



Au sommaire :

- Synthèse NAO 2026 (p 1 & p2)
- CSEC du 15 janvier 2026 (p 3)
- Préjudice Retraite et Moral (p 4)
- CFTC INETUM NORD (p 6)
- Aménagement horaire / grossesse (p 6)

- Signature de chartes clients (p 7)
- Aide au logement : « VISALE » (p 8)
- Tableaux des revendications CFTC (p 9 & 10)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p11)
- Equipe CFTC (p 12)

Février 2026

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

Synthèse des Négociations Annuelles Obligatoires : Un dialogue de sourds au profit d'une logique d'économie (1/2)

L'analyse des documents et des échanges récents révèle une fracture profonde entre les attentes légitimes des organisations syndicales (OS) et la stratégie de la direction d'Inetum. Ce qui devrait être un espace de négociation constructive s'apparente davantage à une formalité administrative où le dialogue est quasi inexistant.

1. Un simulacre de dialogue social

Le constat est sans appel : les réunions de NAO sont vécues comme des rendez-vous obligatoires imposés par le Code du travail plutôt que comme de véritables échanges.

- **D'un côté, les OS jouent le jeu** : elles soumettent des propositions étayées, basées sur les besoins réels des salariés (*visibles dans le tableau Excel des « Revendications CFTC » pages 8 & 9*).
- **De l'autre, la Direction impose sa vision** : ses propositions sont formulées de manière quasi indépendante des demandes syndicales. La direction ne prend pas la peine de justifier techniquement ou économiquement ses refus, se contentant d'écarter les revendications qui ne rentrent pas dans son cadre budgétaire restrictif.

Cette posture illustre une volonté délibérée de « donner le moins pour gagner le plus », au détriment du climat social.

2. Pour l'exercice 2026, la Direction d'Inetum a défini les moyens financiers suivants :

- Enveloppe globale de 1,70 % (Versus 2% en 2025) : Ce pourcentage s'applique à la masse salariale de 2025 (incluant les cotisations sociales) pour l'ensemble de l'UES Inetum.
- Augmentations Individuelles (AI) : Elles sont basées sur la performance et l'équité. Un montant minimum de 800 € bruts (proratisé pour le temps partiel) est garanti pour les bénéficiaires d'une AI.

3. Le Forfait Mobilité Durable (FMD) : L'art du "minimum syndical"

L'exemple du Forfait Mobilité Durable est symptomatique de cette politique du rabais. Alors que l'URSSAF autorise aujourd'hui un plafond d'exonération allant jusqu'à 600 €/ 900€ par an, la direction d'Inetum propose des montants dérisoires :

- **240 € ou seulement 120 €** selon les scénarios retenus. En choisissant ces montants planchers, l'entreprise ignore l'ambition environnementale et le soutien au pouvoir d'achat que permettrait ce dispositif, préférant une économie de coûts immédiate.
- **Remboursement Transport** : la direction voulait inclure le dispositif dans l'accord QVCT avec un financement 50/50 ce qui a été rejeté par les Organisations Syndicales et nous avons eu raison : le dispositif de défiscalisation entre le 50% et les 70% est maintenu pour 2026 mais Inetum n'a pas changé sa position, ce sera 50/50 à partir de juillet 2026 lors de la mise en place du FMD. Une économie de plus !

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

4. Tickets Restaurant (TR) : Une manœuvre d'évitement à 520 000 €

Le dossier des titres-restaurant révèle un véritable "jeu de dupe".

- Initialement, dans l'accord QVCT, la direction proposait une augmentation des TR à 9.50€, mais sous condition d'un passage à une répartition **50/50** (employeur/salarié).
- Les organisations syndicales ont refusé cette proposition pour deux raisons majeures : d'une part, la répartition actuelle est plus favorable aux salariés (**60 % employeur / 40 % salarié**) ; d'autre part, cela aurait figé la valeur du titre pour les 3 ans de l'accord.
- **Résultat** : La direction a purement et simplement retiré l'augmentation des TR des NAO, sans chercher de compromis. Cette décision permet à Inetum de réaliser une **économie substantielle de 520 000 €**.

