



Au sommaire :

- Power up : quand la communication masque l'inaction (p 1)
- Bienvenue au bâtiment 7 (p 2)
- Retour CSE Central du 15/10 (p 3)
- Retour paritaire du 16/10 (p 4-5)
- NAO : propositions CFTC (p 6)
- 211 milliards pour les entreprises (p 7)
- TR / titres restaurant (p 8)
- Prélèvement à la source (p 9)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 10)
- Equipe CFTC (p 11)

Novembre 2025

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

Power up : Quand la communication masque l'inaction et qu'Inetum rétrograde de la 10^{ème} place à la 12^{ème} place des ESN !

Depuis quelques semaines, la direction nous inonde de messages autour de l'initiative **"Power Up"**, censée **"réactiver notre énergie"** et **"nous remettre en mouvement"**. Mais derrière ce slogan accrocheur, que se cache-t-il réellement ? Une volonté de relancer les équipes... ou une opération de communication pour dissimuler une crise sociale et organisationnelle profonde ?

Un slogan creux face à une réalité alarmante. Entre le 31 mai 2024 et le 31 mai 2025, les effectifs sont passés de 8683 à 7900 salariés, soit une baisse de plus de 9 %. Alors que la direction parle de **"nouvelle dynamique"**, les actes, eux, se font attendre. Sur le terrain, les salariés constatent :

- **Une baisse drastique des effectifs qui ressemble à une épuration économique** : licenciements en hausse, recrutements gelés ou qui ne compensent pas les départs, réorganisations à répétition. Les équipes restantes doivent absorber toujours plus de tâches, souvent hors de leur cœur de métier.
- **Une surcharge administrative qui étouffe le terrain et les salariés** : les « tâches hors production » s'accumulent, grignotant le temps dédié à la production clients. Ces processus, imposés sans concertation, éloignent les salariés de leur mission première.
- **Un mépris des réalités du terrain** : protégée dans ses bureaux, où des nominations de complaisance priment sur la compétence, la direction semble ignorer les conséquences de ses décisions. "Power Up" devient alors un écran de fumée pour masquer son incapacité à répondre aux urgences sociales.

Une dynamique bien réelle : celle des attaques sociales. Sous couvert de relance, la politique sociale est mise à mal :

- **Frais de transport remis en question** : nos trajets sont une nécessité professionnelle, pas un privilège.

- **Indemnités télétravail réduites** : alors que les économies réalisées sur les bâtiments devraient bénéficier aux salariés, la direction choisit de rogner sur les compensations. Une décision injuste, révélatrice de ses priorités.
- **Mutations sans encadrement, missions éloignées sans concertation, ruptures conventionnelles** proposées sans ménagement... Les témoignages se multiplient sur un **management perçu comme déshumanisé**, où les salariés sont considérés comme des variables d'ajustement. Le sentiment d'être un pion sur un échiquier se renforce, et les cas d'"échec et mat" se multiplient.
- **Inetum réduit ses coûts au détriment des salariés** : hausse de la cotisation mutuelle conjoint, augmentations reportées et faméliques, réduction des indemnités de télétravail, diminution de la prise en charge des frais de transports, réduction des surfaces de travail et réaménagement dans des locaux inadaptés, etc. **Qui doit vraiment se "réactiver" ?** La direction accuse implicitement les salariés d'être "désactivés". Pourtant :
- **Les salariés, épuisés et stressés**, continuent avec abnégation à se battre pour maintenir l'excellence et la satisfaction client.
- **La direction**, elle, multiplie les réorganisations sans concertation, ignore les alertes des élus et préfère les discours aux solutions concrètes.
- **"Power Up"** n'est qu'un leurre marketing, une insulte à l'intelligence collective.

Assez de maux - place à l'action ! La CFTC demande :

- L'arrêt immédiat des licenciements et la reprise des embauches.
- Une vraie consultation des salariés sur l'organisation du travail.
- Le maintien à 70% des remboursements de frais de transport au lieu des 50% minimum imposés par le code du travail.
- L'augmentation des indemnités télétravail et la prise en charge du matériel nécessaire.
- Un dialogue social respectueux, transparent et constructif.

