versement anticipé d'une fraction de la future pension. Elle permet ainsi de mieux faire face à la fatigue ou au vieillissement en fin de carrière. Certains salariés, déjà en droit de partir à taux plein, peuvent aussi choisir ce dispositif pour travailler à temps partiel quelques années de plus et bénéficier d'une surcote.



# Retraite progressive : un dispositif prévu légalement 2/2

Octobre 2025

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

**Imperfections notoires :** La retraite progressive peut cependant engendrer certaines disparités. Elle reste plus aisément mobilisable par certaines catégories de salariés. En effet, la plupart du temps, la fraction de pension qui est versée ne couvre pas entièrement la baisse de revenus causée par le passage à temps partiel.

Les salariés seniors susceptibles de toucher une retraite modeste seront ainsi moins incités à recourir à ce dispositif. Les salariés des très petites entreprises, comptant peu d'effectifs, risquent également d'y être moins éligibles, car les employeurs peuvent être réticents à réduire leur temps de travail. Autre difficulté - et non des moindres : même s'il accepte qu'un de ses salariés passe à temps partiel via la retraite progressive, l'employeur n'est pas légalement tenu de lui verser des cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

Dès lors, les salariés seniors peuvent voir leur pension de retraite amputée d'une partie du montant qu'ils auraient pu toucher s'ils avaient continué de travailler à temps plein. Il incombe donc aux syndicats de négocier préalablement un accord avec l'employeur, afin d'assurer le maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein pour ces salariés seniors passant à temps partiel.

Si ces négociations n'aboutissent pas, les représentants syndicaux doivent veiller à ce que tout salarié senior souhaitant recourir au dispositif de retraite progressive soit informé des conséquences de ce passage à temps partiel sur le montant de sa future pension.

**Et chez Inetum : Temps partiel Seniors proposé par la Direction d'Inetum.** Dans le cadre de l'accord QVCT (Qualité de Vie et de Conditions de Travail) proposé aux Organisations Syndicales en commissions paritaires, la Direction propose un temps partiel seniors selon les modalités suivantes :

- ✓ Réduction du temps de travail à 80% d'un temps complet
- ✓ Durée déterminée d'au maximum 2 ans avant le départ à la retraite
- ✓ Prise en charge par l'employeur des cotisations retraites sur la base temps complet
- ✓ Calcul d'indemnité de départ à la retraite sur la base temps complet
- ✓ Possible cumul temps partiel sénior avec retraite progressive à 80% du temps travaillé et uniquement dans ce cas-là.

Si la CFTC reconnaît une avancée avec cette proposition, rien n'a pour l'instant été signé. En effet, la Direction souhaite inclure ce dispositif au sein d'un seul accord QVCT beaucoup plus large (incluant à la fois : Tickets Restaurants, Abonnement de Transport, Congé Hormonal, Maternité/Paternité/Adoption et Prévention santé mentale).

Les négociations se poursuivent et la CFTC restera attentive à la sauvegarde des intérêts des salariés.

**LILLE**

Nous remercions l'équipe CFTC de Lille pour son accueil chaleureux. Nous sommes allés à la rencontre des salariés avec lesquels nous avons eu des échanges enrichissants quant à leurs conditions de travail et attentes. Comme sur d'autres sites, baisse des effectifs, licenciements et ruptures conventionnelles s'inscrivent durablement.

N'hésitez pas à solliciter nos représentants sur place pour toute question relative à votre vie dans l'entreprise.

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

Vous êtes tombé malade pendant vos vacances ? Le report de congés payés est désormais possible !

A la suite d'un arrêt de la cour de cassation du 10 septembre 2025, les salariés français pourront désormais reporter leurs congés payés s'ils tombent malades pendant leurs vacances. Une décision saluée par la CFTC : elle solidifie le statut et le rôle des congés payés, désormais identifiés comme une période exclusivement dédiée au repos et aux loisirs.

Ce 10 septembre 2025, la Cour de Cassation a tranché : conformément au droit européen, la plus haute juridiction française a statué qu'un **salarié qui tombe malade pendant ses vacances** « *a le droit de voir son congé payé reporté* », du fait de sa maladie. Cette reconnaissance de droit est significative : jusqu'ici, un certain flou juridique caractérisait en France la possibilité de reporter ses congés, en cas de maladie.

A cet égard, le droit de l'Union européenne est pourtant très clair : l'objectif du congé payé est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi de profiter d'une période de détente et de loisirs. **L'arrêt maladie doit permettre aux salariés de se remettre d'un problème de santé.** « *Ces deux droits n'ont donc pas la même finalité* », synthétise la Cour de Cassation. Tomber malade pendant ses congés constitue, en somme, une entrave au repos et aux loisirs dont le salarié doit bénéficier pendant cette période : à ce titre, il pourra donc désormais bénéficier d'un arrêt maladie, en reportant ses vacances à une date ultérieure.

