



## Au sommaire :

- Principaux changements 2026 (p 1)
- ADA - ADV (p 2 à p 3)
- Fiche de paie de mars 2026 (p 4)
- Top Employer 2026 (p 5)
- Création du congé de naissance (p 6 à p 7)
- Convention Collective (p 8)
- Temps partiel thérapeutique (p 8)
- Élections municipales 2026 (p 9)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 10)
- Equipe CFTC (p 11)
- 1<sup>er</sup> Mai (p 12)

**Avril 2026**

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

## Récapitulatif des principales mesures et changements en 2026 (UES Inetum)

Thématique	Mesure / Changement	Détails et Montants	Date d'effet
Rémunération	Enveloppe globale	<b>1,70 %</b> de la masse salariale 2025.	Année 2026
Rémunération	Augmentation individuelle	Minimum de <b>800 € bruts</b> annuels (proratisé si temps partiel).	-
Rémunération	Jeunes de moins de 26 ans	3% du salaire fixe.	01/07/2026
Rémunération	Budget Égalité F/H	Enveloppe de <b>236 780 €</b> (mini <b>500 € bruts</b> / salarié concerné).	01/07/2026
Rémunération	Salariés non augmentés depuis 31/12/2021	3% d'augmentation du salaire fixe a minima <b>500€ brut.</b>	01/07/2026
Frais / Repas	Prime de panier	Passage à <b>7,50 €</b> (travail de nuit / décalé).	<b>01/07/2026</b>
Déplacement	Indemnité "Borloo"	<b>15 € bruts</b> par trajet inhabituel (>1h30 hors temps de travail), plafonné à <b>30 € / semaine.</b>	<b>01/07/2026</b>
Mobilité	Compte Mobilité & FMD	<b>240 €/an</b> (ou <b>120 €</b> si cumul abonnement transport en commun) via plateforme dédiée.	<b>01/07/2026</b>
Mobilité	Remboursement abonnement transport	<b>50%</b> au lieu de <b>70%</b> .	<b>01/07/2026</b>
Solidarité	Compte Épargne Solidarité	Dérogation pour les départs : don de jours possible au moment du départ (hors fenêtre mars-mai).	Année 2026
Télétravail	Indemnité télétravail	<b>1,50€</b> par jour plafonné à <b>15€</b> par mois au lieu de <b>20€.</b>	<b>01/02/2026</b>
Télétravail	Indemnité matériel	<b>200€</b> remboursés tous les 2 ans à hauteur de <b>50%</b> sur facture.	<b>01/02/2026</b>
Santé / QVCT	Congé menstruel	<b>4 jours / an</b> (max <b>2j/mois</b> ) pour pathologies menstruelles (sur certificat médical).	<b>01/01/2026</b>
Santé / QVCT	Santé mentale	Accompagnement prestataire + formation de secouristes.	<b>01/01/2026</b>
Santé / QVCT	Temps partiel séniors	Possibilité de bénéficier d'un temps partiel à <b>80%</b> avec cotisation retraite prise en charge à <b>100%</b> par Inetum ; l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un temps complet.	<b>01/01/2026</b>

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

## ADA – ADV : Quand le discours rassurant de la Direction se heurte à la réalité du terrain

Depuis plusieurs mois, les équipes ADV et ADA alertent sur une dégradation continue de leurs conditions de travail. Dans notre bulletin du mois dernier, nous pointions déjà les réorganisations successives, la pression croissante, le non-remplacement des départs et l'impact des nouveaux outils. La réunion du 18 mars 2026, censée apporter des réponses, n'a fait que confirmer un fossé grandissant entre **le ressenti des salariés** et **le discours tenu par la Direction**.

### Un effectif ADV en chute libre... et une Direction qui minimise

Lors de la réunion du 18 mars, la Direction a présenté un état des lieux qui se voulait rassurant. Elle indique que l'effectif ADV est désormais de **49 personnes**, soit **45 ADV opérationnels**. Elle reconnaît une baisse par rapport aux 55 collaborateurs d'octobre 2025 bien que le calcul ne soit pas clair.

