



Au sommaire :

- Retour sur la paritaire de mai 2026 (p 1)
- Congés d'ancienneté (p 1)
- CSEC du 20 mai 2026 (p 2)
- Transaction : Bonus ou Malus ? (p 3 à p 4)
- Ce qui fait foi (p5)
- État du dialogue social en France (p 6 à p 8)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 9)
- Equipe CFTC (p 10)
- Dossier spécial IA : Révolution, Mutations et Enjeux (p 11 à p 14)

Juin 2026

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

Retour sur commission la paritaire de mai 2026

Accord de méthode IA

Proposition de la direction d'ajouter dans l'accord :

- **Formation** à destination des membres de la commission. Les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent pouvoir choisir l'organisme
- **Nomination** d'un **rapporteur** pour établir ordre du jour avec la direction + compte rendu.
- Méthode de **désignation** des membres de la **commission** : les OSR souhaitent que ce soit en CSEC + 1 RS par OSR.
- **12h de délégation** au lieu de 8h dans la proposition précédente de la direction.
- **4 réunions par an + possibilité de réunions supplémentaires** à l'initiative des membres de la commission.
- **Projets importants / autres** (outils assistifs) : les projets importants sont soumis à consultation du CSEC, les autres non : pour les OSR, c'est bloquant.
Pour la CFTC, tous les projets IA sont importants. La direction propose une bilatérale avec les différentes OSR. Pour la CFTC ce sera le 11/06 à 9h30.

Astreintes

Propositions de la direction :

- Passage de 140 à **130 jours d'astreinte** calendaire par année civile
- **Rien** n'est prévu sur le droit à la **déconnexion**
- **Ajout** d'un **suivi médical renforcé** (tous les 3 ans) par le médecin du travail (au lieu de l'infirmière) pour les salariés ayant réalisé plus de 65 jours d'astreintes sur une période de 6 mois
- **Contreparties financières** : 6% d'augmentation vs accord en cours et +3 % vs version précédente
- **Revalorisation** des contreparties financières - Les montants bénéficieront de l'augmentation du taux de l'enveloppe de la masse salariale définie dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, et pour la première fois en janvier 2028.
- **Commission de suivi** : La CFTC demande que les OSR signataires ou non participent à cette commission

Prochaine commission paritaire : 18/06/2026

« Congés d'ancienneté »

Si vous avez plus de 5 ans d'ancienneté, vous bénéficiez des congés d'ancienneté.

1 jour pour 5 ans d'ancienneté

2 jours pour 10 ans d'ancienneté

Et tous les 5 ans 1 journée de congés d'ancienneté supplémentaire plafonné à 5 jours d'anciennetés.

Dans Chronotime, il y a un compteur spécifique pour les congés d'ancienneté. Ils ne sont pas inclus dans le compteur de Congés Payés.

Pour vérifier votre solde de congés d'anciennetés, ouvrir l'écran « Gérer / Absences ».

Le solde des congés d'ancienneté c'est dans le compteur CANC. Ensuite saisir des demandes de congé CANC.

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

La réunion a porté sur plusieurs projets structurants

Global Job Framework (Refonte du référentiel métiers)

La direction présente le référentiel métiers groupe visant à harmoniser les fonctions à l'échelle internationale.

Le dispositif résulte d'un travail collaboratif entre pays, intégrant les référentiels locaux existants, dont celui de la France.

Tests en cours, **inquiétudes des élus** sur le manque de transparence, les risques de repositionnements aléatoires et impact sur les NAO notamment sur la comparaison potentielle de métiers qui ne seraient plus référencés, nommés différemment...
Réunion 22/06 avec la CSSCT Centrale.

Automatisation des ordres de mission

Elle vise à automatiser le processus et alléger la charge des ADA, mais la suppression du délai de 7 jours (inscrit dans l'actuelle note mission et frais) et le choix systématique du trajet le plus court ont été contestés.

La direction prend note des remarques et doit revenir vers les élus.

Suivi ADA/ADV

Il confirme une baisse des effectifs et une organisation fragile. -10 ADV depuis octobre 2025. Effectif stable pour les ADA (mutations de ADV → ADA). Prochaine réunion du groupe de travail le 19 juin.

Chronotime

Plusieurs anomalies persistent (congés, pauses, transmission des fichiers, astreintes, ...). Alerte des élus sur la surcharge de travail pour les fonctions support (ADA, ADV et paie)

Forfait mobilité durable (FMD)

Mis en place à partir du 1er juillet 2026, opéré via Swile.

- Dotations mensuelles de 10 € (avec abonnement transport) ou 20 € (sans abonnement transport).
- Gestion abonnement transport.
- Remboursements rapides et gestion externalisée.
- Carte virtuelle.
- Fonctionnement via appli mobile ou sur PC.
- Utilisation des sommes sur l'année civile, pas de report sur l'année suivante.
- Information salariés à venir.

