



Au sommaire :

- Retour du CSEC du 22 juillet 2026 (p 1)
- Retour sur la paritaire du 23 juillet 2026 (p 2)
- Ne banalisons pas le bruit (p 2)
- Organdi : l'été sera chaud (p 3 à 5)
- Minima Syntec vers une smicardisation (p 6 et 13)
- RETRAITE : Calcul meilleures années (p 7)
- Tout savoir sur le congés naissance (p 8)
- L'IA en entreprise (p 9)
- Logement : LocService (p 10)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 11)
- Equipe CFTC (p 12)

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

Août 2026

Retour du CSEC du 22 juillet 2026

Handicap & Diversité

- **Bilan Accord 2025** : Taux d'emploi direct à **5,40 %** (objectif : 4,60 %).
 - o 14 recrutements réalisés (vs 45 visés, en raison de la tension du marché IT et BOETH Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).
 - o Taux d'attrition BOETH (13 %) inférieur à la moyenne globale (19 %).
- **Vote sur une convention AGEFIPH post agrément** car fin des accords agréés (plafond légal de 2x3 ans atteint). La consultation est reportée au 17 septembre 2026.
- **Négociation à partir du 23 juillet 2026 d'un accord post agrément pour la période 2027-2029.**

Projets RH & Référentiels

- **Global Job Framework (GJF)** :
 - o Harmonisation des métiers du Groupe
 - o **Calendrier** : Information individuelle des salariés en septembre 2026, entrée en vigueur début octobre 2026.
- **Programme de formation IA "GENIA"** :
 - o Déploiement amorcé (40 formés) visant 2 000 collaborateurs (dont 1 380 développeurs et Business Analyst).

Autres points abordés

- **Frais de mission** : Intégration de la règle du trajet le plus court en temps (si gain d'au moins 30 min). Suppression de la mention sur l'obligation d'assurance professionnelle spécifique.
- **Swile (FMD)** : Correction demandée auprès de l'éditeur pour masquer les options non prévues par l'accord (ex. trottinettes) et ajouter le covoiturage.
- **Chronotime V2** : Remontée de vives critiques sur le manque de visibilité des anomalies bloquantes. Groupe de travail planifié en septembre 2026.
- **Workplace** : Demande de revoir le workflow de clôture automatique des tickets avant résolution effective de l'incident. Intervention du Workplace en CSEC de septembre à la demande du CSE.

Prochaine réunion CSEC ordinaire : Jeudi 17 septembre 2026

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

Accord Handicap : L'occasion de dresser un bilan intermédiaire

- **Taux d'emploi** : Atteint 5,45 % à mi-2026, dépassant largement l'objectif cible initial de 4,6 %.
- **Évolution de la contribution** : La taxe annuelle est passée de 2 000 000 € en 2021 à environ 240 000 € / 270 000 € fin 2025 (contre une cible prévisionnelle qui était de 1,1 M€).
- **Dynamique interne** : Cette baisse du budget de contribution témoigne de l'efficacité des démarches : la hausse du taux s'explique principalement par la libération de la parole et les déclarations internes (RQTH) de salariés déjà en poste dans un climat de confiance restauré. En parallèle, le recrutement externe reste très tendu dans le secteur ESN (19 recrutements récents sur un total de 400 salariés PSH).

Virage au 1er janvier 2027 : Transition vers un accord post agrément et une Convention AGEFIPH

À partir de 2027, l'entreprise basculera dans le régime de droit commun sous **Convention de service AGEFIPH**.

Pour encadrer cette nouvelle étape, les Organisations Syndicales (OS) et la direction se dirigent vers un accord englobant l'ensemble de la politique handicap d'Inetum, associant objectifs généraux et mesures supra-légales.