"Power Up" doit devenir le symbole de notre résistance, pas de leur mépris.

- **Exiger des comptes.**
- **Faites remonter vos témoignages** : vos réalités doivent être entendues.
- **Soutenez vos élus CFTC** : ensemble, nous pouvons forcer la direction à agir.

Le vrai "Power Up", c'est nous.

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

Grenoble année 2020 après JC, une agence INETUM qui avait vécu ses heures de gloire dans les années 2000 avec 120 salariés, peinait à dépasser les 50, en grande partie composée de boomers, comptant leurs jours de départ avant leur retraite.

Avenir incertain.

Et puis 2022 est arrivé. INETUM signe le contrat du siècle grenoblois avec un grand client. Sur le papier, un beau projet : une signature prestigieuse qui peut ouvrir la porte à d'autres sites, triplement et rajeunissement des effectifs grenoblois, de la modernité dans l'infogérance, et des technologies à la pointe.

Mais quid de la réalité ? Le rêve a tourné au cauchemar.

On ne s'attardera pas sur les marges ridiculement basses – voire négatives – générées par ces contrats, c'est un problème qui reste du ressort de la direction d'INETUM. Ce dont on va parler, ce sont les conditions de travail imposées à nos collègues. Parce que là, on atteint des sommets.

Depuis 2022, c'est le grand luxe : Logés dans des bâtiments vintage d'aspect plus proche de l'URSS de Brejnev que du campus californien de Google et avec la mentalité qui va avec, certains de nos collègues ont connu des locaux limite vétustes et pour certains sans aucune luminosité.

Certes, depuis 3 ans des efforts ont été faits. L'équipe études et développements a migré dans des locaux rénovés par le client. Une partie de l'infogérance a quitté la grotte (une ancienne salle serveurs sans fenêtres) dans des locaux flambants neufs avec des fenêtres. Reste l'épicentre du problème : le bâtiment 7.

Le bâtiment 7, un monument à la négligence. Désaffecté à 80% depuis des années, il héberge une trentaine de salariés en infogérance, entassés dans des bureaux rénovés à la va-vite, répartis sur deux niveaux. La direction du client, avant que son propre CSE ne l'alerte, pensait que le bâtiment était vide. Il faut dire qu'avec un tel décor, cela n'est pas surprenant.

Puisqu'il est formellement interdit de prendre des photos sur le site du client, voici un constat écrit du terrain. Tout d'abord pour la douche, c'est circuit court, l'eau passe directement du toit aux bureaux malgré les interventions successives des services techniques du client. En revanche pour les toilettes, c'est circuit long : 2 WC (1 par sexe) uniquement à l'étage. Les WC au RDC n'existent tout simplement pas. Et les couloirs ? Attention aux personnes dépassant 1,90 m, sinon elles finiront suspendues aux faux plafonds, puisque les dalles ont été retirées et les câbles électriques pendent comme des guirlandes. Pour les personnes à mobilité réduite, c'est simple : pas d'ascenseur pour monter à l'étage. Donc, si vous êtes en fauteuil roulant, c'est l'option « pipi dehors » contre les murs du bâtiment. Attention aux escaliers, chaque marche est prévue pour un modèle Playmobil. Et ne parlons pas du respect des normes 25 m³ d'air/heure et par salarié, 80 cm d'espace entre le mur et le bureau, tout ça, c'est dans les contes de fées. Dans la réalité, c'est un enclos.

Et là, c'est juste l'introduction. Développement : La gestion de l'air et des températures. Pour chaque bureau, un climatiseur pour rafraîchir et un grille-pain pour réchauffer, le duo gagnant du confort thermique payés généreusement par le client. Résultat ? Télétravail imposé pendant les canicules, des couloirs glacés en hiver, des rhumes à la chaîne, et un absentéisme à tous les étages.

En résumé, un haut lieu d'innovation sociale : on teste le temps que peut tenir un salarié sans air et sans moral.

Et INETUM dans tout ça ? Le « pas de vague » a longtemps dominé. Il faut dire qu'avec une gouvernance qui virevolte constamment dans l'infogérance (bientôt le 4ème directeur de projet en 2 ans), difficile de suivre les dossiers. On rajoute un client sourcilieux qui veut beaucoup sans payer plus.