Sur le projet AI4WFM (agent IA)

Rappel : La Direction a présenté le 16/4/2026 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.

L'expertise Technologia en cours rencontre des difficultés d'accès aux documents ; les élus alertent sur les risques de biais, la gestion des compétences et les périmètres géographiques trop larges. Tests en cours par les élus du groupe de travail.

Déménagement des équipes AURA vers Organdi

Le projet porte sur l'organisation des espaces de travail (micro zoning, flex office).

Les élus questionnent la cohérence entre zones dédiées et libre installation, ainsi que la capacité réelle des locaux. Un exemple concret montre un écart entre le nombre de salariés potentiellement présents (150) et le nombre de postes disponibles (135 hors postes sécurisés).

Les risques identifiés concernent la saturation des espaces, la difficulté d'organisation des équipes et la perte de repères pour les collaborateurs. La direction se dit ouverte à des ajustements.

La vigilance porte sur la capacité d'accueil, la gestion des présences et les conditions de travail. Visite prévue du site par le groupe de travail, le 19 juin 2026.

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

Ce que vous devez absolument savoir avant de signer

Si un ou plusieurs de vos collègues disparaissent du jour au lendemain, sans dire au revoir, sans pot de départ sans expliquer les raisons de leur départ, c'est bien souvent qu'une transaction est à la clé. Ce silence n'est pas un hasard : l'accord impose quasi systématiquement une clause de confidentialité.

Une transaction repose sur un principe simple : des concessions réciproques. L'employeur verse une indemnité, et en échange, le salarié renonce à toute action en justice concernant les points mentionnés dans la transaction. Mais attention : si elle peut protéger, elle peut aussi vous faire renoncer à des droits essentiels.

1. Le timing : Signer au bon moment ou risquer l'annulation

Une transaction n'est valable que si elle intervient après que la rupture du contrat soit actée. Si on vous presse de signer "tout de suite" avant les étapes légales, c'est un signal d'alerte majeur.

Situation	Quand signer ?
Après un licenciement	Seulement après réception de la lettre recommandée (pas de remise en main propre immédiate).
Après une rupture conventionnelle	Uniquement après l'homologation par la DREETS.
Après une démission	Après avoir envoyé votre lettre de démission.
Pendant un procès	À tout moment, même après avoir saisi les Prud'hommes.

Remarque : Chez Inetum, de façon générale, un représentant du personnel ne peut pas accompagner un salarié lors d'une transaction, la direction demande au salarié de ne pas en parler aux représentants du personnel. Par contre **le salarié peut se faire assister par un avocat**. A ce titre l'avocat peut réclamer qu'il lui soit remis une copie du document signé lors de la transaction. **Il en garde ainsi la preuve de son existence si elle est annulée**

...

2. L'illusion du "cadeau" : Vérifier la concession de l'employeur

Pour être valable, l'employeur doit vous donner plus que ce qu'il vous doit déjà. Méfiez-vous des faux-semblants :

- **Le préavis "offert"** (*hors faute grave*) : ce n'est pas un cadeau, c'est un dû.
- **Les congés payés** : ils vous appartiennent déjà.
- **Une prime variable acquise** : elle est déjà contractuellement due.

Le risque : Si la somme correspond à vos indemnités classiques, vous renoncez à vos droits de recours sans aucune contrepartie réelle.

3. À quoi renoncez-vous réellement ?

En signant une clause type précisant que le salarié « renonce à tout litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat », vous faites une croix définitive sur :

- Les heures supplémentaires non payées et les astreintes.
- Les primes variables et le remboursement de frais professionnels.
- Les litiges liés au harcèlement ou au temps de trajet.
- La requalification du forfait jours.

Focus Syntec / ESN : Dans nos métiers, soyez vigilants sur les "litiges invisibles" comme les intercontrats assimilables à des licenciements économiques déguisés ou les forfaits jours non conformes.

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

4. Chômage : Le piège du délai de carence

C'est le point financier le plus souvent ignoré : une indemnité élevée retarde le versement de vos allocations.

Effectivement le délai de carence peut monter jusqu'à **150 jours (5 mois)** + 7 jours calendaire de délai fixe + congés payés).

Chaque situation est à étudier de manière spécifique.

5. Identifier la pression illégitime

Ne vous laissez pas intimider par ces phrases classiques :

- "Ton poste va être supprimé »
 - "C'est mieux pour toi, tu n'auras pas mieux ailleurs".
 - « Cette offre a une durée limitée »
 - "Signe aujourd'hui, sinon on lance la procédure".
 - "Si tu refuses, ça va mal se passer".
 - "Tu n'auras pas de chômage si tu refuses"
- (**Faux** dans la quasi-totalité des cas).

Checklist : Pouvez-vous signer en confiance ?

