



Au sommaire :

- Retour du CSEC du 17 juin 2026 (p 1)
- Retour sur la paritaire du 18 juin 2026 (p 2)
- Participation : une blague ? (p 2)
- Arrêt maladie plafonnement (p 3)
- IA pas une simple MAJ technique (p 4)
- Santé mentale au travail (p 5 à 6)
- CPF ce qui change et interroge (p 7 à p 8)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 9)
- Equipe CFTC (p 10)

Juillet 2026

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

Retour du CSEC du 17 juin 2026

2. Situation Économique et Financière 2025 (Avis du CSEC réputé défavorable)

- o Constat d'un recul du chiffre d'affaires du Groupe et d'une baisse encore plus marquée en France.
- o Détérioration nette de la rentabilité ainsi qu'une aggravation du déficit net global sous le poids de frais financiers très lourds.
- o Conséquences sociales directes avec une contraction des effectifs ainsi qu'une forte baisse de l'enveloppe d'épargne salariale et des bonus.
- o Dégradation du climat social : Les élus et l'expert alertent sur un « collectif de travail abîmé » par les réorganisations managériales successives (modifications de structures presque tous les trois mois depuis 2024), entraînant une hausse des risques psychosociaux (RPS) et une perte de repères pour les équipes commerciales et opérationnelles.

2. Projet d'Intelligence Artificielle EMMA (AI 4 WFM) (Avis du CSEC réputé défavorable)

- o Bien que le gain d'efficacité administrative soit reconnu, les élus et l'expert relèvent un manque de maturité sociale, des risques d'erreurs/biais de l'algorithme, des incertitudes sur la souveraineté des données RH et un manque flagrant d'accompagnement au changement pour les équipes sur le terrain.
- o Les élus soulignent qu'introduire une couche probabiliste d'IA sur des données sources obsolètes ou incomplètes comporte des risques majeurs :
 1. Hallucinations et erreurs de matching
 2. Risque de biais et de discrimination
 3. Perte de visibilité de l'infrastructure « Black Box »
- o La crainte principale réside dans la modification profonde des métiers de Resource Manager (RM) et de Business Manager (BM). Le risque est de glisser d'une gestion humaine et de proximité des carrières vers une logique purement algorithmique où le manager perd son autonomie, validant mécaniquement des suggestions par manque de temps. De plus, à moyen terme, les gains d'efficacité opérationnelle pourraient servir de prétexte à des réductions d'effectifs non quantifiées à ce jour.

3. Forfait Mobilité Durable (FMD)

A retenir

- o **Présentation des modalités de prise en charge financière** des transports durables et transition progressive vers la plateforme Swile, votée avec une majorité d'abstentions de la part des élus.
- o **Baisse de la prise en charge des transports** : Concomitamment à la mise en place du FMD, le taux de remboursement de l'abonnement transport **passse de 70 % à 50 %** à partir du 01/07/2026.
- o **Période de transition des taux** : Les abonnements en cours jusqu'au mois de juin inclus restent pris en charge à hauteur de 70 %. Le nouveau taux de 50 % s'appliquera strictement à partir des abonnements du mois de juillet.
- o Démarrage : le 1er juillet 2026
- o Alimentation du compteur : **1er jour du mois**,
- o Montants : **10 €** (avec abonnement transport) / **20 €** (sans abonnement).
- o Remboursement dépenses : dépôt justificatif directement sur Swile, virement bancaire sur le compte du salarié.
- o Dépenses remboursées :
 1. Achat d'un vélo, neuf ou d'occasion
 2. Réparation et entretien d'un vélo
 3. Matériel et accessoires liés à l'usage du vélo (ex. : casque, antivol, éclairage, équipements de sécurité)
 4. Titres de transport en commun unitaires (hors abonnements déjà pris en charge et sur un jour travaillé)
 5. Covoiturage avec attestation sur l'honneur
 6. Assurance vélo
 7. Service de mobilité partagée (hors abonnement déjà remboursé dans le cadre du remboursement transport) occasionnel et sur un jour de travail
 8. Service de véhicule en autopartage (électrique) type Autolib', si occasionnel et sur un jour de travail

Bien que les montants de dotation soient insuffisants, la CFTC approuve la mise en place de ce dispositif et sera vigilante pour que les montants puissent être revus à la hausse dès 2027.