5. Enveloppes spécifiques : Le décalage calendaire comme outil de profit

Elles concernent les salariés gagnant moins de 33 000€, les jeunes de moins de 26 ans, l'égalité pro, les salariés non augmentés depuis le 31/12/2021, rattrapage modalité 2 pour 2025...La direction a décidé d'aligner l'application des enveloppes spécifiques au **1er juillet** au lieu du **1er avril**.

- Bien que la direction soutienne honorer ses engagements sur l'année, ce décalage est une technique comptable pour « gratter » un trimestre de revalorisation sur la masse salariale globale. Déjà en 2025, la direction avait reporté les augmentations de juillet à octobre.

Pour le salarié, c'est une perte de pouvoir d'achat réelle sur l'année civile. Pour Inetum, c'est une optimisation budgétaire supplémentaire sur le dos des collaborateurs.

6. Analyse comparative : Revendications vs Propositions

Thématique	Revendications	Propositions Direction 2025	Analyse de l'écart
Augmentations	Demandes de revalorisations liées à l'inflation et à la reconnaissance de l'engagement.	Enveloppes limitées et ciblées, décalées dans le temps.	La direction ignore la perte de pouvoir d'achat cumulée.
Tickets Restaurant	Revalorisation à 9,50€ sans dégradation du ratio de prise en charge (60/40).	Statut quo (0 € d'augmentation).	Économie de 520 k€ réalisée par la direction.
Mobilité (FMD)	Alignement sur les plafonds URSSAF (de 600 à 900€)	120 € ou 240 € selon les cas.	Proposition insuffisante au regard des plafonds légaux.
Calendrier	Application rétroactive	Report au 1er juillet.	Gain de 3 mois de trésorerie pour l'entreprise.

Comparaison avec 2025

Les propositions de 2026 marquent une régression ou, au mieux, une stagnation par rapport à l'année précédente. Là où les salariés attendaient un geste fort après les efforts fournis, la direction semble avoir durci sa position, cherchant systématiquement à minimiser chaque ligne budgétaire.

Conclusion

La stratégie d'Inetum pour ces NAO est claire : une optimisation financière à outrance. En refusant de justifier ses refus et en ignorant systématiquement les contre-propositions des Organisations Syndicales, la direction vide le dialogue social de sa substance. Entre les économies sur les Tickets Restaurant, le rabais sur le Forfait Mobilité Durable et le décalage des dates d'effet, la direction semble déterminée à "gratter le peu de laine qui reste sur le dos des salariés", transformant une obligation légale de négocier en une démonstration de force budgétaire.

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

1. Approbation des procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions des **20/11/2024** et **10/12/2024** ont été approuvés à l'unanimité (18 voix pour).

3. Consultation : Politique Sociale 2024 (Bilan social, Égalité FH, Formation)

- **Avis du CSEC : Défavorable à l'unanimité** (18 voix).
- **Motifs** : Retards importants dans la transmission des documents à l'expert et **incohérences de données constatées entre la BDES l'outil Chrono et le PDC**.
- Précisions sur la Politique Salariale 2025 :
 - **Augmentations Individuelles (AI)** : Enveloppe de **1,65 %** de la masse salariale.
 - **Rattrapage Femmes/Hommes** : Budget spécifique pour corriger les écarts non justifiés, bénéficiant à **125 salariées**.
 - **Mesures collectives** : Augmentations de **3 %** pour les salaires ≤ 33 k€ (737 bénéficiaires) et pour les moins de 26 ans (183 bénéficiaires).