Avant de poser votre signature sur ce contrat définitif, cochez ces cases :

- Le moment est légal (après la notification de rupture).
- La somme est réellement supérieure à mes droits légaux et au préjudice subi.
- J'ai identifié tous mes litiges potentiels (heures supp, forfait jours, etc.).
- J'ai calculé l'impact fiscal et le délai de carence Pôle Emploi.
- Je n'ai subi aucune pression pour signer dans l'urgence.

En conclusion - Transaction un accord qui engage, un choix qui doit être éclairé

La transaction est souvent présentée comme une solution rapide, discrète et "clé en main". Dans la réalité, elle s'accompagne fréquemment de **pression**, de **confidentialité imposée**, et d'un **déséquilibre d'information** entre l'employeur et le salarié. C'est ce qui explique pourquoi tant de personnes quittent l'entreprise **du jour au lendemain**, sans un mot, sans explication, parfois même sans comprendre elles-mêmes ce qu'elles ont signé.

Une transaction peut être **une bonne opération**, si elle compense réellement les droits auxquels vous renoncez. Mais elle peut aussi être **une très mauvaise affaire**, si elle vous fait perdre des protections importantes en échange d'une somme faible ou déjà due. Elle peut même devenir **un piège**, lorsqu'elle est signée trop vite, sous pression, ou sans avoir compris ses conséquences juridiques, financières et fiscales.

Une indemnité transactionnelle élevée peut retarder votre indemnisation chômage jusqu'à 150 jours (5 mois). C'est pourquoi il est essentiel de **vous protéger**, même si vous souhaitez partir rapidement, même si vous ne voulez pas de conflit, même si l'employeur vous assure que "c'est mieux pour vous". Une transaction est un **contrat définitif**, qui ferme la porte à de nombreux recours.

La transaction n'est pas un cadeau. C'est un **accord juridique engageant**, qui doit être signé en pleine connaissance de cause. Prenez le temps de comprendre, de comparer, d'évaluer. Protégez-vous des mauvaises opérations, des décisions prises dans l'urgence, et des accords qui semblent avantageux mais qui ne le sont pas.

Une transaction peut être un **bonus** si elle est bien négociée. Elle peut devenir un **malus** si elle est acceptée sans vigilance. L'essentiel est de ne jamais signer sans savoir **précisément** ce que vous gagnez... et ce que vous perdez.

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

Affirmations de certains managers

Des salariés nous ont remonté que certains managers affirment que « *tel sujet a été vu avec les syndicats* » ou que « *les organisations syndicales se sont exprimées ainsi dans l'accord* ».

Il est important de **ne pas confondre discussions, négociations, accords signés et décisions unilatérales.**

Accords en cours de négociation

Plusieurs négociations sont en cours, notamment :

- Accord de méthode sur l'IA
- Accord sur les astreintes
- Accord Handicap

Accords signés

Pour savoir précisément ce qui est applicable, nous vous invitons à consulter les **accords en vigueur** disponibles sur l'intranet, rubrique *Représentation du personnel*.

Ce sont ces documents — et uniquement eux — qui ont une **valeur juridique** et qui engagent les parties.

Les accords « périmés » ne figurent plus sur l'intranet

Décisions unilatérales. Le télétravail par exemple.

A titre d'illustration, le sujet du télétravail a bien été abordé en réunions paritaires, mais **aucun accord n'a été signé.**

Les OSR n'étaient pas en accord avec la direction, notamment sur l'indemnité mensuelle.

La direction a donc choisi d'**éditer une charte unilatérale**, applicable mais **non validée par les OSR**. La charte « *unilatérale* » doit respecter la loi. Dans le cas contraire, elle est contestable au prud'homme.

Cet exemple montre qu'un sujet « *discuté* » ne signifie pas qu'un accord existe et surtout pas que les syndicats l'ont validé.

Pour une information fiable, nous vous encourageons à :

- Lire les **communications syndicales** publiées régulièrement.
- Adressez-vous à vos **élus**, qui maîtrisent ces sujets et peuvent vous répondre précisément.

Les seuls documents opposables sont les **accords publiés sur l'intranet.**

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

Un climat sous tension et des attentes fortes

Le Baromètre Syndex–Ifop 2026 dresse un constat clair : **le dialogue social en France traverse une phase de fragilisation**, marquée par une baisse de confiance, une fatigue croissante des **représentants du personnel (RP)** et un décalage persistant entre les attentes des salariés et les pratiques des directions.

1. Un contexte économique morose qui pèse sur le dialogue social

Le baromètre indique que 65 % des RP estiment bonne la situation économique de leur entreprise, mais précise qu'il s'agit du plus faible score enregistré depuis 2018. Cette baisse traduit un climat d'incertitude qui rejaillit directement sur les relations sociales.