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

Accord de méthode IA

Proposition de la direction :

- **Formation** à destination des membres de la commission. Les OSR souhaitent pouvoir choisir l'organisme.
- **Nomination** d'un **rapporteur** pour établir ODJ avec la direction + CR.
- Méthode de **désignation** des 8 membres de la **commission** : Chaque OSR pourront nommer 2 membres parmi les membres du CSEC (élu et/ou RS du CSEC).
- **12h de délégation par réunion** 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** : Tous les projets sont transmis à la commission IA. Celle-ci transmet au CSEC les projets identifiés à être soumis à une consultation.
Pour la CFTC, tous les projets IA sont importants.

Astreintes

Propositions de la direction :

- Passage de 140 à **130 jours d'astreinte** calendaire par année civile.
- **Rien** de prévu sur le droit à la **déconnexion**.
- **Ajout** d'un **suivi médical renforcé** (tous les 3 ans) par le médecin du travail (et non par l'infirmière) pour les salariés ayant réalisé plus de 30 jours d'astreintes sur une période de 6 mois.
- **Contreparties financières** : 6% d'augmentation vs accord en cours et +3 % vs version précédente.
- **Indemnité repas** : pourra être demandée pour le déjeuner et le dîner.
- **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** : Les OSR signataires ou non participent à cette commission.

Accord de participation IBSF : La CFTC a signé l'accord ainsi que la CFE-CGC et Solidaires

Prochaine commission paritaire : 23/07/2026

Sur l'accord Handicap sans agrément

BLAGUE DU MOIS DE JUIN !

La **participation** INETUM a été versée entre le 15 et 17 juin 2026 : **18,33 € en moyenne**
N'est-ce pas une blague ?!!!

Si vous les prenez, il vous en coutera des frais de CSG, environ -2€. Si vous les placez, peut-être qu'avec un bon placement, vous pourrez en tirer pour 40€ au bout de 5 ans !

Blague à part : Inetum veut recruter un max pour 2026, mais avec une participation pareille, qui viendrait ? alors, peut-être qu'il y a eu une erreur et que deux 0, avant la virgule, ont été oubliés (1800,33€) 😊. Ne serait-ce pas mieux déjà !!!!

Que faire avec 18€ ? même assez pour un Mc Do, ou un bouquet de fleurs, ou deux places de cinéma ou une entrée au musée Et on en passe !!

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

Dès le 1er septembre 2026, la durée des arrêts maladie sera plafonnée. Un plafond s'appliquera dès la première prescription ainsi qu'aux éventuelles prolongations. Toutefois, les professionnels de santé pourront déroger à ces limites sous certaines conditions.

Arrêt maladie : ce que prévoit la loi de financement de la Sécurité sociale 2026

Cette mesure concerne les arrêts délivrés par les médecins, ainsi que ceux prescrits par les sage-femmes et les chirurgiens-dentistes. Elle porte sur l'arrêt de travail initial et ses prolongations éventuelles.

Ainsi, la durée des arrêts ne pourra pas excéder un plafond qui doit être déterminé par décret.

Bon à savoir : la France figure au 5e rang des pays de l'OCDE avec un taux d'absentéisme en entreprise d'environ 5% et 21 jours d'absence par an en 2024. Le gouvernement lance une campagne pour réduire l'absence au travail.

Réduire l'absence au travail : améliorer la prévention des arrêts de travail et renforcer la lutte contre les comportements abusifs. Cette stratégie passe par un meilleur accompagnement des assurés et des mesures visant à favoriser leur maintien dans l'emploi, ainsi qu'un renforcement de la prévention et des contrôles.