Mais depuis cette réunion, **6 ADV supplémentaires ont quitté l'entreprise**.

L'effectif est désormais de **39 ou 40 ADV** selon les sources, dangereusement proches du seuil critique de **40**, seuil que la Direction elle-même a fixé comme limite en dessous de laquelle la facturation serait en difficulté.

Et pourtant, aucun plan de recrutement n'a été annoncé.

Aucun remplacement n'a été engagé.

Aucune anticipation n'a été présentée.

La Direction parle de « baisse d'activité ».

Le terrain parle de surcharge, de retards, de pression et d'épuisement.

### ADA : un avenir présenté comme stable... mais à quel prix ?

Contrairement aux ADV, la Direction insiste sur la stabilité des effectifs ADA : 23 personnes, réparties sur tout le territoire, sans évolution depuis octobre 2025. Elle met en avant une « clarification des missions », un renforcement sur certains périmètres, et même des mobilités internes d'ADV vers des postes d'ADA.

Mais une question s'impose :

**Les ADA deviennent elles, de fait, l'avenir des ADV ?**

Car ce que la Direction présente comme une simple réorganisation ressemble de plus en plus à **un glissement structurel** :

- des ADV quittent l'entreprise,
- certains postes ADV ne sont plus remplacés,
- des ADV sont réorientés vers des postes ADA,
- les ADA voient leurs missions élargies et renforcées,
- les outils et processus convergent progressivement.

Ce qui est présenté comme une « stabilisation » pourrait bien être, en réalité, une **transformation silencieuse** du périmètre ADV.

### Un discours officiel qui se veut structurant... mais une réalité qui s'effrite

La Direction met en avant :

- la mise en place des **Team Leaders** pour mieux répartir la charge,
- l'arrivée d'**EDICOM** pour gagner du temps,
- la montée en puissance de **Chronotime V2**,
- la clarification des missions ADA et ADV,
- des questionnaires pour « objectiver » le ressenti des équipes.

Sur le papier, tout semble cohérent.

Dans les faits, les ADV témoignent d'une réalité bien différente :

- **Chronotime V2** a généré une surcharge importante en février,
- les Team Leaders doivent gérer management + facturation + entretiens annuels,
- les départs ne sont **pas remplacés**,
- les refus de congés se multiplient,
- la pression sur les horaires reste forte,
- la polyvalence imposée continue de s'étendre.

Le décalage est flagrant.

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

## Un seuil critique... ou un objectif caché ?

La Direction affirme qu'en dessous de 40 ADV, la facturation serait en danger.

Nous constatons que les effectifs s'en rapprochent dangereusement... sans que cela ne semble l'inquiéter.

Alors posons la question clairement :

**Ce seuil est-il réellement une limite à ne pas franchir... ou un objectif que la Direction s'est fixé ?**

Car les faits sont là :

- les départs ne sont pas remplacés,
- les effectifs diminuent mois après mois,
- les outils sont présentés comme des leviers pour « gagner en efficacité »,
- la Direction évoque une « baisse d'activité » sans jamais en démontrer la réalité.

Tout cela ressemble davantage à une stratégie de réduction progressive qu'à une simple adaptation organisationnelle.

## Des départs ... qui ne trompent pas : ce sont les plus expérimentés qui s'en vont

Autre point majeur :

**Les personnes qui quittent les équipes ne sont pas des nouveaux arrivants.**

Ce sont des salariés expérimentés, avec de l'ancienneté, des compétences clés, une connaissance fine des processus.

Quand des collaborateurs installés depuis longtemps préfèrent partir, ce n'est jamais anodin.

Cela traduit un malaise profond, une perte de sens, un manque de perspectives.

La Direction loin de s'en inquiéter serait-elle à l'initiative des départs ?

