

Au sommaire :

- Retour sur la paritaire d'avril 2026 (p 1)
- ADA - ADV (p 2 à p 3)
- CSEC des 2 et 16 avril 2026 (p 4)
- IA chez Inetum (p 5)
- Commission Santé du 17 avril 2026 (p 6)
- Le Compte Epargne Solidarité (p 7)
- Transitions Écologique et Numérique (p 8)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 9)
- Equipe CFTC (p 10)



Mai 2026

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

Retour sur la paritaire d'avril 2026

Accord de méthode sur l'Intelligence Artificielle (IA)

Ce projet vise à encadrer le dialogue social autour de l'IA (outils internes et clients).

- **Commission IA** : Création d'une instance dédiée pour tester les outils et suivre les projets. La Direction propose 8h de délégation par réunion, contre 12h plus un forfait annuel de 50h demandés par les organisations syndicales.
- **Consultation du CSEC** : Elle sera requise pour les "projets importants" (nécessitant 35 heures de formation) impactant l'emploi, les métiers ou l'organisation du travail. Les organisations syndicales jugent le seuil de 35 heures de formation trop élevé.
- **Garanties de l'emploi** : Les organisations syndicales demandent des garanties contre les suppressions de postes liées à l'IA, telles que des mesures de reclassement.
- **Adaptabilité** : Le cadre pourra être révisé en fonction de l'évolution rapide des technologies et des besoins des projets.
- **Cartographie des métiers** : Une mise à jour régulière d'une cartographie des métiers impactés ou exposés est souhaitée pour anticiper les besoins de reconversion.
- **Plan de formation** : La direction affirme que son objectif est d'adapter les compétences. Elle prévoit d'intégrer un volet spécifique sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC) dans les orientations stratégiques, avec un accent mis sur les formations certifiantes.

Renouvellement de l'accord sur les astreintes

L'accord actuel expire le 31 décembre 2026. La Direction souhaite conserver la structure existante tout en y apportant des modifications.

Côté des organisations syndicales :

- **Formalisation** : Le volontariat doit être inscrit et validé par un ordre de mission signé, même si le contrat de travail mentionne déjà l'astreinte. Un modèle sera annexé à l'accord.
- **Planification** : Le délai de prévenance (côté employeur) peut être réduit à un jour franc en cas d'urgence (incident majeur, absence). Le délai pour quitter le dispositif (côté salarié) est fixé à un mois contre 15 jours, demandé par les organisations syndicales.
- **Repos et Management** : prévoir un volet dans la formation des managers autour du respect des 11 heures de repos consécutives.
- **Déconnexion** : En dehors des plages définies dans l'ordre de mission, aucune sollicitation ne doit avoir lieu, sauf cas de force majeure caractérisée.
- **Équipements** : Le salarié doit disposer des moyens nécessaires (ordinateur portable, VPN, smartphone professionnel).
- **Protection de la vie privée** : Les syndicats insistent sur la fourniture d'un téléphone professionnel pour éviter l'utilisation du numéro personnel, qui expose le salarié à des appels non désirés en dehors des périodes de mission.

La CFTC est en attente des propositions d'accord de la direction pour les astreintes et l'IA

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

ADA-ADV : en AURA, des départs qui se voient

Dans la suite de nos précédents articles, nous alertons depuis plusieurs mois sur le fait que les équipes ADA et ADV subissent une dégradation continue de leurs conditions de travail. Mais en **région AURA**, et plus particulièrement à **Lyon**, la situation s'est brutalement accélérée et a pris une ampleur inédite.

Entre janvier et avril 2026, l'agence lyonnaise a vu partir successivement :

- **Une ADA** – fin janvier (départ à la retraite)
- **Une ADV** – fin février
- **Une ADV** – fin mars
- **Une ADA** – mi-avril
- **Une ADV** – mi-avril

Ces départs, pour la plupart **hors retraite**, ont surpris tout le monde — vous comme nous. Ils interviennent dans un contexte où, selon les données présentées en CSEC, **aucun remplacement n'est prévu**, et où les portefeuilles sont redistribués sans moyens supplémentaires.