Les points essentiels

- Une durée maximale sera imposée pour l'arrêt de travail initial et ses prolongations à partir du 1er septembre 2026.
- Le dispositif prévoit des plafonds de prescription fixés par décret, ainsi que des conditions strictes de dérogation pour les praticiens.
- Les projets de décrets prévoient une durée de **31 jours pour l'arrêt initial**, puis des **tranches de 62 jours maximums** pour les prescriptions de prolongation....

A NOTER

- Lorsque l'arrêt de travail ouvre droit à l'octroi de l'indemnité journalière de Sécurité sociale (IJSS), le prescripteur devra indiquer les éléments d'ordre médical et les motifs justifiant l'interruption de travail, ainsi que sa durée.
- La durée maximale de l'arrêt de travail que peut prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse réalisée par voie médicamenteuse est supprimée à compter du 1er septembre 2026. Il est aujourd'hui de 4 jours calendaire renouvelable 1 fois.
- Par exception, les prescripteurs pourront déroger à ce plafond s'ils mentionnent sur la prescription les raisons médicales qui justifient un arrêt plus long, en tenant compte, le cas échéant, des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).
- Le service du contrôle médical de l'assurance maladie pourra être saisi pour avoir un avis sur les renouvellements d'arrêt dépassant une durée de 3 mois.
- Le Gouvernement a annoncé la hausse des contrôles en 2026 et à ce titre, la sanction des pratiques des arrêts de courte durée délivrés par des médecins à chaque fois différents.
- Un dispositif sera ouvert aux employeurs suspicieux d'un arrêt de travail abusif, qu'ils pourront signaler à l'assurance maladie via un bouton d'alerte.

RAPPEL

1 - définition

ARRET DE TRAVAIL / ARRET MALADIE

L'arrêt de travail est un dispositif permettant au salarié de s'absenter de son poste en cas de maladie, d'accident ou d'incapacité temporaire, justifié par un certificat médical. Ce droit vise à protéger la santé du salarié tout en lui garantissant une continuité de revenu grâce aux indemnités prévues par le système de Sécurité sociale et, parfois, par des dispositions conventionnelles.

Lorsqu'un arrêt de travail est prescrit, le salarié doit en informer son employeur dans un délai de 48 heures et transmettre les justificatifs nécessaires. L'entreprise doit ensuite transmettre les informations à l'URSSAF via la DSN pour déclencher le versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale. Ces indemnités peuvent être complétées par l'employeur selon les règles prévues par le règlement intérieur ou les accords collectifs.

L'arrêt de travail impacte également des aspects comme le calcul des cotisations sociales, les droits aux congés payés, ou encore la gestion du remplacement temporaire du salarié.

2 - Le montant maximal des IJSS pour 2026

Le plafond des IJSS est désormais fixé à 1,4 fois le SMIC contre 1,8 fois auparavant (avant avril 2025). Cela signifie que le montant maximal versé par jour ne peut pas dépasser **42,97 € bruts**. Pour les arrêts ayant débuté avant le 1er avril 2025, l'ancien plafond reste applicable.

Cette réforme vise à maîtriser les dépenses liées à l'assurance maladie, qui ont considérablement augmenté fin 2024.

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

Le Tribunal de Nanterre rappelle les directions à l'ordre : le déploiement d'outils RH intégrant l'IA nécessite obligatoirement l'information-consultation préalable du CSE.

Derrière les promesses d'efficacité, d'automatisation et de modernisation, l'introduction de l'Intelligence Artificielle (IA) dans nos outils de gestion des ressources humaines modifie en profondeur notre quotidien professionnel. Une décision de justice cruciale vient de rappeler fermement à nos directions qu'elles ne peuvent pas agir unilatéralement.