## Conclusion : un discours ambigu, une réalité implacable

Entre ce que la Direction affirme et ce que les équipes vivent, **le fossé ne cesse de s'élargir.**

Comment adhérer à un discours qui parle de « transformation positive » alors que les effectifs baissent ?

Comment croire à une volonté de stabiliser les équipes quand aucun remplacement n'est engagé ? la baisse d'activité n'étant pas chiffrée.

Comment se projeter quand les salariés les plus expérimentés quittent le navire ? avec une réelle inquiétude pour celle qui restent. de plus en plus à un glissement structurel : **Entre discours et réalité, l'écart devient déstructurant.**

Le CSE Central demande des comptes : en réunion du CSE central du 2 avril, nous avons demandé **l'inscription d'un point mensuel** sur le sujet avec les indicateurs suivants :

- Dates départs et arrivées
- Planning prévisionnel des départs et arrivées
- Arrêts maladie et leur durée
- Nombre d'heures supplémentaires effectuées
- Nombre moyen de salariés rattachés à chaque ADA
- Nombre moyen de salariés rattachés à chaque ADV
- Schéma organisationnel mis en place mis en place à la suite des différents mouvements pour absorber la charge générée par les départs.

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

## Une mise en production précipitée qui plonge la paie de mars dans le chaos

En février 2026, Inetum a mis en production **Chronotime V2**, remplaçant le **CRA35**. Cette bascule, annoncée comme un progrès ou a minima comme ISO CRA35, se révèle aujourd'hui être un échec opérationnel majeur. Les élus avaient pourtant alerté la Direction depuis des mois sur l'immaturation du projet et avaient même proposé de participer aux tests. Cette demande n'a jamais reçu de réponse concrète.

Le résultat est sans appel : la fiche de paie de mars, générée à partir des données issues de Chronotime V2, est **catastrophique**.

### Une paie de mars truffée d'erreurs

Le document transmis par les salariés et les élus est sans ambiguïté :

Les salariés ont reçu leur fiche de paie de mars 2026 (...) et constatent de nombreuses anomalies. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive.

Les dysfonctionnements relevés sont nombreux et touchent des éléments essentiels de rémunération :

- heures supplémentaires non payées,
- astreintes et interventions non comptabilisées,
- télétravail non payé,
- jours de congés et RTT non déduits,
- compteur de congés bloqué,
- compensations Borloo non versées,
- abonnements de transport non remboursés,
- disparition de rubriques comme « RC EQUIV » ou « TEA »,
- calendrier d'information journalière incohérent,
- fiche annexe absente.

Et ce n'est qu'un début : la liste réelle est probablement bien plus longue.

### Et maintenant ?

Les élus demandent :

- des explications complètes sur les dysfonctionnements
- la correction immédiate des bulletins erronés
- que **chaque salarié concerné soit payé de son dû avant la prochaine paie**
- l'ajout d'un point dédié à l'ordre du jour du prochain CSEC

**Nous vous conseillons** de vérifier attentivement votre fiche de paie de mars. Et de signaler toute anomalie que vous constatez.

### Plus de 300 salariés déjà identifiés... et combien d'autres ?

La Direction a reconnu que **plus de 300 salariés** présentent des anomalies bloquantes dans Chronotime V2.

Ces salariés ont été contactés individuellement pour analyser leur situation.

Mais pour tous les autres ?

Silence. Pas de communication claire. Pas d'information proactive. Pas d'explication.

Comme trop souvent, **le service après-vente repose sur le salarié**, qui doit vérifier, signaler, ouvrir un ticket, relancer... alors même que les élus avaient prévenu du risque dès 2025.

### Un risque parfaitement connu... et ignoré

Les élus en CSE Central (CSEC) avait alerté dès juillet 2025 :

« Le risque d'impact sur la paie était clairement indiqué par le CSEC dans la résolution adoptée lors de la réunion du 31/07/2025. »

Un report avait même été acté en septembre 2025 en raison de problèmes d'envoi des données vers le logiciel de paie.

Malgré cela, la Direction a choisi de lancer Chronotime V2 en production **sans garantir la fiabilité du système**, et sans associer les élus aux tests.