Les RP expriment davantage d'inquiétude, de colère, de déception et une confiance affaiblie dans la capacité des directions à anticiper les difficultés.

2. Une qualité du dialogue social en érosion continue

Les RP attribuent une note de **5,1/10** au dialogue social, contre **7,7/10** pour les directions et **5,9/10** pour les salariés. L'écart reste important et stable.

Un indicateur symbolise cette dégradation : « *Pour la première fois, l'évaluation de la prise en compte des avis des RP passe en dessous de 5/10.* »

Les RP dénoncent notamment : une écoute insuffisante, des consultations tardives ou formelles, des ordres du jour trop chargés, un manque de moyens et de temps de délégation.

3. Des relations avec les directions sous tension

Les RP qualifient les directions de :

- tendues : 58 %,
- fermées : 52 %,
- à l'écoute : 33 %.

Une citation illustre bien cette dépendance aux personnes : « *L'état du dialogue social, ça va dépendre du/de la DRH.* »

Le dialogue social apparaît ainsi très variable selon les entreprises, les équipes RH et les pratiques managériales.

4. Santé, sécurité et conditions de travail : les priorités absolues

Les RP placent en tête des sujets prioritaires :

- Santé et risques psychosociaux : 94 %,
- Conditions de travail : 93 %,
- Sécurité : 85 %.

Les salariés confirment ces préoccupations, notamment sur :

- la pénibilité (51 % estiment que l'entreprise n'en a pas conscience),
- la charge de travail,
- les risques psychosociaux,
- l'accompagnement insuffisant après un accident du travail.

Le baromètre souligne également que seuls 31 % des RP estiment que les projets présentés au CSE prennent en compte leurs impacts sur les conditions de travail.

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

5. Télétravail : un acquis devenu source de tensions

Le télétravail est désormais largement installé : **4 RP sur 5 travaillent dans une entreprise dotée d'un accord.**

Mais il devient un sujet de crispation : arbitrages sur les jours télétravaillables, réduction des surfaces immobilières, surcharge mentale, isolement, difficultés de coordination.

Dans les ESN, le télétravail est devenu :

- un **acquis social majeur**,
- un **levier d'attractivité**,
- mais aussi un **outil de réduction des coûts immobiliers**,
- et un **facteur de surcharge mentale** (disponibilité permanente, flou des horaires, pression client).

Un élu résume bien cette contradiction : *« Comme ils diminuent les mètres carrés, ils ne peuvent plus mettre les gens dans les locaux. »*

7. Un CSE utile mais affaibli

Le CSE reste une instance reconnue :

- **86 % des salariés et**
- **94 % des directions le jugent utile.**

Mais les RP dénoncent :

- un affaiblissement de leur poids (46 %),
- un investissement en temps croissant (38 %),
- un manque de moyens,
- une surcharge de sujets (télétravail, IA, QVCT, environnement, GEPP, seniors...).
- une perte de proximité avec les salariés.

Ces difficultés constituent un frein à la poursuite des mandats.

Dans les ESN, où les CSE couvrent souvent des périmètres très larges et éclatés, ces difficultés sont encore plus aiguës.

6. Intelligence artificielle : un sujet émergent mais un dialogue social insuffisant

L'IA progresse rapidement dans les entreprises :

- **72 % des RP déclarent que des projets IA sont déjà en place ou en cours**,
- contre 41 % des salariés et 38 % des directions.

Surtout : *« Dans deux tiers des cas, il n'y a pas eu de consultation préalable du CSE. »*

Les impacts sont pourtant majeurs : transformation des métiers, automatisation, risques de suppressions de postes, modification des organisations, enjeux éthiques et de transparence.

Un élu témoigne : *« On a 35 postes où l'un des motifs de suppression est l'intelligence artificielle. »*

Les ESN sont en première ligne :

- automatisation des tests,
- IA générative dans le développement,
- automatisation des fonctions support,
- transformation des métiers du conseil,
- risques de suppressions de postes non anticipées.

Le dialogue social est **largement insuffisant**, alors même que l'IA devrait relever des consultations obligatoires (orientations stratégiques, organisation du travail, DUERP).

8. Perspectives : un besoin urgent de rééquilibrer le pouvoir

Les RP expriment des attentes très fortes :

- **85 % demandent le renforcement du poids des avis du CSE (jusqu'à l'avis conforme)**
- **64 % souhaitent un dialogue social de proximité**,
- **57 % demandent un meilleur accès à l'expertise**,
- **54 % réclament plus de moyens et de temps de délégation.**

Dans les ESN, ces revendications sont vitales pour :

- anticiper les transformations liées à l'IA,
- protéger les métiers menacés,
- encadrer les réorganisations,
- garantir une QVCT soutenable dans un secteur très exigeant compte tenu de leurs impacts sur les conditions de travail.