**Attention toutefois, cette nouvelle disposition ne s'applique qu'aux congés payés. Si vous tombez malades en ayant posé des RTT, vous ne pourrez pas bénéficier de report.**

La CFTC ne peut évidemment que saluer cette sanctuarisation des congés, qui va dans le sens d'une meilleure reconnaissance du droit au loisir et au repos, pendant les vacances.





# Rupture Conventionnelle, lorsqu'une rupture peut en cacher une autre

Octobre 2025

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

En septembre, retour des Ruptures Conventionnelles (RC) ou licenciement déguisé (ça ressemble à un accord, mais on se débarrasse clairement de vous) ; Récompense Cachée (pour ceux qui voient l'indemnité comme un lot de consolation),

*Avec, en prime, une pression sur les salariés pour qu'ils répondent dans un délai très court (48h) !*

## **Ne pas confondre Rupture Conventionnelle et rupture Transactionnelle !**

La rupture conventionnelle peut être contestée devant le tribunal des prud'hommes sous un délai de 12 mois.

Alors que la rupture, dite « Transactionnelle », n'est pas une rupture du contrat de travail en tant que telle, mais fait suite à une rupture du contrat de travail par démission, licenciement ou rupture conventionnelle.

Elle a pour objet de régler un différend né ou à naître entre le salarié et son employeur par signature d'un accord librement négocié avec des indemnités supplémentaires à celles dues au titre de la rupture, licenciement, rupture conventionnelle, etc.

**La rupture transactionnelle une fois signée empêche de saisir le conseil des prud'hommes pour les litiges couverts par l'accord.**

## **Rappel sur les étapes de la procédure de RC pour un CDI :**

### **Entretien(s) préalable(s)**

- Employeur et salarié doivent se rencontrer au moins une fois pour discuter des conditions de la rupture.
- Le salarié peut se faire assister (représentant du personnel).

### **Signature de la convention**

- Elle fixe la date de rupture du contrat et le montant de l'indemnité spécifique.
- Un exemplaire est remis à chaque partie.

### **Délai de rétractation**

- 15 jours calendaires à partir du lendemain de la signature pour revenir sur la décision.
- Si le dernier jour tombe un week-end ou jour férié, le délai est prolongé au jour ouvrable suivant

### **Demande d'homologation**

- Après le délai de rétractation, la convention est envoyée à la DREETS via le téléservice TéléRC.
- L'administration dispose de 15 jours ouvrables pour valider ou refuser la demande

### **A retenir**

Étape	Délai légal
Rétractation après signature	15 jours calendaires
Homologation par la DREETS	15 jours ouvrables

**Si on vous propose une RC,  
prenez contact avec vos élus avant toute démarche.**

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

## Décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE)

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) vient de rendre une décision importante qui renforce la protection des salariés parents d'enfants porteurs de handicaps.

Jusqu'ici, la loi protégeait directement les personnes en situation de handicap contre la discrimination au travail. Désormais, cette protection s'élargit aussi à leurs proches, et en particulier aux parents.

**Que s'est-il passé ?** Une salariée en Italie, mère d'un enfant lourdement handicapé, avait demandé à son employeur des horaires fixes pour pouvoir s'occuper de son fils. L'entreprise avait accepté un temps, mais avait ensuite refusé de rendre ces aménagements permanents. La salariée a contesté ce refus devant la justice, et l'affaire est remontée jusqu'à la CJUE.

La cour a tranché : un employeur ne peut pas défavoriser un salarié parce qu'il doit s'occuper d'un enfant porteur de handicaps.

### Concrètement, qu'est-ce que ça change ?

- Un salarié parent d'un enfant en situation de handicap peut demander des aménagements de travail raisonnables : horaires adaptés, poste avec moins de contraintes, organisation flexible...
- L'employeur doit examiner ces demandes avec sérieux et bienveillance.
- Il peut refuser uniquement si ces aménagements représentent une charge disproportionnée pour l'entreprise (par exemple, s'ils désorganisent gravement le service ou entraînent des coûts insurmontables).

**Pourquoi c'est une victoire ?** Parce que cela reconnaît enfin une réalité vécue par de nombreuses familles : concilier travail et accompagnement d'un enfant porteur de handicaps est un véritable défi. En élargissant la protection contre les discriminations, la CJUE envoie un message clair : les parents ne doivent pas être pénalisés dans leur vie professionnelle à cause du handicap de leur enfant.

## Et en France ?

Cette décision s'applique à tous les États membres de l'Union européenne.

### Cela signifie que :

- Les juges français devront tenir compte de cet arrêt dans les futurs litiges.
- Les employeurs devront adapter leurs pratiques pour éviter des contentieux.
- Les salariés parents d'enfants en situation de handicap ont désormais un droit renforcé à demander des conditions de travail adaptées.

### La CFTC salue cette avancée et appelle :

- A une application rapide et concrète de cette décision dans les entreprises françaises.
  - A une sensibilisation des employeurs et des RH sur ce sujet.
  - A un accompagnement renforcé des familles dans leurs démarches.
- Parce qu'aider les parents, c'est aussi protéger les enfants.