6. Projet de déménagement des sites lyonnais (Point d'étape)

- **Expertise** : questionnaire mobilité envoyé le 13/01/2026. Au 15/01, 170 salariés ont répondu. Une relance sera effectuée par le cabinet semaine 4.
- Les élus exigent le **fichier Excel source** des calculs de temps de trajet pour vérifier l'affirmation de la direction (75 % de "gagnants").
- Sur la visite du 23/12 par le groupe de travail mandaté par le CSE :
 - nombre de places de parking 29 dont 2 électriques, ce qui est peu, place PMR prévue,
 - Les plans présentés et la visite interrogent sur les bureaux positionnés en limite de couloir.
 - L'expert a demandé des informations sur les calculs issus de la charte d'aménagement Inetum. Les élus demandent des plans à l'échelle.
 - Pas de salle de réunion qui permet des réunions de plus de 20 personnes, possibilité d'utiliser le FabLab mais question sur l'aménagement en configuration SDR.
 - Espaces cafétéria sous dimensionnés.

Points reportés à la réunion du 11 février

5. Désignations (Remplacement d'un élu)
8. Destinataires des arrêts de travail sur Chronotime
9. Suivi sur les sollicitations des référents (harcèlement, agissements sexiste, santé sécurité)
11. Résultats de l'étude NUMEUM

2. Présentation : Plan de Développement des Compétences (PDC) 2026

- **Indicateurs clés** : 14 450 jours de formation prévus (1,9 jour/personne) pour un budget de 11,9 M€ (2,9 % de la masse salariale).
- **Priorités** : Focus sur les certifications éditeurs (Microsoft, SAP, Salesforce) et lancement des Académies Managers et Sales.
- **Échanges** : Les élus s'interrogent sur le faible taux d'utilisation des licences Udemy (30 %) et regrettent l'absence de données comparatives par périmètre CSE pour juger de l'équité du plan.

4. Annexes au Règlement Intérieur : Charte IA (Intelligence Artificielle) et SI (Système d'Information)

- **Contenu** : Présentation de la Charte de l'IA Responsable et de la Politique Groupe sur l'IA.
- **Expertise** : Le CSEC a voté le recours à une expertise pour lui permettre d'évaluer les effets concrets d'une telle démarche, d'analyser les impacts sur, par ex, l'employabilité et d'apprécier la conformité du projet au regard du droit du travail et du RGPD.

7. Suivi du décommissionnement CRA35

- **Go-live** prévu le 10/02.
- **Suivi** : Des optimisations et correctifs seront mis en œuvre post-lancement, avec une échéance prévue à la mi-février 2026.
- **Sessions de présentations planifiées**

10. Compétences COBOL et Plan de Transition Sectoriel

Formation : session en janvier 2026.

Le PTS est un dispositif mis en place par l'**OPCO ATLAS** (l'Opérateur de Compétences dont dépend Inetum) qui vise à accompagner les entreprises et les salariés face aux mutations profondes de certains métiers du secteur. Le but étant de répondre à la **pénurie de compétences, ici COBOL**, sur des technologies spécifiques ou en déclin qui nécessitent une reconversion ou une montée en compétences rapide (upskilling). **La direction avance un financement complexe.**

Vous avez dit Préjudice Retraite et Moral ?

Février 2026

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

Définition de “préjudice” en droit

Pour qu'un préjudice soit reconnu juridiquement, il doit remplir trois conditions :

- **Être certain** : Il doit être réel, prouvé, pas hypothétique.
- **Être personnel** : Il doit toucher la personne qui demande réparation.
- **Être direct** : Il doit découler directement du fait fautif (faute de l'employeur, accident, manquement, etc.).

Le droit distingue plusieurs types de préjudices :

- **Matériel / financier** : Perte d'argent, perte de revenus, perte de droits (ex : **préjudice retraite**).
- **Moral** : Souffrance psychologique, stress, humiliation, atteinte à la dignité.
- **Corporel** : Atteinte au corps, blessures, séquelles.
- **D'agrément** : Perte de la capacité à pratiquer une activité (sport, loisirs).
- **Professionnel** : Atteinte à la carrière, perte de chance, stagnation forcée.

Ne pas oublier : L'appréciation du préjudice est du ressort du juge en fonction des faits et des preuves (pièces à joindre aux conclusions).