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

Conclusion : un dialogue social sous tension, avec des contrastes selon les secteurs

Le baromètre Syndex–Ifop 2026 montre que la branche SYNTEC concentre plusieurs des défis les plus critiques du dialogue social français :

- transformation accélérée par l'IA,
- télétravail massif et ambivalent,
- pression économique forte,
- restructurations fréquentes,
- fonctions support en souffrance,
- salariés très qualifiés mais exposés aux risques psychosociaux.

Le dialogue social y est à la fois **indispensable** et **fragilisé**. Les RP restent déterminés mais demandent des moyens, de la reconnaissance et un véritable partage du pouvoir décisionnaire.

Le baromètre le dit clairement : « *Les salariés devraient être davantage consultés sur leur travail et la manière de l'exercer* » (99 % des RP).

Dans les ESN, cette exigence n'est plus une option : c'est une condition de survie sociale !

Inetum ne déroge pas à ce contexte global

Les constats du baromètre trouvent un écho direct dans la situation vécue par les élus et les salariés d'Inetum.

L'échec des négociations sur l'accord télétravail en est une illustration : malgré les échanges et propositions des Organisations Syndicales Représentatives (OSR), **la direction a décidé de manière unilatérale**, de baisser la prime du télétravail de **10 ou 20 € par mois à 1,50 € par jour, plafonné à 15 €**. Ce choix renforce le sentiment d'un dialogue social **déséquilibré**, où les avis des RP ne sont pas suffisamment pris en compte.

Même constat sur les NAO, qui se concluent **depuis plusieurs années par un PV de désaccord**, laissant la politique salariale **entièrement aux mains de la direction**. Ce fonctionnement nourrit un climat de frustration et d'incompréhension, en particulier dans un contexte d'inflation et de tensions sur le pouvoir d'achat.

Des négociations en cours : IA et astreintes

Trois sujets majeurs sont en cours de négociation :

- L'accord sur l'intelligence artificielle,
- Les astreintes.
- Le handicap

Ces sujets sont structurants, sensibles, et directement liés aux transformations du travail. Ils exigent un dialogue social **de qualité**, fondé sur :

- la transparence,
- l'anticipation,
- la prise en compte des impacts sur les métiers,
- la reconnaissance du rôle du CSE.

Quelles chances pour un dialogue social réellement réussi ?

La question reste ouverte. Le baromètre montre que **85 % des RP souhaitent un renforcement du poids des avis du CSE**, et que **80 % des salariés appellent à un meilleur partage du pouvoir décisionnaire**.

Inetum a aujourd'hui l'opportunité de montrer qu'un dialogue social exigeant, loyal et constructif est possible. La balle est dans le camp de la direction. Au-delà du dialogue social, ce sont les conditions de travail des salariés de l'entreprise qui sont en jeu.

Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.
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 : 25 ou 30/06/2026
IDF : 30/06/2026
NORD : 30/06/2026
Grand Ouest : 26/06/2026
EST : /06/2026
Méditerranée : /06/2026
IBSF : 23/06/2026

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 : 03/09/2026 à Dijon
IDF : 09/06/2026
NORD : 08/06/2026
Grand Ouest : 18/06/2026
IBSF : 23/06/2026
LOGEMENT : 09/07/2026

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

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

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 : à venir pour 2026
PREVOYANCE : à venir pour 2026
ENVIRONNEMENT : 10/09/2026



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)
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

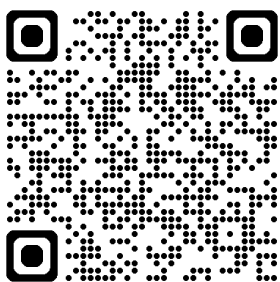
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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.



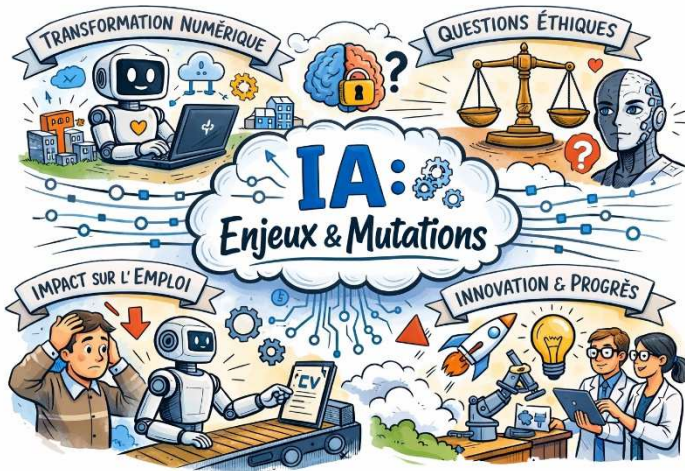
Venez nous rejoindre en accédant au formulaire d'adhésion en scannant ce QR Code

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
dekess@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

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



Qu'est-ce que l'intelligence artificielle ?