Par suite d'un DGI (Danger Grave et Imminent) sur le bâtiment 7 en janvier 2025 déclenché par la CSSCT AURA, la direction d'INETUM a enfin produit un plan d'actions aboutissant, entre autres, à l'éviction d'un directeur de projet qui au lieu d'être une solution aux problèmes était directement lié au problème lui-même.

10 mois après, où en sommes-nous ?

Une migration du bâtiment 7 au bâtiment 3 autre bâtiment emblématique des années 60 s'éloigne à cause d'une suspicion d'amiante dans des cloisons à abattre afin de disposer de bureaux suffisamment grands pour être utilisables par nos collègues. Et le client ne veut pas payer le diagnostic. Une redistribution des salariés du bâtiment 7 entre les bâtiments S et T, aurait pu être envisagée mais là encore, trop de risques de surpopulation et de tensions entre les équipes. Enfin le client, reste une administration avec la rapidité et la réactivité qu'on leur connaît.

On boucle et le temps presse. Pour l'instant les contrats s'arrêtent début 2027 (avec possibilité d'extension d'un an).

Autant dire que nous avons encore du pain sur la planche...

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

Consultation sur le projet d'évolution de l'annexe 1 du règlement intérieur : charte d'utilisation du système d'information

Ce projet démarré il y a plus d'un an est revenu au point de départ. En l'état actuel, la charte n'est pas applicable et soulève des problèmes d'accès au Sharepoint pour des salariés utilisant un PC dit personnel ou client. Le CSEC n'a pas pu rendre d'avis. A suivre

Pour information, et pour des raisons de calendrier, la direction a répondu par écrit aux demandes des élus limitant ainsi les échanges. Nous partageons avec vous nos questions et les réponses de la direction

Point 5 : Inetum a-t-il un retour au sujet du recours sur « l'exonération des heures supplémentaires des Modalités 2 » fait auprès de l'URSSAF suite au dernier contrôle ?

La date d'audience n'a pas encore été fixée.

Point 6 : Congés acquis durant un arrêt maladie - Gestion des compteurs (congrés acquis / reliquat)

Contexte : Des salariés ayant droit à des congés suite à de la maladie voient leurs jours ajoutés au compteur reliquat et que ces jours sont pris en premier lors de la pose de congés au lieu d'être pris sur les acquis qui ont une période de prise plus courte. Il nous avait été dit en CSE et en CSEC que le compteur reliquat était un nouveau compteur et qu'il était géré correctement.

L'outil actuel ne permet pas de dissocier l'origine des congés sur le compteur reliquat. Chronotime V2 sera paramétré en ce sens. Au 31 mai 2025, nous avons été vigilants sur les reports de congé pour tous les salariés ayant un compteur reliquat et un compteur congés écoulés (report des compteurs).

L'URSSAF a donné un sursis jusqu'au 1er janvier 2026 pour l'appliquer. Auparavant nous avions une condition d'ancienneté et cela ne posait aucun problème. Nous avons donc besoin que la direction nous donne les informations d'entrée dans la société au plus tôt afin de nous permettre de réaliser nos attributions correctement.

Point 7 : Information des CSE sur les entrées de salariés au plus tôt

Contexte : Lorsqu'un salarié arrive dans la société, il a le droit de profiter dès son premier jour de présence des avantages du CSE. La direction fournissant les informations une fois par mois pour les embauchés présents parfois depuis 3 mois cela nous pose des problèmes pour les attributions données à condition que le salarié soit présent à une date donnée. La loi est claire sur le sujet et l'URSSAF a donné un sursis jusqu'au 1er janvier 2026 pour l'appliquer. Auparavant nous avions une condition d'ancienneté et cela ne posait aucun problème. Nous avons donc besoin que la direction nous donne les informations d'entrée dans la société au plus tôt afin de nous permettre de réaliser nos attributions correctement.

L'entreprise communique chaque mois aux CSE d'établissement la liste des salariés, en ce inclus les entrées du mois précédant. Nous envisageons un système de communication hebdomadaire des entrées et communiquerons le mode opératoire mis en place aux CSE d'établissement. Nous aurons besoin d'une adresse destinataire par CSE d'établissement.