Une victoire juridique majeure pour le dialogue social

Par une ordonnance de référé du **29 janvier 2026**, le **Tribunal judiciaire de Nanterre** a tapé du poing sur la table. Dans cette affaire, une entreprise avait déployé de nouveaux logiciels RH dopés à l'IA pour gérer les compétences, les affectations et les parcours professionnels des salariés. Le tout, sans engager de véritable procédure d'information-consultation de son Comité Social et Économique (CSE). La sanction des juges est exemplaire : **suspension immédiate du déploiement de l'outil** tant que la procédure de consultation du CSE n'est pas menée régulièrement à son terme. Pour le juge, dès lors que ces logiciels structurent les décisions de gestion des RH et influencent les conditions de travail, ils constituent une « **introduction de nouvelles technologies** » au sens du Code du travail. L'avis des représentants du personnel est donc un préalable juridique incontournable.

Une tendance de fond : L'IA n'est pas au-dessus des lois

Cette décision du Tribunal de Nanterre ne fait pas exception. Elle s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle plus large. D'autres juridictions ont déjà rendu des décisions similaires, exigeant systématiquement la consultation des représentants du personnel en cas d'intégration d'outils d'IA.

L'intelligence artificielle en entreprise n'est pas qu'un simple sujet informatique ou une décision interne de la DSI ou de la DRH ; **c'est pleinement un sujet de dialogue social et de conditions de travail.**

Cadres et salariés : Quels sont les enjeux et les risques réels ?

Pour la CFTC, et particulièrement pour les cadres et l'encadrement, l'enjeu de cette jurisprudence est capital. Derrière l'habillage technique ou la prétendue neutralité des algorithmes, ces outils d'IA impactent directement et de manière invisible les trajectoires professionnelles :

- **L'évaluation du personnel** : Des algorithmes peuvent analyser, trier et noter la performance de manière opaque.
- **La mobilité et les affectations** : Le choix des parcours professionnels ou des promotions peut se retrouver dicté ou fortement influencé par des critères machines.
- **La rémunération** : Des modélisations automatisées de performance peuvent impacter directement les parts variables ou l'attribution de primes.

Avec la CFTC restons vigilants !

La CFTC soutient l'innovation lorsqu'elle sert le progrès humain, mais elle s'opposera toujours à la mise en place d'outils "boîtes noires" qui déshumanisent les relations de travail. Vos élus et délégués syndicaux CFTC restent pleinement mobilisés pour analyser chaque projet de transition technologique dans vos entreprises, exiger des garanties de transparence algorithmique, et protéger vos conditions de travail.

Une question ? Un doute sur un nouvel outil dans votre service ? Contactez vos représentants CFTC !

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



Le 28 avril, c'était la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail

Cette journée est promue et relayée dans plus de 180 pays par l'Organisation Internationale du travail (OIT). Cette année, l'OIT a choisi d'insister sur la nécessité d'agir pour un environnement de travail psychosocial sain.

L'occasion pour la CFTC de revenir sur les chiffres de la santé mentale au travail en France, qui s'est significativement dégradée ces dernières années. Pour notre organisation, ce phénomène doit nécessairement alerter les employeurs, en vue de coconstruire avec les représentants du personnel des organisations du travail plus soutenables et protectrices de la santé physique et mentale des salariés.

Alors que les arrêts maladie connaissent une augmentation significative – pour partie expliquée par le vieillissement de la population active et l'allongement de la durée des carrières – ce sont plus spécifiquement **les arrêts de travail pour motifs psychologiques** qui s'accroissent radicalement depuis une dizaine d'années. La CFTC tient à alerter sur le sujet de la souffrance psychique au travail, dont les causes structurelles sont encore très largement sous-traitées.

16% des arrêts de travail auraient pour motif des troubles psychologiques

A cet égard, quelques données simples – communiquées par divers acteurs du marché de la santé, de la prévoyance et de la protection sociale – illustrent aisément l'ampleur du problème : selon la mutuelle APICIL, les arrêts pour motifs psychologiques représentent aujourd'hui **plus de 40% des arrêts de plus de 90 jours**, devant les troubles musculosquelettiques.