### Conclusion

Chronotime V2 devait moderniser la gestion du temps. Il devient aujourd'hui un cas d'école de mise en production précipitée, sans tests suffisants, sans transparence et sans prise en compte des alertes.

Les élus continueront à exiger des réponses, des corrections rapides et une communication claire pour tous les salariés.



# Top Employer 2026

## Au-delà de l'affichage, le défi de l'adhésion

Avril 2026

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

C'est désormais un rituel de début d'année : Inetum France affiche fièrement sa certification **Top Employer 2026**. Pour la quatrième année consécutive, nos processus RH sont validés par un audit externe. Sur le papier, la structure est bien huilée.

Pourtant, cette reconnaissance souligne aussi ses propres limites. Être un "Top Employer" certifie la conformité de nos dossiers, mais cela ne garantit en rien l'épanouissement quotidien dans les agences. Peut-on réellement se satisfaire d'un label administratif quand le terrain nous envoie des signaux contraires ?

### Le miroir de la réalité : Les chiffres YourVoice 2025

L'enquête interne **YourVoice 2025** agit comme un puissant révélateur. Si Top Employer valide nos systèmes, YourVoice mesure notre vécu. Avec un taux de participation en baisse par rapport à 2024, les résultats montrent un décalage qu'on ne peut plus ignorer :

- **Transformation & Changement** : 4,8 / 10. C'est le score le plus bas. Il révèle que nos collaborateurs subissent les évolutions de l'entreprise plus qu'ils n'y adhèrent.
- **Questions Spécifiques Inetum** : 4,5 / 10. Ce chiffre traduit un manque d'identification à notre culture actuelle.
- **Engagement** : 6,0 / 10 (en baisse). Un moteur qui s'essouffle, souvent alimenté par un turnover important.

Comment rester un "Top Employer" si nos talents ne restent que deux ou trois ans ? Ce turnover permanent est un "travers" du modèle actuel : il privilégie le recrutement de flux plutôt que la fidélisation de fond, entraînant une perte de savoir-faire et une instabilité chronique des équipes.

### Changer de perspective : Vers une culture du "Bien-Vivre"

D'autres modèles de distinction existent, moins centrés sur l'audit des procédures et davantage sur l'indice de confiance. Ces classements, portés par des leaders de la satisfaction collaborateur ne jugent pas la forme, mais le fond.

### Ce que nous devons apprendre de ces approches positives :

La Direction semble actionner plusieurs leviers pour "optimiser" la productivité au détriment de la santé des salariés :

- **La Confiance comme socle** : La satisfaction ne se décrète pas dans un livret d'accueil ; elle se gagne par l'équité, le respect et la transparence du management.
- **La Stabilité contre le Turnover** : Une entreprise où il fait bon vivre est une entreprise où l'on reste. La rétention des talents doit devenir notre indicateur de succès prioritaire, loin devant le nombre de recrutements.
- **L'Humain au centre du changement** : On ne peut pas transformer Inetum avec un score de 4,8/10 en gestion du changement. L'adhésion ne s'obtient que si chaque salarié se sent acteur, et non simple ressource.

### Un axe de progrès

Inetum possède la structure d'un grand groupe, mais pour que les scores YourVoice remontent et que notre turnover baisse, Inetum doit passer à "l'engagement humain" :

- **Sécuriser les parcours** pour redonner de la visibilité et de la sérénité (notamment sur l'intercontrat).
- **Donner du sens à la transformation** pour que chacun comprenne sa place dans le projet.
- **Viser la satisfaction réelle** comme le seul label qui nous rendra vraiment fiers sur la durée.

En conclusion, au-delà de la certification, Inetum devrait viser **l'excellence humaine**.



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

En 2025, la France a enregistré plus de décès que de naissances, une première depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Pour tenter d'infléchir la baisse de la natalité, un nouveau dispositif d'aide pour les jeunes parents sera notamment déployé à partir du 1er juillet prochain : le congé de naissance. Mais les moyens déployés par cette nouvelle mesure sont-ils vraiment suffisants, pour répondre aux réels besoins des foyers ? La CFTC fait le point.