Quand la direction parle d'ADV, elle parle... factures

Lors du CSEC du 16 avril, la direction a présenté une vision strictement **quantitative** du travail ADV : le nombre de factures traitées. De janvier à fin février : 138 factures par ADV en moyenne.

La direction de conclure :
« Une charge similaire par équipe, et une charge moyenne par ADV homogène »

Mais cette lecture **purement comptable** occulte l'essentiel :

- les départs successifs,
- l'absence de recouvrement entre les personnes qui partent et celles qui restent,
- la complexité croissante des dossiers,
- les urgences quotidiennes,
- et la réalité du terrain, bien éloignée d'un tableau Excel.

Une surcharge de travail devenue structurelle

Chaque départ non remplacé entraîne mécaniquement une augmentation immédiate de la charge pour celles et ceux qui restent.

Les documents CSEC le confirment :

- « *La réorganisation des portefeuilles répartit le travail sur les autres* »
- « *Heures supplémentaires non déclarées* »
- « *Les ADV récupèrent le travail de celles qui partent* »

À Lyon, cette situation est encore plus marquée :

« *Plus aucune ADA pour l'agence de Lyon, la plus importante des agences AURA* »

Les équipes doivent absorber les portefeuilles, les urgences, les relances, le recouvrement... sans renfort, sans temps d'adaptation, et souvent sans possibilité réelle de récupérer les heures effectuées.

Le manque de transparence amène les représentants à s'interroger sur la stratégie réelle : délocalisation, externalisation ou simple suppression de postes. Les élus attendent désormais des réponses précises sur le dossier des ADV/ADA lors de la prochaine réunion mensuelle.

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

Chronotime V2 :

une surcharge supplémentaire prévisible, massive et évitable

Comme si cela ne suffisait pas, l'arrivée de Chronotime V2 a ajouté une couche de complexité et de charge mentale.

Les documents CSEC sont explicites :

« 337 situations identifiées : problèmes de saisie ou validation »

« Anomalies bloquantes »

« Badgeage et ventilation effectués à des moments différents »

« Certains salariés non contactés ont dû ouvrir un ticket »

Et combien d'autres anomalies non identifiées et qui ont fait l'objet de tickets ?

Un projet mal préparé, déployé trop vite, dont les conséquences retombent directement ou indirectement sur les ADA et les ADV. Gestionnaires de paie et services RH.

Ils/elles se retrouvent en première ligne pour :

- Gérer et corriger les anomalies,
- Expliquer aux salariés des dysfonctionnements qu'elles n'ont pas causés,
- Absorber les retours,
- Traiter les urgences salariés (par ex : problème de compteurs de congés / justificatifs pour évènements...)
- Répondre aux salariés,
- Traiter les impayés,
- Corriger les erreurs d'un outil mis en production alors qu'il n'était manifestement pas prêt et dont certains dysfonctionnements avaient déjà été mis en exergue (cf. report de la mise en production de septembre 2025 à février 2026).

Cette surcharge est directement liée au projet Chronotime V2, dont les élus avaient pourtant alerté l'immatunité dès le départ.

Au-delà de l'émotion, nos remerciements

Pour nos collègues de Lyon qui ont assuré pendant des années un travail essentiel, souvent dans l'ombre, toujours avec professionnalisme, patience et une résilience qui force le respect.

Nous tenions à leur adresser un sincère MERCI 😊 :

- pour leur engagement,
- pour leur disponibilité,
- pour leur sens du service,
- pour leur ténacité, parfois jusqu'à l'abnégation.

Nous leur souhaitons le meilleur pour la suite, avec toute la reconnaissance qu'elles méritent.

Pour celles et ceux qui restent : ne restez pas isolés

La situation actuelle — surcharge, départs non remplacés, Chronotime V2, absence de réponses de la direction — crée un terrain propice aux **risques psychosociaux et aux burnouts**, déjà signalés en CSEC.