Point 8 : Quelles sont les tenues autorisées ou interdites au travail ?

Disposition inchangée du règlement intérieur, article 21 : « Les membres du personnel se doivent d'avoir un comportement et une tenue convenables en toute circonstance et en tout lieu, particulièrement ceux ayant des contacts directs avec des personnes étrangères à l'entreprise (clients, fournisseurs, candidats, etc....) afin de préserver l'image de marque de l'entreprise. »

Il n'existe pas une liste de « tenues autorisées ou interdites ». Une tenue convenable peut se traduire par une tenue propre et décente, ne créant pas de troubles au niveau des autres salariés et de la clientèle. N'est ainsi pas admise une tenue indécente ou sale, ou inadaptée à la relation de travail.

Point 9 : Des consignes ont-elles été données par rapport aux congés jusqu'à la fin de l'année ? Lesquelles ?

La gestion des congés est proactive et pour certains services, tient compte d'une baisse d'activité en fin d'année (spécialement du 24/12/2025 au 02/01/2026).

Paritaire du 16/10/2025 : régression sur le télétravail notamment au niveau de l'indemnité et quelques avancées discrètes en termes de QVCT. Qui peut le plus peut le moins et à ce jeu la direction excelle. Elle prend note de nos revendications mais fait des propositions a minima, c'est à prendre ou à laisser ! Décryptage...

Télétravail

Pas de nouvelle proposition de la direction qui reste sur sa proposition de septembre bien insuffisante pour la CFTC !

- **Indemnité mensuelle jugée irrecevable :** 1,50 € par jour jusqu' à 15 €. Il faudra télétravailler 10 jours pour avoir 15€, **une régression inacceptable.**
- **Indemnité d'installation :** 200 € tous les 2 ans remboursé à 50% vs 100€ tous les 5 ans actuellement limité à 50% au lieu de 300€ proposés initialement.
- **Possibilité de télétravailler par demi-journée.** → **refusé**
- **Dispositions spécifiques pour les salariés aidants,** à l'instar des travailleurs handicapés → **refusé**
- **Droit à la déconnexion :** sensibilisation, formation, respect des plages horaires (notamment la pause méridienne), encadrement de l'usage des outils numériques hors astreinte → **refusé**
- **Commission de suivi :** création d'outils de mesure de la charge de travail, reporting régulier des difficultés rencontrées, inclusion des organisations non-signataires → **refusé**

La CFTC n'a pas signé cet accord car cela reviendrait à valider une régression sociale

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

QVCT

Un accord peu ambitieux mais nous notons la prise en compte du congé menstruel, du maintien de la rémunération pendant le congé maternité / adoption, du temps partiel sénior.

- **TR : retiré de l'accord. → à négocier en NAO**
- **Abonnement transports en commun :** demande du maintien de prise en charge à hauteur de 70 % → **la direction retire la mention dans l'accord dans la mesure où Inetum ne remboursera que le minimum légal soit 50 % à partir du 1^{er} janvier 2026, inutile de le mentionner ici.**
- **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.
→ refusé ce sera 4 j et 6 jours pour les RQTH, pas de codification ni de suivi
- **Maintien du salaire pendant le congé maternité/adoption : ancienneté ramenée d'un an à 6 mois.** → 15 salariées en 2024
- **Complément de rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant** → 50 salariés en 2024.
- **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 → **à négocier dans un accord sénior qui n'est pas prévu en 2026** → **réversibilité possible en baisse importante des ressources du foyer**, → 235 salariés âgés de 62 ans et plus.
- **Santé mentale :** développer le volet sur les moyens mis en œuvre et les services de manière précise et détaillée → **non pris en compte, la mention est juste là pour dire qu'un dispositif existe sans autre précision**
- **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 d'ancienneté → **refusé.**

La CFTC a signé cet accord jugeant que c'est un socle de base qui devra évoluer.

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

Qu'est-ce que c'est ?