Annoncé en janvier 2024 par le président Emmanuel Macron, le congé de naissance est présenté par le gouvernement comme **une mesure de soutien à la natalité, en déclin en France depuis plusieurs années**. Retombé en 2025 à 1,56 enfant par femme, le taux de fécondité français est de facto très éloigné du seuil de renouvellement de génération, fixé à 2,05. A terme, ce phénomène de dénatalité pourrait également menacer le fonctionnement du système de protection social français – et plus particulièrement la retraite par répartition – du fait de la baisse significative du ratio cotisants/retraités.

## L'échec du congé parental

A ce titre, ce congé de naissance vise à encourager la parentalité, en rémunérant pendant 2 mois chacun des deux parents. **Son montant d'indemnisation sera fixé à 70% du salaire net le premier mois et à 60% le second**. Précisons que ce dispositif ne se substitue pas, mais s'ajoute aux congés maternité et paternité existants. Surtout, il vise à pallier les insuffisances du congé parental actuel, qui est également maintenu.

Ce congé parental permet aux parents salariés d'interrompre ou de réduire (simultanément, ou chacun leur tour) leur activité professionnelle à l'occasion d'une naissance au sein de leur foyer, tout en bénéficiant du versement d'une allocation, la PreParE (**Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant**). Cette allocation est cependant limitée à un montant forfaitaire de 456,05€ par mois pendant 6 mois, pour chacun des deux parents, dans la limite du 1er anniversaire de l'enfant. **Un montant déconnecté de la réalité économique des foyers**, puisqu'il ne représente qu'environ un tiers du salaire minimum et ne compense pas la perte de revenus réels.

Alors que les familles rencontrent souvent des difficultés à trouver un mode de garde lors de la première année de l'enfant, la PreParE ne permet notamment pas de pallier ce manque, sa faible rémunération n'incitant pas ou peu les personnes à recourir au Congé parental. **En outre, la PreParE n'a pas davantage permis de mieux répartir la charge parentale**, au bénéfice des femmes : du fait du montant minimaliste de cette prestation, le parent le mieux payé (en général, le père), ne demande en effet pratiquement jamais de congé parental, les mères représentant encore 94 % des bénéficiaires du dispositif. En conséquence, le dispositif a progressivement périéclité, son nombre de bénéficiaires ayant chuté de 54 % depuis 2014.

## Une accumulation complexe de prestations

A contrario, le congé de naissance repose sur une mécanique proportionnelle au revenu, sur une temporalité plus courte. Pour la CFTC, il serait donc de nature à être sollicité par davantage de parents, notamment par les pères. Toutefois, ce dispositif ne fait que s'ajouter aux autres prestations déjà proposées aux jeunes parents, **quitte à sur-complexifier un écosystème administratif déjà alambiqué** : entre le congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé parental d'éducation, les congés pour enfant malade... , le salarié doit en effet faire face à une accumulation de prestations.

Ce manque de clarté et de visibilité peut être inadapté aux besoins des parents, alors que le temps consacré à l'enfant reste la première préoccupation des foyers : les parents concernés peuvent notamment ne pas être au courant de l'ensemble des mesures dont ils peuvent bénéficier, ou alors être simplement découragés à faire valoir certains de leurs droits.



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

## Un progrès notable, mais pas encore à la hauteur des enjeux

Cette création du congé de naissance comble partiellement les attentes de la CFTC. Si son niveau d'indemnisation est significativement plus élevé (70%, puis 60% du salaire) que celui du congé parental, notre organisation estime qu'il devrait être encore plus incitatif. En outre, la limite de deux mois, fixée par la loi pour ce dispositif est jugée trop courte, alors que les moyens du service public de la petite enfance ne sont toujours pas à la hauteur des besoins des familles.