En 2026, le baromètre annuel sur la vie en entreprise de l'assureur AXA signalait aussi que la part des troubles psychologiques dans les arrêts de travail de longue durée était une nouvelle fois en hausse, de près de 8%. Il s'agirait de la plus forte augmentation observée à ce sujet, sur les quatre dernières années. Cette tendance est plus globalement corroborée par le baromètre Absentéisme 2025 de Malakoff Humanis, qui souligne que 16% des arrêts de travail auraient désormais pour motif des troubles psychologiques.

Ils représenteraient la 2e cause des arrêts de travail en France derrière les maladies ordinaires, qui constituent 40% des cas. L'Assurance Maladie pointe par ailleurs que les accidents du travail avec une affection psychique et/ou un contexte de risques psychosociaux identifiés, ont augmenté de 14 % en 2024, frôlant les 29 000 cas. Ce type de lésions ne concernait que 1,6 % des accidents du travail il y a dix ans, quand ils en représentent aujourd'hui plus de 5%.

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

Certains métiers sont plus sujet à l'épuisement professionnel

Précisons que ces données brutes masquent des **réalités professionnelles très hétérogènes** : l'accroissement de la souffrance psychique au travail – et l'épuisement qui en découle – est en effet plus prononcé dans certains secteurs et métiers ciblés, en raison des conditions d'emploi, du niveau d'autonomie, et des exigences spécifiques des professions et travailleurs concernés.

A titre d'exemple, près de 60 % des médecins spécialistes et 50 % des infirmiers signaleraient des symptômes de burn-out, quand 39 % des ouvriers et des employés jugent leur travail « insoutenable », selon la dernière grande étude de la DARES sur les conditions de travail publiée en 2019. Pour finir, soulignons que les femmes sont concernées par deux tiers des demandes de reconnaissance en maladies psychiques professionnelles.

Une particularité qui s'explique pour partie du fait de la répartition sexuée des métiers, selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : « *En raison des professions qu'elles occupent – essentiellement dans le secteur des services – les femmes sont particulièrement exposées à certaines contraintes, écrit l'ANACT. Ces contraintes sont les suivantes : multitâches et interruptions fréquentes, autonomie restreinte, charge relationnelle ou organisationnelle, travail émotionnel... Elles sont ainsi particulièrement exposées aux risques psychosociaux...Cependant, ces risques sont souvent invisibilisés et elles bénéficient de peu d'actions de prévention.* »

Pour un travail plus soutenable, il faut transformer son organisation

Cette dégradation de la santé mentale au travail – et la hausse importante des arrêts maladie qui en découle – interroge nécessairement la CFTC. Si la charge financière supplémentaire qu'elle fait peser sur l'Assurance maladie est préoccupante, elle doit avant tout être regardée comme le symptôme d'une **détérioration manifeste et significative des conditions de travail** en France. Ces atteintes à la soutenabilité du travail sont pour partie liées à une fragilisation du dialogue social, à l'image de la suppression des CHSCT en 2017, une instance représentative du personnel spécifiquement chargée de la prévention et de la santé au travail, dont la CFTC demande le plein rétablissement.

De manière générale, notre organisation observe que les représentants du personnel ne sont pas suffisamment associés ni outillés pour assurer une prévention efficace des risques psychosociaux. Le bilan décevant de la prise en compte de la santé psychique dans le cadre des négociations sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) en atteste : en 2022, seuls 941 accords d'entreprise (sur un total de 114 000 accords signés cette année-là) ont été consacrés à la question des conditions de travail.

Dans un ordre d'idées similaire, seuls 26 accords de branche portaient sur les conditions de travail en 2021, contre 377 sur les salaires. Les transformations récentes du marché de l'emploi – de l'explosion de l'auto-entrepreneuriat à « l'ubérisation » de certains métiers et savoir-faire, en passant par l'émergence de l'IA générative – **nécessitent pourtant de repenser en profondeur le travail et son organisation**. A cet égard, il est nécessaire de renforcer les moyens et règles assurant un meilleur cadrage – via le dialogue social et professionnel – des délais imposés aux salariés, de la définition de leurs tâches, de leur autonomie, de la configuration de leur poste et de leur espace de travail, de leur rapport avec la hiérarchie etc...Autant de changements structurels qui permettront, à terme, d'assurer un travail plus soutenable pour les travailleurs, sur le plan psychique et psychologique.