La **Négociation Annuelle Obligatoire** (NAO) est une obligation légale en France, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur les thèmes suivants :

- **Bloc 1** rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée)
- **Bloc 2** : égalité Pro, QVCT (Qualité de Vie et des Conditions au Travail)
- **Bloc 3** : **GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

3 réunions :

- 19/11/2025
- 08/12/2025
- 08/01/2026

A l'issue des négociations soit après le 08/01/2026, la direction proposera un accord à la signature.

Soit ce dernier est validé par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) et s'applique soit il ne requiert pas la majorité des signatures des OSR et la direction rédige un procès-verbal désaccord qui vaut décision unilatérale pour l'année 2026.

Principales revendications CFTC

- Augmentation générale collective
- Augmentation automatique des ETAM à partir de deux ans d'ancienneté.
- Un alignement des salaires au sein d'une même catégorie (coefficient/position) à ancienneté équivalente pour tous les salariés
- Transparence salariale
- TR à 11€ et choix entre ticket / prime repas
- Représentant du personnel aux comités salaire
- Prime d'ancienneté à partir de 5 ans
- Covoiturage indemnisation, indemnités kilométriques alignées au barème URSSAF, aide à l'achat d'un vélo...
- Réévaluions du dispositif BORLOO
- Mutuelle : élargissement remboursements
- Plan sénior
- Prime de vacances
- Compte Epargne Temps
- Egalité Hommes / Femmes
- Participation
- Médaille du travail
-

211 milliards pour les entreprises...

Sans réel suivi et pour combien d'emplois ?

Novembre 2025

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



En juillet 2025, une commission d'enquête du Sénat a publié un rapport choc sur les aides publiques versées aux entreprises.

Son constat : **environ 211 milliards d'euros sont distribués chaque année**, sans véritable suivi ni évaluation. Ces aides incluent des subventions, des exonérations de charges sociales, des crédits d'impôt comme le Crédit Impôt Recherche, et bien d'autres dispositifs.

La commission, composée de parlementaires de différents horizons, a mené six mois d'auditions et d'analyses. Elle révèle que **plus de 2 300 dispositifs d'aide existent**, mais qu'il n'existe **aucun tableau de bord national** pour en suivre précisément l'usage. En clair, **l'État distribue des milliards sans savoir exactement à qui, pourquoi, et avec quels résultats.**

- **77 milliards d'euros** sont consacrés aux exonérations de cotisations patronales.
- Le **Crédit Impôt Recherche** coûte **7,6 milliards d'euros par an**, parfois pour des projets peu essentiels.
- Certaines entreprises bénéficient d'aides tout en procédant à des **licenciements ou des délocalisations**, sans remise en cause de leur éligibilité.

La commission demande :

- Plus de **transparence** : les représentants du personnel devraient être informés chaque année des aides reçues par leur entreprise.
- Des **conditions plus strictes** : par exemple, rembourser les aides en cas de délocalisation dans les deux ans.
- **Exclure temporairement** les entreprises condamnées pour fraude ou atteinte à l'environnement.
- Favoriser les **avances remboursables** plutôt que les subventions gratuites.
- Revoir certains dispositifs comme le Crédit Impôt Recherche, pour qu'ils soient mieux ciblés et plus exigeants.

La commission parlementaire appelle à une réforme profonde. Il ne s'agit pas de supprimer les aides, mais de **mieux les encadrer**, pour que l'argent public serve efficacement l'intérêt général.

Alors que l'État cherche à réaliser 40 milliards d'euros d'économies, il est difficilement entendable de faire peser l'effort sur les salariés, à travers des réformes successives de l'assurance chômage ou des retraites. D'autant plus que les entreprises bénéficient chaque année de 211 milliards d'euros d'aides publiques, sans obligation systématique de rendre compte de leur usage ni de démontrer leur impact réel sur l'emploi ou l'investissement local.

La réforme proposée par la commission parlementaire vise à rééquilibrer les responsabilités : transparence, contreparties, exclusion des entreprises condamnées, et priorité aux avances remboursables. Ce n'est pas une remise en cause du soutien économique, mais une exigence de justice sociale, de cohérence budgétaire, et de responsabilité collective. L'argent public ne peut plus être distribué sans exigence, surtout quand les efforts demandés aux citoyens deviennent de plus en plus lourds. Où est la solidarité nationale ? Alors que la fortune des milliardaires français a augmenté de plus de 24 milliards d'euros depuis 2019, il ne paraît pas totalement indécent de les solliciter eux, plutôt que d'appauvrir encore ceux qui le sont déjà.