A cet égard, la CFTC propose plutôt la création d'un congé pour les jeunes parents d'un an véritablement rémunérateur, basé sur 80 % du salaire antérieur, qui se substituerait au congé parental déjà existant. Ce congé pourrait être pris à temps partiel partagé entre les deux parents, afin de favoriser une organisation domestique plus égalitaire.

Parallèlement, notre organisation appelle aussi à regrouper la multitude de congés familiaux existants (maternité, paternité, enfant malade, deuil parental, etc.) sous une dénomination unique. Cette simplification permettrait non seulement d'améliorer la visibilité des droits pour les salariés, mais aussi de protéger les parcours professionnels.

## Lever les autres freins à la natalité

Enfin, si la CFTC estime qu'il est nécessaire de mieux accompagner financièrement les jeunes parents, elle souligne également que **la décision de fonder ou d'agrandir une famille relève d'une multiplicité de facteurs.**

Davantage indemniser les foyers après la naissance d'un enfant est donc nécessaire, mais pas suffisant. Pour ne pas décourager le désir d'enfants, de nombreux autres enjeux doivent faire l'objet de mesures et de politiques publiques ambitieuses.

Entre autres exemples, la CFTC milite pour que davantage de moyens soient consacrés au service public d'accueil de la petite enfance, notamment via **la création de 200.000 places en crèches supplémentaires.**

En outre, selon les premières observations d'une mission d'information de l'Assemblée nationale sur les causes de la baisse de la natalité en France, c'est l'accès au logement qui est le premier frein à la natalité.

A cet égard, permettre à davantage de jeunes travailleurs d'accéder à la propriété – ou à des loyers plus accessibles – pourrait aussi leur permettre de réaliser leur désir de parentalité.



# Convention Collective - Temps partiel thérapeutique

Avril 2026

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

## Qu'est-ce qu'une convention collective ?

C'est un accord écrit issu de négociations entre syndicats et employeurs d'un même secteur d'activité. Elle adapte les règles du Code du travail aux spécificités d'un métier. **Elle est presque toujours plus favorable que le Code du travail en offrant des droits supplémentaires.** Elle couvre plus de 95 % des salariés du secteur privé en France.

## Que contient-elle ?

**Elle améliore de nombreux aspects de la vie professionnelle**, tels que :

- . Les salaires et les primes (ancienneté, pénibilité).
- . Les congés supplémentaires.
- . La protection sociale (mutuelle, prévoyance).
- . Le maintien de salaire en cas de maladie.
- . Les conditions de formation et de fin de carrière.

## Pour qui et quand est-elle utile ?

Elle **s'applique à tous les salariés d'une entreprise**, quelle que soit sa taille (même dans les TPE).

Elle est utile tout au long du contrat : de la période d'essai jusqu'au départ à la retraite, en passant par les événements comme la maternité ou la maladie.

## Comment la trouver ?

Le nom ou le numéro d'Identifiant de Convention Collective (IDCC) figure obligatoirement sur la fiche de paie.

**Les salariés Inetum sont rattachés à la Convention Collective SYNTEC**

Elle est consultable sur le site officiel <https://www.syntec.fr/convention-collective/>

N'hésitez pas à la consulter afin de faire valoir ses droits.  
Vos représentants CFTC Inetum restent à votre écoute pour toute question à ce sujet.

## Le Temps partiel thérapeutique

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) permet une reprise progressive ou le maintien au poste malgré un état de santé dégradé. Il donne droit à des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) proportionnelles aux heures non travaillées. Un employeur peut refuser le TPT s'il justifie que cela nuit au bon fonctionnement de l'entreprise. En cas de refus, le salarié doit se tourner vers le médecin du travail.

À la fin de la période de TPT, plusieurs issues sont possibles selon l'état de santé :

- . Reprise du travail à temps plein.
- . Adaptation ou reclassement sur un autre poste.
- . Inaptitude (pouvant mener au licenciement si aucun reclassement n'est possible) ou mise en invalidité. Le médecin du travail est le seul juge de l'aptitude d'un salarié.