Nous vous encourageons fortement à :

- remonter vos difficultés,
- signaler les surcharges,
- ne pas rester seules face aux injonctions contradictoires,
- nous alerter dès que nécessaire, c'est avec vous que nous pouvons vous défendre. (coordonnées de vos élus CFTC en dernière page)

Votre santé, votre sécurité et vos conditions de travail ne sont pas négociables.

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

La réunion du 2 avril a été marquée par

- Une forte tension autour de l'IA, de la charte, du manque de transparence et des risques sur l'emploi.
- Une situation économique 2025 très dégradée, avec des perspectives 2026 prudentes.
- Un projet de déménagement lyonnais où la direction maintient ses positions tout en ouvrant la porte à des ajustements.
- Des difficultés opérationnelles importantes (paie, Chronotime, ADA-ADV).

CSEC du 16 avril 2026

Information sur le projet AI 4 WFM (agents IA pour la gestion des ressources)

La Direction a présenté le projet AI 4 WFM, un dispositif visant à fluidifier la gestion des ressources et des missions en outillant les équipes Sales et RM avec des agents d'IA d'aide à la décision. Il repose sur trois agents principaux (Sales, RM, CV Generator) intégrés à Gcomp et accessibles via Teams, pour structurer les besoins clients, proposer des profils et générer des CV orientés client. Phase Pilote (mi-avril → mi-juin) : Grand Ouest est la région retenue pour être pilote et déploiement généralisé ensuite.

Le CSEC a voté à l'unanimité des participants une résolution pour décider d'une expertise sur ce projet en se faisant accompagner du cabinet Technologia. Le CSEC relève, en effet, que le projet présente un caractère particulièrement structurant, Il est susceptible de modifier de manière substantielle les tâches, l'organisation du travail, les responsabilités professionnelles et les modalités d'exécution du travail, avec des répercussions potentielles sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Résultats Your Voice 2025 & plans d'action

- 70 actions en cours, aucun détail fourni.
- Point complet prévu au CSEC du 6 mai 2026.

Plan de recrutement 2026

Plan à fin mars de 257 embauches globales prévues pour un réalisé à 229. Le plan est ambitieux pour 2026 avec une projection à 957 embauches.

Suivi mensuel ADA / ADV

Effectifs en baisse et absence de réponses

Devant la baisse constante des effectifs et la situation particulière de Lyon, les questions légitimes des élus, la Direction a répondu par le silence. Et pourtant :

- Mutation ADV vers poste ADA sans que ce soit une volonté clairement exprimée.
- Départs non remplacés.
- Portefeuilles redistribués sans moyens supplémentaires, surcharge et non recouvrement entre les personnes qui partent et celles qui récupèrent les portefeuilles
- Heures supplémentaires non déclarées à la demande de la direction : pas de déclaration, uniquement la possibilité de récupérer, ce qui impossible vs charge de travail.

Questions des élus restées sans réponse

- Répartition du travail ?
- Paiement des HS ?
- Stratégie pour ADA/ADV ?
- Suppression des postes en AURA ?

A noter que l'employeur est responsable de la santé physique et mentale des salariés, que les RPS sont avérés et les burnout. inévitables.

Situation Chronotime / Paie

- 337 situations identifiées (problèmes de saisie ou validation).
- Plan d'action en cours.
- Tous les problèmes, notamment anomalies bloquantes, n'ont pas été détectés
- Acomptes versés.
- Certains salariés non contactés : ils ont dû ouvrir un ticket.
- Badgeage et ventilation effectués à des moments différents, ce qui complique les corrections.
- Pas de remontée en paie des problèmes de transport.
- Télétravail non comptabilisé : aucune réponse.
- Paie de mars : paie par défaut pour certains salariés.
- Compteurs CP réactualisés sur la paie d'avril.

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

Un point d'étape

Le 2 avril 2026, le CSEC a rendu un **avis défavorable** sur la Charte de l'IA Responsable, la Politique IA et la Politique de protection des données personnelles. Cette décision s'appuie sur une expertise indépendante qui met en évidence des **risques organisationnels, humains et juridiques** liés à l'introduction des outils d'intelligence artificielle dans l'entreprise.