Qu'on ne se méprenne pas : la CFTC respecte les chefs d'entreprise et ne voit pas d'un mauvais œil qu'il existe en France, comme ailleurs, des milliardaires. Elle rappelle simplement que les richesses produites et accumulées doivent tout ou presque aux infrastructures (transports, énergies, services publics...) qui sont financées par la dépense publique donc par les contribuables, les consommateurs, bref ... nous toutes et tous ! Nous voulons, **que la France adopte un budget juste. Un budget où les efforts ne seront acceptables que parce qu'ils seront équitablement répartis !**

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

Titre restaurant :

L'objectif des titres restaurant est de prendre en charge une partie des frais de repas engagés par les salariés pendant leur pause-repas les jours où ils travaillent.

Leur financement peut être exonéré de charges sociales.

Notez-le !

Depuis le 1er janvier 2025, pour être exonéré de charges sociales, le financement patronal doit être compris entre 50 et 60 % de la valeur marchande du titre-restaurant, dans la limite de 7,26 €. **(Chez Inetum nous sommes à 60% de la part patronale et le TR à 9€)**. Ainsi, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale se situe entre 12,10 € (contribution patronale de 60 %) et 14,52 € (contribution patronale de 50 %).

Les titres restaurant sont émis soit :

- ✓ directement par l'employeur ;
- ✓ par l'intermédiaire du comité social et économique ;
- ✓ par des entreprises spécialisées qui les cèdent à des employeurs contre le paiement des titres restaurant eux-mêmes et d'une commission (Code du travail, art. L. 3262-1).
- ✓ Il n'existe aucune obligation légale pour mettre en place des titres restaurant dès lors que l'entreprise dispose d'un local de restauration, et sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Titre restaurant :

Leur utilisation pour l'achat de produits alimentaires prolongée jusqu'en 2026

Critères d'attribution : Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier des titres restaurant.

Sont concernés :

- ✓ les salariés à temps plein (CDI ou CDD) ;
- ✓ les apprentis ;
- ✓ les stagiaires ;
- ✓ les représentants du personnel en délégation et les salariés en formation de conseiller prud'homal ;
- ✓ les salariés intérimaires ;
- ✓ les salariés des groupements d'employeurs ;
- ✓ les salariés qui exécutent leur préavis (sauf pendant les heures de recherche d'emploi) ;
- ✓ les salariés en télétravail.
- ✓ Oui ! Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des titres restaurant.
- ✓ Pour cela, le repas doit être compris dans l'horaire de travail journalier (Code du travail, art. R. 3262-7).
- ✓ Sont en revanche exclus :
 - ✓ les salariés dispensés d'effectuer leur préavis ;
 - ✓ les salariés en arrêt maladie ou en congés payés.
- ✓ En principe, le salarié qui ne travaille que le matin ou que l'après-midi ne bénéficie pas de titre restaurant. Mais attention, encore faut-il qu'un repas ne soit pas compris dans l'horaire de travail. Ce qui peut être simple si vous appliquez des plages horaires fixes.

Exemple :

La pause déjeuner est fixée de 12 heures à 13 heures. Le salarié qui travaille de 8 h à 12 h ne bénéficie pas de titres restaurant. Le repas n'est pas compris dans son horaire journalier. Le salarié qui travaille de 8h à 14h bénéficie d'un titre restaurant, le repas étant compris dans son horaire journalier.

En revanche, lorsque la pause repas n'est pas imposée par des horaires fixes et est prise de son propre chef par un salarié qui l'intègre entre deux séquences de travail dans le cadre d'horaires variables, il bénéficie alors de titres-restaurants **(non appliqué chez Inetum alors que l'horaire est variable entre 12h et 14h mais à discuter en NAO ou Paritaire !!)**.