Le [communiqué de presse de la CJUE](#) et l'[arrêt de la CJUE](#) du 11/09/2025



### PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

16/10/2025  
13/11/2025  
11/12/2025

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 : 14/10/2025  
IDF : 30/09/2025  
Prolongé le 6 octobre  
28/10/2025  
NORD : 28/10/2025  
Grand Ouest : 31/10/2025  
IBSF : 21/10/2025

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 : 02/12/2025  
IDF : 09/12/2025 PM  
NORD : 02/12/2025  
Grand Ouest : 13/11/2025 PM  
IBSF : 16/12/2025  
LOGEMENT : 09/10/2025  
13/11/2025

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

### CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

15/10/2025  
19/11/2025  
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 : 12/11/2025  
EGALITE / PRO : à venir pour 2025  
FORMATION : ??/10/2025  
ARTT : 14/11/2025  
SANTE : à venir  
PREVOYANCE : à venir

## 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 rencontres. 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

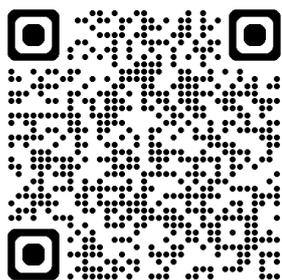
Denis FRANCOIS  
Christophe CAILLE  
Michel le GOUVELLO (RS)

## 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)  
(06 75 36 06 42)  
(07 49 02 27 30)  
(06 52 84 35 57)  
( )  
(06 51 00 55 69)  
(06 62 08 80 41)  
(06 22 37 18 21)  
(07 77 98 24 72)

[michel.legouvello@gmail.com](mailto:michel.legouvello@gmail.com)  
[dekessp@yahoo.com](mailto:dekessp@yahoo.com)  
[christophe.caille@inetum.com](mailto:christophe.caille@inetum.com)  
[yannie.terpend-ordassiere@inetum.com](mailto:yannie.terpend-ordassiere@inetum.com)  
[denis.francois@inetum.com](mailto:denis.francois@inetum.com)  
[guillaume.devos@inetum.com](mailto:guillaume.devos@inetum.com)  
[gerard.lepine@inetum.com](mailto:gerard.lepine@inetum.com)  
[epujar@club-internet.fr](mailto:epujar@club-internet.fr)  
[nicolas.quillon@inetum.com](mailto:nicolas.quillon@inetum.com)  
[gabsiwided12@gmail.com](mailto:gabsiwided12@gmail.com)  
[christine.delorme@inetum.com](mailto:christine.delorme@inetum.com)



## Communiqué de presse

### **Aucune réponse concrète aux attentes du monde du travail : l'intersyndicale appelle à une mobilisation massive le 2 octobre !**

Après la réussite de la mobilisation interprofessionnelle du 18 septembre, l'ensemble des organisations syndicales avait posé un ultimatum. Elles ont été reçues ce matin par le Premier ministre, pour obtenir des réponses concrètes aux revendications exprimées par les travailleuses et les travailleurs.

L'intersyndicale déplore une occasion manquée. Après un long échange avec le Premier ministre sur les enjeux qui se posent pour le monde du travail, aucune réponse claire n'a été apportée à la colère des salarié·es, agent·es, demandeurs·euses d'emploi, jeunes, retraité·es ...

Le Premier ministre a expliqué qu'il n'était pas en mesure de connaître la copie finale du budget 2026 qui sera adoptée par le Parlement, alors que l'intersyndicale attendait au moins des pistes sur une copie initiale. Ni rupture avec les mesures présentées en juillet, ni engagement sur ce que pourraient être des mesures de justice sociale et fiscale.

Le monde du travail a assez souffert et c'est pourquoi l'ensemble des organisations syndicales appelle à amplifier la mobilisation lors d'une nouvelle journée d'action et de grève interprofessionnelle le jeudi 2 octobre prochain pour exiger :

- L'abandon de l'ensemble du projet de budget et notamment le doublement des franchises médicales, l'année blanche (désindexation des pensions, des prestations sociales, des salaires des agent·es de la fonction publique et du budget des services publics), la suppression de 3000 postes de fonctionnaires et la réforme de l'assurance chômage, ainsi que des projets attaquant le code du travail, et le 1er mai ;
- La justice fiscale, avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, et contraignent le versement des dividendes ;
- La conditionnalité sociale et environnementale des 211 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises privées ;
- Des moyens budgétaires à la hauteur pour les services publics partout sur le territoire ;
- Une protection sociale de haut niveau et l'abandon du recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans ;
- Des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France, et des mesures contre les licenciements.

Pour préparer et réussir les grèves et manifestations du 2 octobre, les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats maintiendront la pression et leurs revendications salariales par des actions dans les entreprises, les services et administrations, par différentes initiatives, organisations de réunions d'information, assemblées générales du personnel ...

Les organisations syndicales conviennent d'ores et déjà de se revoir très rapidement.

Paris, le 24 septembre 2025