L'expertise souligne plusieurs constats majeurs

- **Déploiement rapide et insuffisamment structuré** : absence de cartographie exhaustive des outils IA, des flux de données et des usages réels.
- **Impacts sur le travail** : augmentation de la charge cognitive liée à la vérification des productions IA, risques de dépendance aux outils, perte de compétences « socles ». Absence de cartographie des métiers impactés.
- **Risques psychosociaux** : insécurité professionnelle, pression à la performance, perte de sens, fragmentation des collectifs.
- **Manque de formation adaptée** : les salariés jugent les formations actuelles trop générales.
- **Zones d'ombre persistantes** : modèles utilisés, localisation des données, durée de conservation, analyses d'impact RGPD, usage potentiel des logs et métriques.

Dans son document du 16 avril, la direction apporte des éléments, mais plusieurs points restent problématiques

- **Cartographie IA** : pas de liste exhaustive, seulement une promesse d'intégration future dans les orientations stratégiques.
- **Logs et métriques** : la direction indique que « l'utilisation d'un outil dans le cadre de la prestation de travail peut être évaluée par l'employeur ».
→ Aucune garantie écrite de non-utilisation des données IA à des fins disciplinaires ou d'évaluation individuelle.
- **AIPD (Analyse d'Impact relative à la Protection des Données)** document qui analyse les risques d'un traitement, dont l'IA, sur les personnes et décrit les mesures pour les réduire) : la direction affirme que « l'AIPD n'a pas de lien avec l'IA », alors que le RGPD prévoit l'inverse pour les traitements automatisés à risque.
- **Formations** : annonces de modules généraux, mais pas de formations certifiantes ni de reconnaissance des compétences.
- **RPS et DUERP** : la direction se dit « favorable » à l'intégration des risques IA, mais sans calendrier ni engagement ferme.

Un accord de méthode en discussion en paritaire

La direction propose un **accord sur l'organisation du dialogue social relatif à l'IA**.

A ce stade, il manque des éléments importants tels que :

- pas de droit de suspension en cas de risque,
- pas de transparence obligatoire sur les modèles,
- pas de garantie sur les logs,
- pas de participation systématique des élus aux phases de test.

La vigilance collective reste de mise

L'introduction de l'IA dans l'entreprise peut apporter des gains, mais elle comporte aussi des risques majeurs pour les métiers, les compétences et les conditions de travail. Les élus du CSEC ont joué leur rôle en demandant transparence, garanties et protections.

La suite dépendra de la capacité de la direction à jouer la transparence lors de la mise en place des projets IA. Et de nous tous, à **rester vigilants**, à **exiger des garanties écrites**, et à **refuser que l'IA devienne un outil de contrôle ou de sanction**.

Nous serons particulièrement attentifs à ce que l'IA ne soit jamais utilisée comme motif de licenciement pour insuffisance professionnelle, ni comme outil de pression individuelle.

Les salariés doivent rester protégés, et l'employeur doit assumer pleinement sa responsabilité dans l'usage des technologies qu'il déploie.

La CFTC continuera d'agir pour que l'IA soit un outil au service du travail, et non l'inverse.

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

Des comptes à l'équilibre... mais aucune garantie n'est acquise

La Commission Santé s'est réunie le 17 avril 2026 pour analyser les résultats du régime frais de santé 2025, présentés par MERCER, et évoquer les orientations possibles pour 2026. Si les résultats financiers sont meilleurs qu'en 2024, la CFTC rappelle que l'équilibre d'un régime santé doit avant tout garantir l'accès aux soins pour tous les salariés, actifs comme retraités. **La CFTC défendra une couverture santé solidaire et protectrice. La santé ne doit jamais devenir une variable d'ajustement budgétaire.**

Des dépenses de santé en hausse, subies par les salariés

La consommation médicale augmente de 5,7 %. Les principales hausses concernent l'hospitalisation (+6,7 %), les soins de ville, la pharmacie (déremboursements et traitements innovants coûteux), l'optique et les médecines douces. **Ces hausses sont liées aux décisions nationales et aux évolutions tarifaires, et non à des abus des salariés.**