L'intelligence artificielle (IA) désigne l'ensemble des techniques et solutions logicielles permettant à des machines de simuler des fonctions cognitives humaines : raisonnement, apprentissage, perception, compréhension du langage naturel et prise de décision. Contrairement aux logiciels classiques qui s'appuient sur des règles prédéfinies par des programmeurs, l'IA repose sur des données à partir desquelles elle développe ses propres raisonnements. Elle s'alimente, s'entraîne, se cultive et s'améliore au fil des expériences, s'approchant progressivement de l'intelligence humaine.

On distingue classiquement plusieurs grandes familles : le Machine Learning (apprentissage automatique), qui permet aux systèmes d'apprendre par l'exemple sans être explicitement programmés ; le Deep Learning (apprentissage profond), qui s'appuie sur des réseaux de neurones artificiels à plusieurs couches mimant le cerveau humain ; et plus récemment l'IA générative, capable de produire du texte, des images, des sons et des codes informatiques à la demande. Ces technologies se fondent sur la disponibilité de masses considérables de données (le Big Data) et sur des puissances de calcul sans précédent. En résumé, l'IA n'est plus un concept philosophique abstrait : elle est devenue une infrastructure technologique omniprésente, redéfinissant en profondeur notre rapport au travail, à l'information et à la création.

Histoire de l'intelligence artificielle

L'histoire de l'intelligence artificielle est une longue marche jalonnée d'enthousiasmes, de désillusions et de ruptures décisives. L'idée émerge dès les débuts de l'informatique, d'abord sous forme théorique. En 1943, Warren McCulloch et Walter Pitts inventent le concept de neurone artificiel. Trois ans plus tard, en 1946, l'ENIAC, premier ordinateur véritable, pèse 27 tonnes et réalise 5 000 opérations par seconde – bien loin des milliards d'opérations d'un smartphone actuel.

C'est en 1950 qu'Alan Turing pose la question fondatrice : « Les machines peuvent-elles penser ? » Il propose son célèbre test, définissant l'IA comme la capacité d'une machine à simuler des fonctions cognitives humaines. La même année, Arthur Samuel forge le terme Machine Learning. En 1957, Frank Rosenblatt crée le Perceptron, premier réseau de neurones artificiels. En 1958, John McCarthy invente le langage LISP et forge l'expression « intelligence artificielle ». En 1959, Grace Hopper met au point le langage COBOL (toujours présent dans les Mainframes IBM très utilisés dans le monde financier - Banques, assurances), et Arthur Samuel développe le premier programme capable d'apprendre à jouer aux dames.

Les décennies suivantes sont marquées par des limites techniques : la puissance de calcul et les données disponibles sont insuffisantes. Le vrai tournant arrive en 1997 lorsqu'IBM Deep Blue bat le champion du monde d'échecs Garry Kasparov, annonçant l'ère du Deep Learning. Les années 2010 voient l'explosion du Big Data et l'utilisation des processeurs graphiques (GPU) propulser une nouvelle génération de réseaux de neurones profonds, dont les prémices avaient été posées par le chercheur français Yann LeCun dès 1989. En 2012, le réseau AlexNet franchit un seuil décisif dans la reconnaissance d'images, consacrant la supériorité du Deep Learning. En 2016, AlphaGo de DeepMind bat le champion du monde de go. En 2022, OpenAI lance ChatGPT-3, véritable phénomène planétaire qui introduit l'IA dans les foyers, les entreprises et les écoles, en faisant un enjeu social, économique et stratégique majeur. En 2024, les IA de Google atteignent le niveau médaille d'argent aux Olympiades internationales de mathématiques, signalant que l'ère des IA capables de raisonnement est désormais ouverte.

L'IA, un nouveau Graal : apports et mutations socio-économiques positifs

L'intelligence artificielle s'impose aujourd'hui comme un nouveau Graal pour les entreprises et les économies, agissant comme un levier de productivité sans précédent. En exploitant le Big Data, elle transforme des masses de données brutes en prédictions exploitables, permettant d'anticiper les tendances de marché et les besoins des clients avec une précision inédite. Les IA génératives libèrent les salariés des tâches les plus chronophages et répétitives, favorisant une réduction significative des coûts opérationnels et une montée en valeur du travail humain vers des missions plus créatives et stratégiques.

Au-delà de la simple optimisation, l'IA redéfinit l'expérience client grâce à une personnalisation de masse et une réactivité instantanée via des agents intelligents disponibles 24h/24. Les hausses de productivité mesurées varient entre 20 % et 40 % selon les secteurs, avec un phénomène paradoxalement égalisateur : l'IA booste davantage la productivité des travailleurs initialement moins performants, réduisant les écarts internes de performance. Une adoption généralisée et bien accompagnée pourrait générer un surcroît de croissance annuelle allant de 0,5 à 1,5 point de PIB.