Préjudice Moral

Les tribunaux reconnaissent un préjudice moral dans plusieurs situations, par exemple :

- **Licenciement brutal ou vexatoire** : annonce humiliante, propos dégradants, mise à l'écart.
- **Harcèlement moral ou discrimination** : Souffrance psychologique, isolement, perte de confiance.
- **Conditions de travail dégradées** : Pression excessive, absence de soutien, surcharge.
- **Retard ou non-paiement de salaires** : Stress, difficultés personnelles.
- **Atteinte à la dignité ou au respect de la personne** : Remarques humiliantes, comportements déplacés.

Rupture du contrat de travail AVANT d'avoir pu valider tous ses trimestres

Lorsqu'un salarié licencié n'a pas pu valider tous ses trimestres, à cause de la rupture du contrat de travail lui donnant accès à une retraite à taux plein, il peut estimer avoir subi un **préjudice retraite**.

Pour être indemnisé, il faut démontrer :

- Que le licenciement a directement empêché la validation de trimestres ou l'acquisition de points ;
- Que cela entraîne une baisse réelle du montant de la pension ;
- Que cette perte est quantifiable (calculs comparatifs avant/après).

Ce préjudice peut être reconnu si :

- Le salarié était « suffisamment » proche de la retraite ;
- Il avait une chance sérieuse de valider les trimestres manquants ;
- Le licenciement a été requalifié, préalablement au Prud'homme, en sans cause réelle et sérieuse ou fautif.

Rupture du contrat APRES l'âge légal en ayant tous ses trimestres

Le simple fait de devoir travailler au-delà de l'âge légal n'est pas un **préjudice retraite**.

Le fait d'avoir tous ses trimestres mais de devoir attendre l'âge légal n'est pas un **préjudice retraite**, car c'est la règle normale du système.

En droit du travail, un **préjudice retraite** n'existe que si un fait fautif :

- licenciement abusif,
- discrimination,
- harcèlement,
- non-respect des obligations de l'employeur,
- ...

a diminué les droits à la retraite.

Préjudice Retraite + Préjudice Moral

Le **préjudice moral** et le **préjudice retraite** peuvent parfaitement coexister, mais ils indemnisent deux dimensions différentes du dommage subi. Les juges les distinguent clairement, *ce qui permet souvent d'obtenir deux indemnisations séparées.*

Pour tout complément d'information, n'hésitez pas à contacter votre équipe CFTC Inetum



La CFTC INETUM NORD, Acteur Engagé pour la Mixité dans les Filières Scientifiques !

Février 2026

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

Chers adhérents, chères adhérentes, chers collègues,

Nous sommes fiers de vous annoncer l'aboutissement d'un projet majeur auquel votre syndicat, la **CFTC INETUM NORD**, a activement contribué : le programme "ALLEZ LES FILLES !".

En tant que membre de la CPREFP (Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), j'ai eu l'opportunité et la responsabilité de porter la voix de la CFTC lors des discussions et du vote pour ce projet ambitieux. Nous avons voté **en faveur de cette initiative** car elle reflète pleinement nos valeurs de promotion de l'égalité des chances et de développement professionnel pour tous.

Qu'est-ce que le projet "ALLEZ LES FILLES !" ?

Ce projet, porté par notre Branche Professionnelle (Bureaux d'Études, IDCC 1486 SYNTEC), vise à **promouvoir la féminisation des filières scientifiques et techniques**. Il s'agit d'accompagner des jeunes filles, notamment celles en transition du collège au lycée (de la 3ème à la 2nde), pour les encourager à choisir des cursus scientifiques.

Le programme, qui se déroulera dans les **Hauts-de-France** à partir de septembre 2026, prévoit :

- Des rencontres inspirantes avec des professionnelles du secteur.
- Un suivi personnalisé pour les aider dans leur orientation.
- La sensibilisation à l'importance des carrières scientifiques.