Les priorités d'action retenues :

- **Communication & Sensibilisation** : Poursuite de la formation des recruteurs et refonte des modules e-learning managers (Learning Academy) vers des formats plus pragmatiques avec fiches "tips". Un accent particulier reste mis sur les handicaps invisibles.
- **Maintien dans l'emploi & Évolutions** : Le maintien dans l'emploi reste la priorité absolue. Les OS souhaitent la mise en place d'indicateurs précis pour suivre les promotions et augmentations des salariés RQTH.

Maintien garanti des mesures supra-légales

La Direction propose la reconduction à l'identique (ISO) des avantages sociaux spécifiques :

- **Chèques CESU** : Maintien du dispositif
- **Jours de congés spécifiques** : Maintien de la prise en charge à 100 % par l'entreprise pour le suivi médical et les démarches administratives.
- **Aides complémentaires** : Prise en charge complémentaire des équipements et transports adaptés.

D'ici la prochaine paritaire le 15 septembre 2026, les OS enverront leurs revendications à la direction, n'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part des vôtres.

Accord Astreintes et Accord sur l'organisation du dialogue social relatif à l'intelligence artificielle

Ces 2 accords ont été signés par les 4 OSR : CFDT, CFE-CGC, **CFTC** et Solidaires. Vous pouvez consulter les principales lignes de ces deux accords dans le bulletin CFTC de juillet 2026.

Ne banalisons pas le bruit

Le bruit devient une composante de nombreux espaces de travail. L'étude annuelle IFOP-JNA montre que ceux qui connaissent les environnements traditionnellement les plus sonores (industrie, **open-spaces**, **ateliers**, chantier, chaînes de production) restent les plus impactés, certes. Mais, globalement, plus d'un actif sur deux se dit gêné par le bruit, y compris dans le commerce, les services et l'administration, et ce, quel que soit son âge. En cause : la multiplication des interactions, l'ouverture des bureaux et la densité des échanges numériques. Les répercussions ne sont pas qu'auditives. Fatigue, stress, difficultés de concentration, hypertension artérielle, troubles du sommeil ... et, bien sûr, acouphènes et surdité. Sans compter la multiplication des risques de tensions dans le collectif de travail. Or la santé auditive reste peu intégrée dans les démarches de qualité de vie au travail. Et quand elle l'est, elle repose sur des équipements individuels, alors que les sources de bruit relèvent souvent de l'organisation des espaces et des flux.

Si vous êtes gênés par le bruit, contactez vos élus CFTC !

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

C'est fait ! Le déménagement et le regroupement des équipes lyonnaises a eu lieu : le 1er juillet remise des badges et mugs pour les plus chanceux. Remercions, au passage nos RRH, qui se sont prêtées au jeu et ont distribué sur 3 jours lesdits objets avec bienveillance et sourire. Petit déjeuner offert également pendant les 3 jours.

Constat post-emménagement au 1er juillet 2026 : des alertes ignorées

Le projet d'organisation des espaces de travail (micro-zoning, Flex office) sur le nouveau site d'Organdi à Villeurbanne (Carré de Soie) : La visite du site effectuée en amont par le groupe de suivi le 19 juin 2026, couplée aux premiers retours des collaborateurs, dresse un bilan sans appel : tous les risques identifiés par l'expertise en amont se confirment, la direction n'ayant pas adapté son aménagement aux besoins réels.

Sous couvert d'une "rationalisation" visant une économie comptable de 354 K€ par an pour l'entreprise, le projet s'est traduit par une dégradation brutale des conditions de travail.

La démonstration par les chiffres : Une saturation prévisible et avérée

L'expertise avait alerté sur une baisse drastique des surfaces : -28 % de surface totale et -35 % du nombre de postes de travail. Les faits démontrent aujourd'hui que ces alertes étaient totalement fondées :

- **Déficit structurel de places** : Le micro-zoning actuel affiche une incapacité réelle à accueillir les équipes dans de bonnes conditions exception faite de la partie réservée aux projets sécurisés.
- **Le spectre du télétravail contraint** : Cette saturation mathématique des espaces valide la crainte initiale de l'expertise quant à un recours forcé au télétravail, faute de places physiques pour accueillir dignement les collaborateurs sur site.