Sur le plan médical et scientifique, l'IA accélère considérablement la recherche : analyse génomique, diagnostic précoce de maladies, conception de nouveaux médicaments, optimisation des traitements personnalisés. Dans l'éducation, elle permet des parcours d'apprentissage individualisés, adaptés au rythme et au niveau de chaque élève. Dans l'énergie et l'environnement, elle optimise la gestion des réseaux électriques, réduit les gaspillages et améliore l'efficacité des énergies renouvelables.

L'IA redessine également la carte des compétences professionnelles. De nouveaux métiers émergent dans la donnée, la gouvernance algorithmique, la cybersécurité et la conception de systèmes intelligents. Les entreprises qui adoptent ces technologies de manière stratégique acquièrent un avantage compétitif décisif. Les organisations les plus avancées constatent que l'IA ne remplace pas les humains mais les augmente, libérant du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée : conseil, créativité, négociation complexe, relation humaine. Cette coopération homme-machine inédite, lorsqu'elle est bien conduite, ouvre des perspectives d'essor créatif et d'épanouissement professionnel que les révolutions industrielles précédentes n'avaient pas permis d'envisager à cette échelle.

Les angles morts et les aspects négatifs de l'IA

Décomposition sociétale

Si les promesses de l'IA sont réelles, ses zones d'ombre sont tout aussi préoccupantes. Sur le plan sociétal, l'économiste Karl Polanyi avait anticipé que les grandes révolutions technologiques produisent régulièrement des formes aiguës de désorganisation sociale. L'IA pourrait, en pratique, « dévaloriser » le travail : la part du capital dans le processus productif augmenterait fortement par rapport à celle du travail. Le travail ne disparaîtrait pas, mais il serait beaucoup moins mobilisé, concentrant la richesse entre moins de mains, moins d'entreprises, moins de territoires.

On voit déjà émerger, aux États-Unis comme en Europe, des groupes d'individus – souvent des hommes jeunes – qui disposent de ressources suffisantes pour vivre mais qui manquent de sens et de direction. Une combinaison instable : assez pour subsister, assez pour être en colère, pas assez pour s'intégrer. Ce sentiment de déclassement relatif, alimenté par la concentration des gains de l'IA au profit d'une minorité, constitue un terreau fertile pour le populisme et les dynamiques autoritaires.

Le monde économique chamboulé

L'intégration de l'IA provoque une recomposition socio-économique profonde, forçant une reconversion massive des métiers. Des professions entières sont menacées de disparition ou de transformation radicale : traducteurs, comptables, analystes de données, opérateurs de saisie, chargés de service client. Si de nouveaux rôles émergent dans la donnée et la gouvernance des algorithmes, la transition est douloureuse et génère une fracture numérique croissante entre ceux qui maîtrisent ces outils et ceux qui en sont exclus.

Par ailleurs, les gains demeurent très inégaux : ils profitent majoritairement aux grandes structures déjà matures numériquement. Les PME et ETI restent souvent bloquées dans des phases d'expérimentation sans retour sur investissement clair, victimes du « battage médiatique » autour de l'IA sans stratégie de valeur concrète. Le risque d'une économie à deux vitesses, où les géants captent l'essentiel des bénéfices pendant que le reste du tissu économique peine à suivre, est bien réel.

Les acquis sociaux sur la sellette

Sur le plan des droits sociaux, l'IA soulève des questions fondamentales qui agitent les partenaires sociaux dans de nombreuses entreprises, dont INETUM. La direction indique vouloir mettre en place un accord de méthode et une commission IA, mais sans engagement ferme de maintien de l'emploi. Les représentants des salariés s'interrogent sur l'impact réel sur la charge mentale, les conditions de travail et la pérennité des postes. Le déploiement de l'IA dans les fonctions RH, notamment pour le tri de CV ou l'évaluation des performances, soulève des questions de conformité au règlement européen sur l'IA (AI Act), qui classe ces usages comme « Haut Risque ».

Plus généralement, le modèle de cotisation sociale sur lequel reposent nos sociétés depuis le XXe siècle est fragilisé : si le travail se raréfie et que la valeur se concentre dans le capital, comment financer la protection sociale ? Les IA sont déjà entraînées par des « petites mains du clic » issues des pays à faibles coûts, révélant une face cachée et peu reluisante de cette révolution technologique. Sans réponse politique forte sur la redistribution des gains de productivité et la requalification des salariés, l'IA risque d'aggraver durablement les inégalités et de remettre en cause des décennies de conquêtes sociales.