L'Engagement de la CFTC : Un Vote pour l'Avenir et la Diversité

Notre soutien à ce projet n'est pas anodin. La CFTC est convaincue que la diversité est une richesse pour nos entreprises et pour la société. Encourager les jeunes filles à se tourner vers les sciences, c'est :

- **Lutter contre les stéréotypes de genre** et ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles.
- **Répondre aux besoins de notre secteur** en talents qualifiés et diversifiés.
- **Construire un avenir plus équitable** où chacun peut réaliser son plein potentiel.

En votant pour "ALLEZ LES FILLES !", la CFTC a démontré son **engagement concret** pour l'égalité professionnelle et la construction de parcours d'orientation ambitieux pour les jeunes. Nous croyons que c'est en agissant dès le collège que nous pourrons faire évoluer durablement la mixité dans les métiers de demain.

Nous serons attentifs au déroulement et aux résultats de ce projet, et nous vous tiendrons informés de toute opportunité pour que des salariées d'INETUM NORD puissent, si elles le souhaitent, s'impliquer en tant que modèles inspirants.

Ensemble, continuons à œuvrer pour un monde du travail plus juste et plus inclusif !

Denis FRANCOIS,

Votre représentant CFTC au CSE INETUM NORD et membre de la CPREFP des Hauts-De-France.

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

Les dispositions d'absences pour examens médicaux liés à la grossesse !

Toute salariée enceinte a le droit de s'absenter, pendant ses heures de travail, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Le Syntec permet de travailler 20 minutes en moins par jour sans perte de salaire (texte ci-joint) à partir du 3^e mois de grossesse.

La salariée enceinte doit informer le manager, assistante de gestion, gestionnaire de paie et RRH de son état de grossesse, de ses absences et de sa prise de congés pour maternité.

Il y a eu quelques contrôles médicaux, par suite d'arrêts maladie liée à la grossesse, qui ont eu un impact sur le salaire de la salariée qui ne se présente pas au contrôle médical.

Donc :

Il est important d'informer le manager hiérarchique et le RRH de son état de grossesse !!!

Ce que dit l'article 9.3 de la CCN Syntec

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1225-45 du code du travail.

Les salariées ayant plus d'un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de leur congé maternité conservent le maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance.

À partir du troisième (3^e) mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de vingt (20) minutes par jour.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, ces absences sont payées aux intéressées, qui doivent prévenir leur employeur en temps utile.

Conformément aux dispositions légales, le conjoint salarié de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre au maximum à trois (3) de ces examens médicaux obligatoires.

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

Dans le cadre de nos missions, nous sommes fréquemment amenés à intervenir sur les sites de nos clients. À cette occasion, ces derniers peuvent nous demander de signer une « charte informatique » ou des documents de sécurité interne. **Si le respect des règles de sécurité est essentiel, la signature de ces documents n'est pas une simple formalité sans conséquence.**

Il est important de rappeler que, même chez un client, votre employeur reste votre seul responsable juridique. Il a le devoir de s'assurer que les exigences du client ne bafouent pas vos droits fondamentaux ni les règles du Code du travail français. *Une charte qui n'aurait pas été vérifiée, adaptée ou validée par les instances représentatives du personnel de notre entreprise peut s'avérer non seulement illégale, mais aussi inopposable à votre égard.*

L'enjeu est double : garantir votre protection juridique face à des contrôles ou des sanctions injustifiés, et préserver vos libertés individuelles au travail.

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des points de vigilance indispensables pour identifier les chartes conformes de celles qui présentent des risques majeurs.

L'employeur : Seul Responsable Juridique

L'employeur ne doit pas se contenter de relayer les exigences d'un client. Il reste le "chef d'orchestre" et le responsable légal de la mise en place de ces documents auprès de ses équipes.