Pour le moment, ça rentre ! La période estivale, les départs successifs des ADA-ADV, gestionnaires de paie et même de notre directeur y contribuant !

L'aménagement réalisé : "La vitrine et le poulailler"

Le point le plus saillant du non-respect des préconisations de l'expertise réside dans la fracture flagrante entre les espaces :

- **Les "projets dits sécurisés"** : la surface des zones sécurisées a été augmentée de 40 m² et tant mieux pour nos collègues qui y travaillent. Cet espace est qualifié de spacieux et agréable. C'est la "vitrine".
- **Le "poulailler" pour les salariés de droit commun** : À l'inverse, pour la majorité des collaborateurs (hors projets sécurisés), les bureaux sont "très serrés par endroits". La situation est telle qu'il est physiquement impossible de reculer sa chaise en même temps que le collègue situé juste derrière, des espaces dos ou face à la fenêtre, les espaces sont bruyants...
- **Le maintien d'espaces sous-utilisés** : Malgré le manque cruel de bureaux, la direction a maintenu un FabLab qui occupe une place importante alors même que son activité est en net recul, voire remise en question.

Certains salariés nous ont fait remarquer, fort justement, que le CSE bénéficiait d'un grand espace par rapport à eux. Force est de constater que le CSE peut faire valoir ses droits par la loi alors que les salariés eux, ne bénéficient que de recommandations et normes résolument ignorées par la direction.

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

Des conditions de travail dégradées

L'aménagement final matérialise le mépris des règles d'ergonomie pourtant soulignées par l'expert :

- **Bureaux dans les couloirs** : L'aménagement n'a pas corrigé l'implantation des postes de travail. Des salariés se retrouvent installés dans des zones de passage (couloirs) ou directement face ou dos à des baies vitrées sans protection efficace.

- **Inconfort acoustique et visuel** : L'absence de cloisons, qui avait été pointée comme inadaptée aux spécificités de certaines fonctions, n'a pas été corrigée, accentuant la perte de repères et la difficulté d'organisation des équipes.

- **Des espaces de vie et d'hygiène indignes** :

- o La cafétéria et les coffee corners ont été sous-dimensionnés au mépris des flux de personnel (seulement une trentaine de places en restauration)
- o À cela s'ajoute une logistique défaillante à l'aménagement sur le site : des sanitaires non approvisionnés et une absence élémentaire de produit vaisselle, de savon, obligeant les salariés à s'équiper par leurs propres moyens.

Le "double coup de massue" de la mobilité en zone excentrée

Le choix géographique de l'immeuble Organdi validait déjà une hausse des temps de trajet pour 67 % des salariés (parfois plus d'une heure par jour). L'aménagement des infrastructures et les décisions d'accompagnement de la direction confirment l'impasse :

- **Parking** : 29 places de parking et dans les faits ce n'est pas premier arrivé, premier servi comme annoncé. Une liste a été établie pour prioriser l'accès aux voitures de fonction et services. Combien de places concernées ? Mystère. Toutes les réservations doivent se faire via Outlook. Il faut bien chercher pour trouver comment faire mais heureusement l'entraide fonctionne ! Pour ceux qui n'ont pas accès au parking, la direction renvoie illégalement les salariés vers le centre commercial voisin ou presque : 750 m à la fraîche, ça va mais l'après-midi avec des températures estivales au-dessus des 35 degrés cela devient compliqué et dangereux.

- **Désengagement financier** : Au lieu de compenser l'éloignement, la direction a baissé la prise en charge des transports collectifs (de 70 % à 50 %) et maintenu un Forfait Mobilité Durable (FMD) déconnecté des frais réels.