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

Nouveau plafonnement du CPF (Compte Professionnel de Formation)

Le gouvernement avait inscrit dans le budget 2026 des mesures qui plafonnent le recours au compte personnel de formation (CPF), entrées en vigueur le 26 février 2026. Si la CFTC peut entendre que l'Exécutif veuille mieux cadrer l'usage du CPF, certains des changements liés à son utilisation – comme la **hausse de 50 % du reste à charge** dont doivent s'acquitter les salariés – pourraient fragiliser les parcours professionnels de certains actifs, en particulier des plus précaires.

Prévu dans la loi de finances 2026, le plafonnement de la prise en charge des droits issus du compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur. Pour rappel, le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif public que tout actif peut mobiliser. Il a pour objet de financer des formations qualifiantes et diplômantes (référencées sur [Mon Compte Formation](#)), en vue de gagner en compétences ou de se reconverter professionnellement.

Pour les salariés travaillant au moins à mi-temps, **le CPF est crédité de 500 euros par an**, dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. Il est même alimenté de 800 euros annuellement – dans une limite de 8 000 euros – pour les salariés moins qualifiés, ainsi que ceux souffrant d'un handicap (et donc d'autant plus légitimes à bénéficier de soutiens financiers à une formation ou une reconversion).

Quel que soit le prix de sa formation, le salarié doit par ailleurs s'acquitter d'un reste à charge pour en bénéficier, fixé début janvier 2026 à 103,2 euros.

Une hausse de 50 % du reste à charge

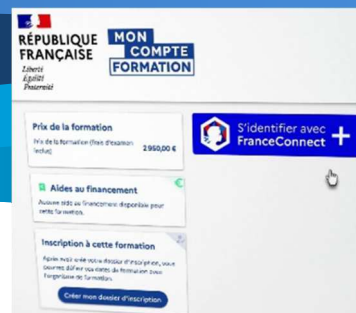
La dernière loi de finances introduit cependant des changements significatifs au fonctionnement de ce CPF, effectifs depuis 26 février.

D'abord, elle prévoit une hausse du reste à charge sur le CPF : un décret devrait en effet prochainement relever de 50 % ce reste à charge, qui passerait ainsi de **103,2 euros à 150 euros**.

Par ailleurs, la loi de finances 2026 prévoit aussi le plafonnement de l'utilisation du CPF à 1 500 euros pour certaines formations (**voir encadré plus bas**), à 1 600 euros pour les bilans de compétences et à 900 euros pour le permis de conduire sous certaines conditions.

Du fait de ce plafonnement, un salarié devra donc plus souvent payer de lui-même une partie de sa formation, et ce, même s'il a plus de fonds à disposition sur son compte CPF que le prix de la formation concernée.

Quelques exceptions demeurent toutefois : le recours au CPF reste ainsi déplafonné pour le passage des permis poids lourds, en vue d'inciter les actifs à s'orienter vers les métiers du transport et de la logistique, qui sont confrontés à une forte pénurie de main-d'œuvre.



Quelles formations sont concernées par le plafonnement de l'utilisation du CPF à 1500 euros ?

Un salarié ne peut désormais pas mobiliser plus de 1500 euros issus de son CPF pour financer les formations enregistrées **au répertoire dit « spécifique »**. Celles-ci délivrent, entre autres exemples, des habilitations pour l'exercice d'un métier, des certifications informatiques transversales, de langues étrangères, de soudure, etc. (seule la certification CléA-Certificat de connaissances et de compétences professionnelles- n'est pas concernée par ce plafonnement).