Avant de vous proposer une charte à la signature, l'employeur a des obligations strictes :

- **Arbitrage et adaptation** : Il doit décider d'adopter ou non la charte, et impérativement l'adapter aux spécificités de l'entreprise et au droit du travail français.
- **Consultation du CSE** : Si la charte touche aux conditions de travail ou aux modalités de contrôle, la consultation du Comité Social et Économique (CSE) est obligatoire. Sans cette étape, la charte est **inopposable** aux salariés, ouvrant la voie à des recours prud'homaux. (Articles code du travail : L.2312-8, L.1321-4)
- **Formalités légales** : L'employeur doit intégrer le document au règlement intérieur si nécessaire et prouver que chaque salarié en a été dûment informé. (Articles code du travail : L.1222-4 pour surveillance)

Points de Vigilance sur le Contenu

Une charte non adaptée présente plusieurs zones d'ombre dangereuses :

- **Périmètre et Administration** : Les outils concernés (VPN, Cloud, BYOD, etc.) doivent être clairement listés. De même, les rôles et les accès des administrateurs doivent être strictement encadrés pour garantir la confidentialité et la traçabilité.
- **Protection des Données (RGPD)** : La charte doit mentionner explicitement les finalités de la collecte de données, la durée de conservation et les coordonnées du Délégué à la Protection des Données (DPO).
- **Gestion des incidents et contrôles** : Les procédures en cas d'incident doivent être définies, tout comme les modalités et limites des contrôles effectués sur les utilisateurs, qui ne peuvent être illimités. (Articles code du travail : L.1121-1, L.1222-4)
- **Liberté d'expression** : Une interdiction totale des échanges à caractère politique, religieux ou social est jugée illégale car discriminatoire et attentatoire à la liberté d'expression. Seules des restrictions ciblées, proportionnées et justifiées par la sécurité du système sont acceptables. (Articles code du travail : L.1121-1, L.1321-2-1)

Soyez vigilants lors de la signature : une charte non ajustée au droit français fragilise votre protection. L'employeur doit assumer la responsabilité des contrôles et des sanctions, et ne peut déléguer totalement ce pouvoir au client.

Aide au logement : « VISALE » dispositif de garantie des loyers pour le bailleur et les locataires

Ce qui change en 2026

Février 2026

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

Voici une synthèse des évolutions majeures du dispositif Visale, effectives depuis le 6 janvier 2026.
Cette mise à jour vise à coller au plus près des réalités d'un marché locatif en tension.

Une territorialisation plus fine des loyers :

Afin de mieux refléter la diversité du marché français, Visale abandonne la simple distinction "Île-de-France vs Reste du territoire".

- **Nouveau découpage** : Le calcul s'appuie désormais sur **trois catégories de zones**, intégrant spécifiquement les grandes agglomérations de plus de 100 000 habitants.
- **Objectif** : Relever les plafonds de loyers garantis pour rendre davantage de logements éligibles dans les zones les plus chères.

Élargissement des bénéficiaires (Salariés > 30 ans) :

Le dispositif devient plus inclusif pour les actifs de plus de 30 ans :

- Le plafond de ressources pour cette catégorie passe de 1 500 € à **1 710 € nets par mois**.
- Cette revalorisation permet de soutenir un plus grand nombre de travailleurs face à la hausse du coût de la vie et des loyers.

Une garantie optimisée à 36 mois :

La durée du cautionnement d'Action Logement s'ajuste aux données réelles du terrain :

- **Durée de couverture** : Elle se concentre désormais sur les **3 premières années** du bail.
- **Justification** : 96 % des baux se terminent avant 36 mois, et c'est durant cette période que surviennent la majorité des impayés.
- **Avantage** : Ce ciblage permet de maintenir la **gratuité totale** du service pour les propriétaires et les locataires. Une nouvelle demande est possible à l'issue de ces 3 ans si le locataire est toujours éligible.

Innovation : La cohabitation intergénérationnelle :

Visale s'ouvre à l'expérimentation sociale :

- En partenariat avec le réseau **COHABILIS**, la garantie couvre désormais les contrats de cohabitation entre jeunes actifs/alternants et seniors.
- L'objectif est double : offrir des logements abordables aux jeunes et lutter contre l'isolement des aînés.