Conclusion et Perspectives

L'emménagement à Organdi démontre de manière empirique que les alertes de l'expertise n'étaient pas des postures théoriques, mais des constats factuels. En privilégiant une logique purement comptable au détriment de l'ergonomie et de la convivialité, la direction a créé un site peu attractif, où la majeure partie des salariés se retrouve confinée dans des espaces restreints.

Le groupe de travail (élus et Direction) a, selon l'expression consacrée, "du pain sur la planche".

Vous avez échos que votre agence déménage, partagez l'information avec vos élus CFTC !

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

Déménagement à Organdi : La sécurité et la santé des salariés

Ce mardi 28 juillet 2026, lors de la plénière du CSE AURA sur le nouveau site Organdi, les conditions de travail alarmantes ont contraint les élus à exercer leur droit d'alerte et à voter à l'unanimité l'interruption de la séance en déclarant un **Danger Grave et Imminent (DGI)**.

La Salle S116 : Entre piège thermique et asphyxie

Dans la salle S116 (prévue pour 18 personnes, avec 17 présents le matin et 15 l'après-midi), un inconfort intenable a provoqué le départ de plusieurs élus :

Chaleur étouffante : Température ambiante de 28,9 °C malgré les dispositifs de rafraîchissement.

Asphyxie au CO₂ : Ventilation insuffisante confirmée par détecteur : taux de **2 300 ppm** dès 9h45, grimant à **3 169 ppm** à 15h00 (le seuil critique dépassant les **3 300 ppm** en cours de matinée, bien au-delà de la limite recommandée de **1 000 ppm**).

Décision unanime du CSE : Face à cette atmosphère irrespirable et à l'encombrement anarchique de la salle (cartons et matériels entravant la circulation et créant un **risque majeur de chute**), le CSE a voté **l'arrêt immédiat de la réunion à 15h00**.

Le bâtiment sous le signe du chaos

Un mois après l'emménagement, les étages (1er, 7ème, mezzanine) présentent un désordre inacceptable : équipements posés çà et là, faux plafonds ouverts, **câblages électriques non protégés** pendant du plafond et déchets au sol. Ces manquements font peser des **risques majeurs de chute, de blessure et d'électrocution**. Les élus exigent une **enquête approfondie** englobant également les locaux sécurisés du 1er étage Nord.

La santé et la sécurité ne se négocient pas. La direction doit agir immédiatement pour :

1. **Mettre en conformité** la ventilation et la climatisation des salles de réunion.
2. **Dégager les circulations** et sécuriser le stockage du matériel.
3. **Mettre fin aux installations électriques exposées** (câbles pendants et faux plafonds).
4. Garantir la **transparence totale** lors de l'enquête conjointe Sud / Nord.

L'enquête conjointe avec la direction est terminée et des actions correctives sont en cours, la CSSCT et le groupe de travail dédié prennent le relais.

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

L'unanimité syndicale face au spectre de la « smicardisation » (Cf page 11)

À l'issue de quatre réunions de négociations salariales infructueuses, la branche des Bureaux d'Études, du Numérique, de l'Ingénierie et du Conseil (Syntec) traverse une crise majeure. Devant des propositions patronales jugées déconnectées des réalités économiques, l'ensemble des organisations syndicales représentatives tire la sonnette d'alarme et suspend les discussions sectorielles.

L'impasse des négociations : un constat de rupture historique

Le dialogue social est au point mort dans la branche des Bureaux d'Études. Après un cycle réglementaire de quatre sessions plénières de négociation, les propositions de revalorisation salariale avancées par la partie patronale ont suscité une opposition catégorique, immédiate et unanime des organisations représentatives de la branche : **la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT**.