Si la CFTC considère que le recours au CPF a parfois pu générer des dérives, **certains de ces ajustements peuvent interroger**. Notre organisation condamne en particulier la hausse de 50 % du reste à charge sur le CPF : la CFTC s'est en effet toujours opposée à la mise en place d'une telle participation obligatoire au compte personnel de formation. Elle rappelle aussi que le gouvernement s'était par le passé engagé – sans résultat à ce jour – à ouvrir une concertation afin d'élargir les publics exemptés de ce reste à charge. En complément des publics déjà éligibles, la CFTC milite pour que les personnes en situation de handicap, les parents isolés, les personnes à faibles revenus et les personnes à temps partiel soient aussi exemptées de ce reste à charge.

Des formations moins accessibles aux plus précaires

Notre organisation regrette aussi que le compte personnel de formation ne puisse plus financer **au-delà de 1 600 euros** le bilan de compétences des salariés. Cet outil de diagnostic – mobilisé par près de 84000 salariés en 2024 – a en effet largement fait ses preuves et s'est révélé très utile pour aider les travailleurs à élaborer un projet de formation, d'évolution ou de reconversion professionnelle. Le coût moyen d'un bilan de compétences s'élevant à près de 1 950 euros en 2024 selon la Caisse des dépôts, **ce plafonnement de l'usage du CPF** signifie donc que de nombreux salariés devront financer une partie de ce diagnostic avec leurs propres moyens. Les salariés les moins favorisés pourraient donc être davantage susceptibles de renoncer à ce bilan professionnel, bilan qui sert par ailleurs de boussole stratégique aux travailleurs pour ensuite entamer des formations et reconversions conformes à leurs profils, envies et compétences.

Cette restriction sur le bilan de compétences s'ajoute ainsi à la hausse du reste à charge sur le CPF : elles devraient toutes deux avoir pour principales conséquences une baisse notable des actions de formation via le CPF – notamment auprès des salariés les plus précaires (ouvriers, employés, temps partiel...) – et, d'autre part, une remise en cause de l'accès pour tous à la formation tout au long de la vie. Il convient toutefois de préciser que la loi de finances 2026 ne fragilise et ne restreint pas l'accès au compte personnel de formation de certains publics spécifiques, **ceux-ci restant exonérés du reste à charge sur le CPF pour financer leur formation**. Pour rappel, cette exemption concerne :

- Les demandeurs d'emploi
- Les salariés bénéficiant d'une formation cofinancée par leur employeur, l'opérateur de compétences (OPCO), ou utilisant leur compte professionnel de prévention (C2P) ou leur abondement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP).



Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.
23 juillet 2026

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	: 28/07/2026
IDF	: 28/07/2026
NORD	: 21/07/2026
Grand Ouest	: 24/07/2026
EST	: /07/2026
Méditerranée	: /07/2026
IBSF	: 21/07/2026

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	: 08/09/2026
NORD	: 01/09/2026
Grand Ouest	: 18/09/2026
IBSF	: 22/09/2026

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)

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 : 08/07/2026

EGALITE / PRO	: à venir pour 2026
FORMATION	: à venir pour 2026
ARTT	: 08/07/2026
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)
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

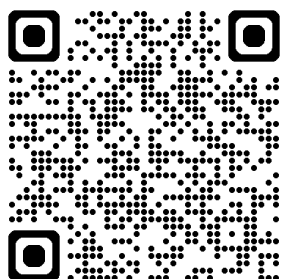
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE
DS Nord	Denis FRANCOIS
DS Nord	Guillaume DEVOS
DS Nord	Gerard LEPINE
RSS Ile de France	Edward PUJAR
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON
RSS Est	Ouided GABSI
DS IBSF	Christine DELORME

(06 02 19 01 32)
(06 04 50 86 19)
(06 80 10 21 10)
(06 75 36 06 42)
(07 49 02 27 30)
(06 52 84 35 57)
()
(06 51 00 55 69)
(06 62 08 80 41)
(06 22 37 18 21)
(07 77 98 24 72)

michel.legouvello@gmail.com
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.guillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com