En résumé : Cette mouture 2026 de Visale se veut plus agile et solidaire, en protégeant mieux les bailleurs tout en ouvrant les portes du parc privé à une population active.

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

Bloc 1	Rémunération et temps de travail
Rémunération	Augmentation générale de 3% au regard de l'inflation moyenne de 2% en 2024
	1 % automatique dès 2 ans d'ancienneté pour les TAM et les seniors de plus de 50 ans, quelle que soit leur ancienneté.
	Alignement des salaires sur le salaire le plus élevé à ancienneté et postes équivalents
	Représentant du personnel aux comités salaires avec publication des dates sur l'intranet Inetum.
	Prime d'ancienneté : 1000 € à partir de 5 ans d'ancienneté et reductible tous les 5 ans
	Rémunération de base par catégorie (SMH) à 105% des minima Syntec
	Transparence salariale : - Mise en place d'un rapport annuel sur la transparence salariale, accessible aux élus et aux salariés. - Mention obligatoire de la fourchette salariale dans toutes les offres d'emploi internes et externes. - Organisation d'une commission de suivi avec les représentants du personnel (Analyser les écarts, proposer des actions correctives, suivi des engagements pris) - correction de tout écart de plus de 5% entre les rémunérations - accès aux moyennes et médianes salariales de l'entreprise
Tickets restaurant	Valeur Faciale à 11 euros (60% employeur)
	Choix entre ticket et prime repas
Frais de transport	Voiture : covoiturage (0,60 €/km), -remboursement des frais kilométriques sur le barème fiscal réel (4 à 7 CV), -recharge électrique (prise en charge à 70 % des abonnements aux cartes de recharge (environ 20 €/mois))
	Vélo : 0,25 €/km (max 800 €/an), aide achat vélo électrique (500 €), cumulable avec le remboursement à 50 % des transports en commun.
	Dispositif Borloo : revalorisation du plafond à 30 €/semaine (2 trajets), soit 15€ par trajet au lieu de 7.50€ actuellement.
	Transports en commun remboursement à 75% des abonnements et remboursement des cartes de transport rechargeables à l'unité ou au mois sur justificatif mensuel
Participation & pouvoir d'achat	Révision de l'accord de participation : formule de calcul plus lisible, transparente et alignée sur la performance réelle de l'entreprise.
	Prime de partage de la valeur (loi 16 août 2022) : elle ne doit en aucun cas se substituer à une augmentation salariale, à une prime contractuelle ou à un usage établi.
Œuvres sociales	Subventions CSE à 1 % de la masse salariale (actuellement 0,84%). Etant donné que les effectifs diminuent de manière très significative dans toutes les régions.
Prime de vacances	Prime de vacances Conforme à la convention Syntec, versée en juin, ne remplace pas un demi 13ème mois
Mutuelle	Prise en charge médecines douces (pédicures, podologues), ... médicaments déclassés par la Sécurité sociale, transport spécifique (bariatrique, etc.)
	Extension délai d'adhésion pour ayants droit (enfants) au-delà de 6 mois, notamment en cas d'inscription à France Travail. Et possibilité de conserver la mutuelle entreprise pour un ayant droit à charge du salarié.
Médaille du travail	Prime : 20 ans (1 000 €), 30 ans (1 500 €), 35 ans (2 000 €), 40 ans (2 500 €)
Autres avantages	Cotisation retraite à taux plein pour temps partiel/retraite progressive, conformément à la législation en vigueur hors temps partiel sénior Inetum à 80%.
	Fractionnement journée solidarité
	50 % forfait téléphonique personnel en lien avec les usages numériques (flex office, authentification, etc.).
	Tarifs Inetum pour matériel personnel (Ordinateurs, Licences logiciels, Téléphonie, Mobilier etc.)
	Congés supplémentaires après 25 ans d'ancienneté, un jour de plus tous les deux ans jusqu'aux 35 ans d'ancienneté, date anniversaire