Les syndicats dénoncent d'une seule voix des augmentations purement symboliques, jugées largement insuffisantes pour compenser l'érosion du pouvoir d'achat face à la hausse des dépenses contraintes. Refusant d'entériner une énième « année blanche », l'intersyndicale a pris deux décisions fortes et exceptionnelles pour contraindre les employeurs à revoir leur copie :

1. **La saisine de l'État** : Une demande officielle d'intervention publique a été déposée afin de convoquer une *Commission mixte paritaire*, permettant ainsi à l'État d'arbitrer et d'accompagner la suite des négociations.
2. **Le gel des discussions sectorielles** : Toutes les autres négociations de branche en cours sont immédiatement suspendues, et ce, jusqu'à la tenue de la prochaine *CPPNI* (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

Le mécanisme pernicious de la « smicardisation » de la branche

Au cœur du conflit réside le décrochage systématique de la grille des minima conventionnels. Année après année, le rythme d'évolution des salaires minimaux de la branche demeure inférieur aux revalorisations légales du SMIC, ce qui engendre un écrasement progressif de toute la structure des classifications.

Lorsque les premiers coefficients de la grille sont rattrapés ou absorbés par le salaire minimum légal, les écarts hiérarchiques s'estompent. Ce phénomène, qualifié de « **smicardisation** », fragilise l'ensemble de l'édifice conventionnel :

- Les qualifications acquises et l'expérience sont de moins en moins bien reconnues.
- Les perspectives d'évolution de carrière deviennent illisibles pour les salariés.
- La progression salariale globale perd toute cohérence.

La grille conventionnelle cesse ainsi de jouer son rôle de socle dynamique, tendant à devenir un simple calque des planchers légaux.

Un enjeu stratégique d'attractivité pour les entreprises elles-mêmes

Si la grille des minima constitue une protection essentielle pour les rémunérations les plus basses, elle sert également de boussole macroéconomique pour tout le secteur. Même pour les entreprises qui rémunèrent leurs collaborateurs au-dessus de ces seuils obligatoires, la santé de la grille conditionne la cohérence des parcours professionnels et l'attractivité globale des métiers.

L'intersyndicale met en exergue une contradiction flagrante du collège patronal : alors que les employeurs évoquent sans cesse leurs difficultés de recrutement dans les secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et des études techniques, ils refusent de valoriser le texte fondateur qui régit leur attractivité. Les minima conventionnels envoient un signal fort : une branche attractive ne saurait se bâtir uniquement sur des discours promotionnels autour des « métiers d'avenir », elle doit se concrétiser par une grille salariale qui reconnaît la compétence, l'expertise et l'engagement.

Redonner du sens à la convention collective : la vision du SICSTI CFTC

Pour le **SICSTI CFTC**, une convention collective n'a pas vocation à courir après le SMIC avec plusieurs mois de retard. Elle doit au contraire anticiper, structurer les carrières et valoriser le capital humain.

Défendre fermement les minima conventionnels aujourd'hui, c'est défendre la dignité du travail, assurer la juste reconnaissance des qualifications au fil d'une carrière, et garantir la viabilité à long terme de toute la branche BETIC. Le bras de fer engagé cet été 2026 déterminera si la branche conserve son ambition ou s'enfonce durablement dans le nivellement par le bas.

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

Pension de retraite : un calcul plus avantageux pour les parents (Décret n° 2026-699)

Le décret n° 2026-699 du 29 juillet 2026 modifie les règles de calcul du Salaire Annuel Moyen (SAM) pour les assurés ayant élevé des enfants. **Jusqu'à présent, la pension de base était calculée sur la moyenne des 25 meilleures années de revenus.** Désormais, ce nombre d'années est réduit pour tenir compte de l'impact de la parentalité sur la carrière.

Ce qui change concrètement : Le nombre d'années retenues pour votre retraite s'adapte à votre situation familiale :

- **1 enfant élevé :** le calcul se base sur les **24 meilleures années** (au lieu de 25).
- **2 enfants ou plus :** le calcul se base sur les **23 meilleures années**.

L'objectif de cette mesure est d'écarter automatiquement les années de revenus plus faibles, souvent liées à des interruptions d'activité (congé parental, temps partiel), afin de rehausser mécaniquement le montant de la pension de base.