Portabilité : un droit fondamental Maintien Accord National

Cela concerne les ex-Salariés, en CDD ou CDI, bénéficiaires des garanties à titre gratuit, à la suite du départ de l'entreprise, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, d'une démission légitime ou d'un licenciement (sauf pour faute lourde), appelée aussi portabilité des droits. Dès lors que le salarié peut se prévaloir au moins d'un mois d'ancienneté. Le salarié doit justifier de la perception des allocations chômage. Cette période de portabilité peut durer au maximum 12 mois, en fonction de l'ancienneté réellement acquise dans l'entreprise avant la rupture du contrat de travail. L'ancienneté acquise s'apprécie au mois entier et se calcule par mois jusqu'au douzième mois. Si le conjoint d'un salarié quittant l'entreprise est déjà affilié à la mutuelle MERCER, alors il bénéficie également de la portabilité.

Le nombre de bénéficiaires de la portabilité a diminué de 36 % en raison de contrôles renforcés par MERCER. La durée moyenne est de 8 à 9 mois, pour une durée maximale de 12 mois. La CFTC réaffirme que la portabilité est une protection essentielle pour les salariés quittant l'entreprise. **Pour rappel, la CFTC est un syndicat représentatif, ce qui lui permet de signer des accords interprofessionnels.**

Un retour à l'équilibre sous haute vigilance

L'année 2025 est bénéficiaire après une année 2024 légèrement déficitaire. Le ratio prestations / cotisations repasse sous les 100 %. **Pour la CFTC, cet équilibre doit être mis au service des salariés et non servir de prétexte à une dégradation des garanties.**

Population couverte et réalités de terrain

L'âge moyen des salariés est de 41,5 ans. La moitié des salariés sont célibataires sans enfants. 26 % des effectifs sont des femmes. 90 % des médecins généralistes sont en secteur 1, mais **50 % des spécialistes sont en secteur 2, ce qui génère des dépassements d'honoraires et des restes à charge subis par les salariés.**

Dentaire et optique : lignes rouges pour la CFTC

Le dentaire représente 25 % des remboursements avec un taux de couverture moyen de 94 %. Cependant, les restes à charge restent élevés sur certains soins lourds. L'optique reste le premier poste de reste à charge, notamment hors réseau. **Toute remise en cause du dentaire pour financer l'optique est inacceptable pour la CFTC.**

Évolutions de garanties : vigilance nécessaire

Parmi les pistes étudiées : la prise en charge de la psychologie hors dispositif MonPsy, un forfait pharmacie prescrite non remboursée et l'ajout d'une séance de médecine douce. **La CFTC s'oppose à tout transfert budgétaire qui affaiblirait des garanties essentielles comme le dentaire.**

Départ à la retraite : les 3 régimes à connaître

- 1. Régime Inactifs MERCER** : maintien des garanties avec cotisation indexée sur le PASS, mais coût croissant.
- 2. Régime Minoré MERCER** : environ 25 % moins cher, garanties ajustées, droit à l'erreur possible pour un retour au régime Inactif MERCER.
- 3. Loi Évin** : garanties différentes, tarifs libres à moyen terme, sortie définitive du système entreprise.

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

Les donneurs

Chaque salarié peut faire **don de deux jours de congés ou RTT / repos maximum** par an pour aider un ou plusieurs collègues dont enfant, ascendant ou conjoint est gravement malade ou nécessite une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

Si vous souhaitez donner des jours, vous devez envoyer un e-mail à votre gestionnaire de paie en précisant dans l'objet de cet e-mail « **Je fais don de x jours (CP ou RTT) au compte épargne solidarité** », en mettant en mettant en copie votre RRH et votre Manager.