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

Bloc 2	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail
Égalité & QVCT	Égalité salariale F/H en 2026
	Groupe de travail égalité F/H : Un représentant par syndicat et un de la direction. Réunions trimestrielles pour suivre la mise en place du dispositif visant à supprimer les inégalités chez Inetum.
	Reconnaissance de la pénibilité du travail en position assise prolongée : Bureaux assis/debout, sièges ergonomiques avec campagne de sensibilisation santé auprès des salariés
	Sensibilisation aux pratiques addictives / Substances psychoactives (SPA) Médicaments, Alcool, drogues, etc. Dont l'usage peut être dopant/stimulant, anesthésiant et jouer un rôle social et festif. Mise en place d'une démarche de prévention collective avec tous les acteurs de l'entreprise avec constitution d'un comité de pilotage (Encadrement, Direction, RH, RP et MdT) Former les membres du comité de pilotage et demander des ressources sur ce sujet à la CARSAT/MdT. Avec objectif d'élaborer une démarche de prévention et communiquer à toutes les étapes sur l'avancement des travaux.
Temps de travail	Compte Épargne Temps (max 20 jours/an) incluant CP et RTT
	RTT souples pour enfant malade (sur présentation d'un justificatif médical et sans respecter le délai de prévenance de 7 jours).
	Utilisation RTT-E sans prévenance en cas d'épuisement des RTT classiques
	Compte épargne solidarité parentale : 2 jours abondés par l'employeur pour 4 jours donnés au lieu de 1 jour actuellement Jusqu'à 20 jours de congés pour enfants, conjoints ou ascendants malades.
	10% des jours de Congés et RTT non pris en fin de période à basculer sur le Compte Epargne Solidarité hors congés maternités et congés non pris pendant la maladie.
	3 jours d'absence pour enfant malade. Avant l'accord RTT de 2001, deux jours étaient accordés pour enfant malade.

Bloc 3	Gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers
Parcours professionnel	5 jours de formation/an/salarié. Ne pas confondre information des salariés et formation professionnelle
	Accord sénior : Plan senior : recrutement, employabilité, formation continue, transmission des savoirs, amélioration des conditions de travail et de transport, aménagement fin de carrière, retraite progressive. Chaque mesure devra être assortie d'objectifs chiffrés, réévalués annuellement par les CSE.
	Sensibilisation gestes qui sauvent : Formation obligatoire contre l'arrêt cardiaque pour les salariés proches de la retraite, à l'initiative de l'employeur.

Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.

19 mars, 14 avril
21 mai, 18 juin, 23 juillet

Commissions mises
en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2026
Astreintes : à venir pour 2026 - 1 réunion/an
Participation : à venir pour 2026 - 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 : 24/02/2026
IDF : 12/02/2026 (suite janvier)
NORD : 24/02/2026
Grand Ouest : 27/02/2026
EST : /02/2026
Méditerranée : /02/2026
IBSF : 17/02/2026

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 : 05/03/2026
24/03/2026 site Valence
IDF : à venir pour 2026
NORD : 03/03/2026
Grand Ouest : 19/03/2026
IBSF : 17/03/2026 site Lyon
LOGEMENT : 10/02/2026

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

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

11/02/2026
18/03/2026
16/04/2026
20/05/2026
17/06/2026
22/07/2026

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 : à venir
EGALITE / PRO : à venir pour 2026
FORMATION : à venir pour 2026
ARTT : 2 réunions en 2026
SANTE : à venir pour 2026
PREVOYANCE : à venir pour 2026

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)
Aurélien 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

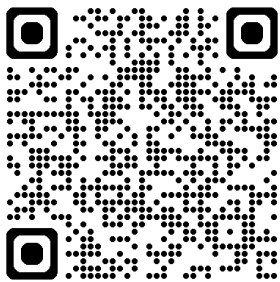
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Vous pouvez nous contacter via notre site

<https://cftc-inetum.fr>



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

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