Exemple d'application : Prenons l'exemple d'une salariée du secteur privé et mère de **2 enfants**. Son historique de carrière comprend 23 années de pleine activité à 35 000 €/an, mais aussi deux années plus faibles (20 000 € et 18 000 €).

- **Avant le décret :** Sa moyenne était calculée sur 25 ans, incluant ses deux petites années, soit un SAM de **33 720 €**.
- **Avec le nouveau décret :** Ses deux années les plus faibles sont exclues du calcul. Son SAM passe à **35 000 €**.

Carrière longue : les « trimestres enfants » désormais pris en compte (Décret n° 2026-700)

Le décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 facilite l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue (RACL) pour les parents. Une barrière historique est levée : les trimestres obtenus pour la maternité, l'éducation ou l'adoption peuvent désormais aider à partir plus tôt.

La nouveauté : Pour bénéficier d'un départ anticipé, il faut justifier d'un certain nombre de trimestres dits "réputés cotisés". Le nouveau décret autorise l'intégration **d'un maximum de 2 trimestres d'assurance pour enfants** dans ce décompte.

Exemple d'application : Considérons le profil d'un salarié, né en 1965, qui a commencé à travailler avant ses 20 ans. Il remplit la durée globale de cotisation, mais il lui manquait jusqu'alors **un seul trimestre cotisé** pour valider son droit à un départ anticipé à 60 ou 61 ans.

- **Avant le décret :** il ne pouvait pas utiliser les trimestres de majoration obtenus pour avoir élevé ses enfants. Il était contraint d'attendre l'âge légal de 64 ans.

- **Avec le nouveau décret :** Il peut désormais valider **1 trimestre issu de ses majorations pour enfants** comme "réputé cotisé". Ce coup de pouce lui permet de satisfaire immédiatement aux conditions de la carrière longue et de prendre sa retraite de façon anticipée.

Ce dispositif permet ainsi de mieux reconnaître les périodes consacrées à l'éducation des enfants dans le cadre des carrières débutées précocement.

Sources : [Retraite des parents : ce que changent les décrets n° 2026-699 et n° 2026-700 du 29 juillet 2026.](#) - www.naudrh.com

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

Annoncé de longue date pour faire face au déclin de la natalité, le **nouveau congé de naissance** entre officiellement en vigueur ce **1er juillet 2026**. Ce dispositif inédit vient renforcer l'accompagnement des jeunes parents. Attention : il ne remplace en aucun cas vos droits existants, mais s'y ajoute ! Qui est éligible ? Quelles sont les démarches ? La CFTC vous propose un point complet pour tout comprendre et faire valoir vos droits.

Ce nouveau droit s'inscrit en complément des congés de maternité et de paternité actuels, ainsi que du congé parental classique qui demeure inchangé. L'objectif affiché est d'offrir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle durant les premiers mois de l'enfant, grâce à un niveau d'indemnisation revalorisé par rapport au congé parental traditionnel.

Les conditions d'éligibilité et bénéficiaires

Ce dispositif est ouvert aux deux parents de manière individualisée (chacun des parents peut en bénéficier de façon indépendante) sous réserve de remplir les critères suivants :

- **Condition liée à l'enfant** : Être parent d'un enfant né à compter du **1er janvier 2026**.
- **Condition de prise de congé préalable** : Le demandeur doit impérativement avoir épuisé l'intégralité de son congé initial légal (maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption selon sa situation).

Durée, délais et indemnisation : Règles applicables au 1er juillet 2026

Durée au choix : **1 mois ou 2 mois**, au choix exclusif de l'assuré(e).

Délai d'utilisation : Dans les **9 mois** suivant la naissance de l'enfant. Exception : Pour les enfants nés au 1er semestre 2026, le délai de 9 mois court à compter de la date d'entrée en vigueur, soit le 1er juillet 2026.

Cas d'allongement : Le délai de 9 mois est reporté proportionnellement si le salarié bénéficie d'un congé initial étendu (naissances multiples, complications) ou de dispositions plus favorables de sa **convention collective**.