L'employeur abonde d'un jour pour toute période de 4 jours de don effectuée par les salariés. **Le don est réalisé de manière anonyme entre le 1er mars et le 31 mai.**

Les bénéficiaires

Le compte épargne solidarité permet à des salariés de bénéficier d'un maintien de rémunération :

- **dans la limite de 20 jours ouvrés** par évènement, afin de se consacrer à leur enfant gravement malade (justificatif médical) ;
- **dans la limite de 10 jours ouvrés** par évènement afin de se consacrer à leur conjoint ou ascendant nécessitant une présence soutenue et / ou des soins contraignants (justificatif médical).

Pour pouvoir prétendre au don de jours, le salarié devra avoir consommé ses JRTT salarié acquis.

Le don peut être réalisé en dehors de la période du 1er mars au 31 mai pour les salariés quittant l'entreprise et souhaitant réaliser ce geste.



Transitions Écologique et Numérique : Un Dialogue Social à Revitaliser

Mai 2026

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

Zoom sur l'INTEFP : C'est quoi ?

Le monde du travail traverse des mutations sans précédent. Pour y répondre, la **38e session nationale de l'INTEFP**, à laquelle la CFTC a activement contribué, a publié un rapport de propositions intitulé : « *Vers des trajectoires soutenables et désirables* ».

L'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) est un établissement public sous tutelle du Ministère du Travail. Sa mission est unique : il forme non seulement les inspecteurs du travail, mais il est aussi un lieu d'excellence pour la formation des acteurs du dialogue social (syndicats et employeurs). À travers ses « sessions nationales », il fait travailler ensemble des dirigeants, des syndicalistes et des cadres de l'État pour construire une vision commune des enjeux du travail.

Les 10 Propositions pour Anticiper Demain

Le rapport formule 10 leviers pour que les transitions ne soient pas subies mais négociées :

1. **Placer le dialogue social** au cœur de tout processus de transition.
2. **Soutenir la syndicalisation** pour garantir la représentativité des salariés.
3. **Donner les moyens** (temps, formation, budget) aux élus pour traiter ces sujets complexes.
4. **Mobiliser le soutien public** pour accompagner les branches et entreprises.
5. **Partager les bonnes pratiques** et les expériences réussies sur le terrain.
6. **Articuler les piliers du développement durable** pour faire bouger l'ensemble de manière fluide.
7. **Légitimer le dialogue économique** en partant de la réalité du travail.
8. **Ouvrir le débat** à des experts techniques et des acteurs locaux.
9. **Réconcilier les temps** : l'urgence économique et le temps long de l'écologie.
10. **Évaluer et ajuster** en continu les actions engagées.

La CFTC : La Voix de l'Humain avant tout

Le représentant la CFTC lors de cette session, a porté les valeurs fortes de notre organisation :

- « **Fin du Monde** » et **Fin du Mois** ou comment concilier économie et écologie : La CFTC refuse que la transition écologique soit un poids pour les plus précaires. Elle doit être une opportunité de progrès social.
- **Le Travail Réel** : Pour la CFTC, on ne peut pas parler de numérique ou d'écologie sans parler de santé au travail. Le réchauffement climatique impacte déjà nos conditions de travail (chaleur, risques) ; le dialogue social doit s'en emparer.

Conclusion

Pour la CFTC, ces transitions sont des leviers pour redonner du sens au travail. Un dialogue social de qualité est la clé pour bâtir une société à la fois soutenable et désirable.

Source : « *Défis écologiques, numériques et recomposition des modes de production* », Travaux des auditeurs de la 38e session nationale de l'INTEFP, Novembre 2025.

Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.

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 : 28/05/2026
IDF : 28/05/2026
NORD : 28/05/2026
Grand Ouest : 29/05/2026
EST : /05/2026
Méditerranée : /05/2026
IBSF : 19/05/2026

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 : 12/05/2026
09/06/2026

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

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

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



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

Samia FERHOUNE (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

Commission environnement

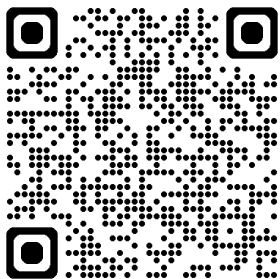
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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
dekessp@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.quillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com