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

## Nombres de sièges de conseillers municipaux pourvus

Pour ces élections municipales, plus de **500 000 sièges de conseillers municipaux** étaient à pourvoir. Parmi les nouveaux élus, qui bénéficient du statut juridique d'« élu local », environ **un tiers seraient salariés dans le privé**. Pour favoriser l'exercice de leur mandat, ils ont droit à des autorisations d'absence, des droits à la formation et la possibilité de réintégrer l'entreprise s'ils se sont consacrés à plein temps à leur mandat.

## La loi du 22 décembre 2025

La loi du 22 décembre 2025 a créé le statut d'élu local qui renforce la conciliation entre activité professionnelle et celle d'élu. Ainsi, afin de s'investir dans la campagne électorale, le candidat aux élections municipales a pu bénéficier d'un congé électif de 20 jours.

Qu'il soit élu maire ou adjoint lors de la première réunion du nouveau conseil municipal, ou qu'il reste simplement conseiller municipal, le salarié, élu local, bénéficie de nouveaux droits afin d'exercer ses nouvelles fonctions d'édile. Ainsi, il bénéficie de plein droit d'autorisation d'absences pour assister aux réunions du conseil municipal et autres organes dont il est membre en tant qu'élu municipal. A cela s'ajoute un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel pour participer à l'administration de la commune.

## Son parcours professionnel est également sécurisé :

- Suspension du contrat de travail et droit à réintégration à son poste de travail ;
- Prise en compte du temps passé en mandat dans le calcul de l'ancienneté pour l'acquisition de certains droits ;
- Accès à la formation et création d'un certificat de compétences professionnelles.

L'engagement civique de l'entreprise est également valorisé avec la création du label :

« Employeur partenaire de la démocratie locale ».

### Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.

14 avril, 21 mai, 18 juin, 23 juillet

En attente des propositions d'accord de la direction pour les astreintes et l'IA

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	: 23/04/2026
IDF	: 28/04/2026
NORD	: 28/04/2026
Grand Ouest	: 24/04/2026
EST	: /04/2026
Méditerranée	: /04/2026
IBSF	: 21/04/2026

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 : 02/06/2026

IDF : 09/06/2026

NORD : 08/06/2026

Grand Ouest : 18/06/2026

IBSF : 23/06/2026

LOGEMENT : 09/04/2026  
12/05/2026

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

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

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 : 15/06/2026

EGALITE / PRO : à venir pour 2026

FORMATION : à venir pour 2026

ARTT : 2 réunions en 2026

SANTE : -17/04/2026

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)  
 Aurélie BARBACANNE (RS Suppléante)

## Assemblée Générale

Richard MONTOIRE

## Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

## Commission Participation

Samia FERHOUNE (RS)

## Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE  
 Syldia ARGENTIN (RS)

## Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

## Commission environnement

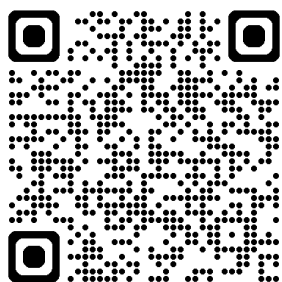
Denis FRANCOIS  
 Christophe CAILLE  
 Michel le GOUVELLO (RS)

## 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	Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE	(06 75 36 06 42)
DS Nord	Denis FRANCOIS	(07 49 02 27 30)
DS Nord	Guillaume DEVOS	(06 52 84 35 57)
DS Nord	Gerard LEPINE	( )
RSS Ile de France	Edward PUJAR	(06 51 00 55 69)
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)
RSS Est	Ouided GABSI	(06 22 37 18 21)
DS IBSF	Christine DELORME	(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)



1<sup>er</sup> Mai !

Avril 2026

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



# 1<sup>er</sup> MAI



Aujourd'hui on célèbre le courage, la passion et l'engagement de chacun.

**BONNE FÊTE  
DU TRAVAIL !**