Niveau d'indemnisation Régime dégressif basé sur le salaire net antérieur :

- 1er mois** : indemnisé à **70%** du salaire net.
- 2e mois** : indemnisé à **60%** du salaire net.

Comment formaliser votre demande ?

Les modalités pratiques varient selon votre statut professionnel :

Pour les salariés du secteur privé :

La demande doit être transmise directement à votre employeur en respectant des délais stricts de prévenance :

- **Délai général** : Vous devez prévenir l'employeur au moins **1 mois** avant la date de début souhaitée.
- **Délai réduit** : Le délai est ramené à **15 jours** si le congé de naissance s'enchaîne de manière immédiate et consécutive après votre congé maternité, paternité ou d'adoption.

Pour les autres statuts (Indépendants, auteurs, particuliers employeurs, demandeurs d'emploi) :

La démarche est entièrement dématérialisée et s'effectue via le télé-service officiel unique : demarche.numerique.gouv.fr.

La CFTC salue une avancée concrète pour l'équilibre des familles : le niveau d'indemnisation (70% puis 60% du salaire net) apporte une réponse bien plus protectrice que l'ancien congé parental pour préserver le pouvoir d'achat des foyers.

Cependant, mieux indemniser les premiers mois ne suffit pas à résoudre la crise de la natalité. C'est pourquoi la CFTC maintient la pression sur les pouvoirs publics et revendique des mesures structurelles fortes : la création urgente de **200 000 places en crèches** publiques et un plan d'envergure facilitant l'accès au logement et à la propriété pour les jeunes couples, premier frein identifié à l'agrandissement des familles.

Un doute sur vos droits ? Contactez vos représentants syndicaux CFTC locaux pour un accompagnement personnalisé.

L'intégration de l'intelligence artificielle au sein des organisations marque un tournant civilisationnel, oscillant entre un levier de progrès inédit et un risque de déshumanisation systémique. Car nous sommes en présence d'une dualité entre l'IA utilisée comme outil d'assistance et l'émergence d'un management algorithmique qui menace les fondements de la justice sociale.

Face à la tentation technocratique de certains dirigeants de déléguer des choix de vie à des systèmes prétendument neutres et infaillibles, l'impératif de maintenir une responsabilité humaine devient le pivot de toute stratégie sociale. Le progrès ne peut se concevoir sans sortir les innovations de leur clandestinité actuelle pour les soumettre au dialogue. Il s'agit de protéger le travailleur, qui n'est pas une simple ligne de code, en garantissant que la technologie serve la dignité humaine plutôt que de la dissoudre dans une froideur statistique ou de sacrifier la planète par une extraction épuisante de ses ressources.

L'IA comme levier de progrès social et économique

Lorsqu'elle est appréhendée comme un outil d'accompagnement au service du salarié, l'intelligence artificielle offre des perspectives de transformation positive pour l'environnement professionnel :

- **Réduction de la pénibilité** : Soulagement des travailleurs face aux tâches les plus répétitives, aliénantes ou dangereuses.
- **Missions à haute valeur ajoutée** : Libération de temps permettant aux collaborateurs de se concentrer sur le cœur de leur expertise et sur la créativité.
- **Performance globale** : Accroissement concomitant de la performance économique et de la qualité sociale de l'entreprise.

Les conditions de la réussite : Ce potentiel ne peut se concrétiser sans un investissement massif dans l'humain. Il est stratégiquement indispensable d'accompagner chaque travailleur par une formation continue et la mise à disposition d'outils adaptés.

Les dérives du management algorithmique : Vers une injustice silencieuse

Le passage de l'IA-outil à l'IA-modèle de direction constitue une rupture éthique majeure. Le management algorithmique délègue des fonctions de direction critiques à des logiciels :

1. Le tri automatisé des candidatures (CV) ;
2. L'évaluation constante de la productivité ;
3. La validation de procédures de licenciement.