Enfin, les préoccupations environnementales sont loin d'être négligeables. Le déploiement de l'IA, extrêmement gourmand en électricité et en eau pour le refroidissement des data centers, entre en contradiction directe avec les objectifs de transition écologique. L'entraînement d'un grand modèle de langage peut générer autant de CO₂ que des dizaines de vols long-courriers. La boîte noire algorithmique, les biais discriminatoires potentiels, les enjeux de souveraineté des données et les risques de cybersécurité constituent d'autres angles morts majeurs que les entreprises et les législateurs doivent impérativement adresser.

Le futur : l'étape après l'intelligence artificielle

Rêvons ou cauchemardons un peu... L'intelligence artificielle que nous connaissons aujourd'hui – aussi impressionnante soit-elle – n'est probablement qu'une étape. Les experts distinguent l'IA actuelle, dite « étroite » ou spécialisée, de l'AGI (Artificial General Intelligence), une IA à usage général capable de raisonner sur n'importe quel sujet aussi bien, voire mieux, qu'un être humain. Si 2023-2024 a été l'ère des chatbots, 2025-2026 est déjà celle des agents autonomes : ces systèmes ne se contentent plus de répondre à une question, ils planifient, agissent, s'auto-corrigent et peuvent travailler des heures sans intervention humaine.

Dans un premier temps, la mutation se traduira par la disparition d'un certain nombre de postes de bureau et de travail intellectuel. Là où l'on avait besoin de dix traducteurs, il n'en faudra plus que deux – pour le contrôle et la validation post-IA. Puis viendra le retour en force du travail manuel, qui ne peut être entièrement remplacé par un cerveau artificiel seul. Dans un second temps, apparaîtra massivement le robot humanoïde : au cerveau artificiel, on ajoutera des extensions physiques pour agir dans le monde réel. Cette technologie existe déjà en Asie.

La théorie de la singularité, popularisée par Raymond Kurzweil, postule que cette augmentation de puissance peut être si rapide qu'on atteindrait possiblement une capacité quasi infinie avant 2050. Les IA codeuses créent d'ores et déjà d'autres IA, augmentant leur propre puissance dans une course en avant dont personne ne connaît l'issue. Cette théorie est bien sûr très controversée, mais elle soulève des questions réelles sur les limites éthiques, juridiques et existentielles à poser. L'enjeu n'est plus seulement technologique ou économique : c'est une question de civilisation, qui oblige chaque société à redéfinir ce qu'elle valorise, ce qui donne du sens à l'existence humaine, et quelles activités – le soin, l'éducation, le lien social – méritent d'être placées au cœur de notre modèle collectif.

Et chez Inetum ?

INETUM est évidemment en première ligne face à la révolution de l'intelligence artificielle. En tant qu'entreprise de services IT, elle est à la fois transformée par l'IA et acteur de la transformation de ses clients.

Sur le plan de l'offre, INETUM a constitué une Business Unit GenAI dédiée, pilotée par Olivier Serfaty, avec pour mission d'accompagner les grandes entreprises dans l'adoption à grande échelle de l'IA générative. Le groupe a publié un livre blanc intitulé « Comment passer la GenAI à l'échelle », fruit d'entretiens avec une trentaine de décideurs en Belgique, France et Espagne, identifiant trois modèles opérationnels distincts : centralisé, décentralisé et fédéré. En France, le modèle fédéré, avec un centre d'excellence centralisant les meilleures pratiques tout en laissant aux business units leur autonomie créative, est largement privilégié.

INETUM a également développé des partenariats stratégiques autour de l'IA : avec Workday pour enrichir les solutions RH et finance via l'IA Illuminate, avec Salesforce Agentforce pour le déploiement d'agents IA dans les centres de service (gains d'efficacité de 25 à 30 % annoncés par les premiers utilisateurs), et avec de nombreux autres acteurs de l'écosystème. La conviction d'INETUM est claire : la réussite d'un projet GenAI ne repose pas uniquement sur la performance des modèles ou la taille des investissements, mais d'abord sur la qualité du pilotage organisationnel, l'écoute des besoins concrets des collaborateurs et une fondation IT robuste avec des données fiables.

Sur le plan du dialogue social interne, la situation est plus tendue. En 2026, la direction et les représentants syndicaux négocient un accord de méthode sur l'IA, incluant la création d'une commission IA au sein du CSEC composée de huit membres. Les élus, notamment la CFTC et les autres organisations syndicales, s'interrogent sur le maintien de l'emploi, l'adaptation du budget formation aux enjeux réels de l'IA (formations certifiantes plutôt que de simples webinaires), et la mise en place d'indicateurs précis mesurant l'impact de l'IA sur la charge mentale. La direction indique qu'il s'agit d'une évolution des métiers et non de suppressions massives, tout en refusant d'inclure une clause formelle de maintien de l'emploi dans l'accord. Un équilibre délicat à trouver, qui préfigure les enjeux sociaux que l'ensemble du secteur numérique devra résoudre dans les années à venir.