Bon à savoir Les salariés peuvent librement refuser l'attribution des titres restaurant sans pouvoir demander une compensation en échange. Dans ce cas, Ils doivent attester leur refus par écrit.

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

Ce qui change pour les couples mariés ou pacsés

Longtemps mutualisé, le taux de prélèvement à la source de l'impôt des couples mariés et pacsés sera désormais individualisé par défaut à partir de septembre. Un changement qui vise à plus d'équité fiscale au sein des ménages : l'application automatique du taux commun pouvait en effet être désavantageuse pour celui – le plus souvent celle – dont les revenus étaient les moins élevés. Les contribuables qui le désirent pourront cependant toujours demander à mutualiser leur taux d'imposition. La CFTC vous explique ce qu'il faut savoir, et les démarches à effectuer.

Mis en place depuis 2019, le prélèvement à la source consiste à **prélever directement le montant de l'impôt sur le revenu chaque mois**, sur le bulletin de paie. Cette nouvelle modalité de prélèvement présente plusieurs avantages : auparavant, les contribuables payaient en effet l'impôt sur le revenu sur la base de la rémunération qu'ils avaient perçus l'année précédente. Les sommes imposées pouvaient donc être en inadéquation avec le revenu perçu lors de l'année en cours. Le prélèvement mensuel de l'impôt s'affranchit donc de ce décalage, qui pouvait être perçu comme pénalisant et injuste par certains contribuables.

D'un taux commun à un taux individualisé, pour les couples mariés ou pacsés

A partir de septembre 2025, certaines modalités mensuelles d'imposition changent à nouveau, du moins pour les couples mariés ou pacsés. Jusqu'ici, le taux d'imposition de cette catégorie de ménage était mutualisé : il était identique pour les deux membres du couple, en étant calculé en fonction des revenus du ménage. « ***Ce taux commun peut cependant être désavantageux pour le conjoint dont le revenu est le moins élevé***, pointe Luc Velter, le président du syndicat CFTC Finances publiques. *Surtout si l'écart de salaire entre les 2 personnes en couple est important.* » Bien souvent, ce sont notamment les femmes qui pâtissent de ce système : pour rappel, dans le secteur privé, [le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22,2% à celui des hommes](#), principalement en raison d'un volume de travail moindre. « *Individualiser le prélèvement à la source permet donc de garantir un taux d'imposition plus équitable, pour les personnes pacsées et mariées* », reprend Luc Velter. Le conjoint qui gagne le moins au sein du couple paiera donc moins d'impôts chaque mois, tandis que le conjoint au revenu le plus élevé sera soumis à un prélèvement plus important.

Si ce changement sera automatique et applicable par défaut, **les couples mariés ou pacsés pourront continuer, s'ils le désirent, de mutualiser leur taux d'imposition**. Pour ce faire, ils devront simplement se rendre sur leur espace personnel sur le site des impôts, se rendre dans la rubrique « Gérer mon prélèvement à la source », puis cocher la case correspondante accessible sur la page d'accueil. Une fois la modification faite, l'administration fiscale transmettra le nouveau taux commun aux employeurs, qui disposera d'un délai de 60 jours pour l'appliquer sur la fiche de paie des deux conjoints.



NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Négociations entre les syndicats et la direction.

20/11/2025
08/12/2025
08/01/2026

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 : 25/11/2025
IDF : 25/11/2025
NORD : 25/11/2025
Grand Ouest : 28/11/2025
EST : /11/2025
Méditerranée : /11/2025
IBSF : 18/11/2025

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 : 13/11/2025
11/12/2025

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

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

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 : 14/11/2025
EGALITE / PRO : à venir pour 2025
FORMATION : 13/11/2025
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 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

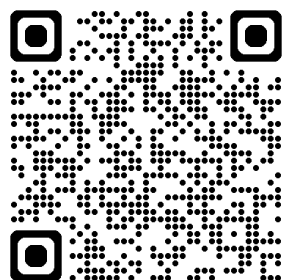
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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)
(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
dekeess@yahoo.com
christophe.caille@inetum.com
yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
denis.francois@inetum.com
guillaume.devos@inetum.com
gerard.lepine@inetum.com
epujar@club-internet.fr
nicolas.guillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com