Cette dérive engendre une déresponsabilisation des décideurs. En s'abritant derrière l'écran, certains dirigeants cherchent à "se laver les mains" de leurs responsabilités humaines et sociales. Face à une machine présentée comme infaillible, le salarié se retrouve désarmé et privé d'interlocuteurs humains.

Or, une décision qui bouleverse une vie doit être assumée par une conscience capable d'empathie. **Le travailleur n'est pas une ligne de code** et sa carrière ne peut être réduite à une simple donnée statistique.

L'urgence environnementale : Le coût réel de l'immatériel

L'intelligence artificielle n'a rien de virtuel. La CFTC souligne que son déploiement repose sur une infrastructure physique au coût écologique exorbitant. Chaque requête numérique dissimule :

- Des centres de données immenses et énergivores ;
- Une consommation massive d'eau et d'électricité ;
- Une extraction épuisante de ressources naturelles rares.

Le progrès technologique est une illusion s'il se réalise au détriment de la survie de la planète.

Cadre de régulation et rôle des acteurs sociaux

Le rôle de l'État et du législateur

Nous devons confronter une asymétrie de pouvoir structurelle : les États apparaissent parfois démunis face à la puissance financière et technique des géants technologiques. De plus, un décalage temporel persiste : le temps législatif est intrinsèquement plus lent que le temps social et technologique, rendant la loi nécessaire mais souvent insuffisante pour réguler l'innovation en temps réel.

L'action syndicale comme vigie

L'action syndicale est l'acteur de terrain indispensable pour pallier ces carences :

- **Pont entre les temps** : Le syndicat permet de faire vivre le cadre légal en l'adaptant aux réalités immédiates du travail.
- **Lanceur d'alerte** : En interne, il agit comme une vigie pour forcer les entreprises à plus d'humanité et pour sortir les innovations de la clandestinité, cet état où elles sont imposées sans négociation ni évaluation de leur coût social et écologique.

La Règle d'Or : Replacer l'humain au centre

Le dialogue social est l'unique voie pour réhumaniser les processus productifs et négocier l'usage des technologies. Pour sortir d'une gestion purement comptable de l'humain, une règle d'or doit devenir le socle de toute transformation numérique :

« Le dernier mot doit toujours revenir à un être humain. »

L'économie réelle a un besoin vital d'âme, de justice et de courage. Nous devons refuser le management de la déconnexion et bâtir un avenir où l'algorithme reste un serviteur, et jamais un juge.

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

Qu'est-ce que c'est ?

LocService est un service en ligne mettant en relation propriétaires et locataires sans agence immobilière.

Site immobilier spécialisé dans la location de particulier à particulier à l'année sur toute la France.

Le principe est inversé :

Le salarié (locataire) s'inscrit sur le site. Il décrit sa location idéale, sa candidature est transmise aux propriétaires concernés.

Ce sont les propriétaires qui contactent directement les locataires correspondant à leurs critères ou qu'ils sélectionnent.

Quelles sont les conditions ?

- Être salarié
- Être inscrit sur LocService (en tant que candidat)
- Indiquer sa situation

Pas de frais d'agence, le tarif via Action Logement est d'environ 29 € par an. Pas d'autres frais. Le site officiel : [Location appartement de particulier à particulier – LocService](#)

Les propriétaires qui sélectionnent votre candidature vous contactent par mail ou par téléphone pour vous proposer une **location sans frais d'agence**.

Possibilité de bénéficier de l'aide Loca-pass et du Visale (pour les garanties).

La différence entre LocService et les sites d'annonces classiques ?

Sur le site d'annonce classique, c'est le candidat qui cherche parmi une liste d'annonce et qui prend contact avec le bailleur.

Sur LocService, ce sont les bailleurs qui sélectionnent et contactent les candidats qui les intéressent.

Attention aux arnaques !!

Pas d'autres frais en dehors des frais d'inscription d'environ 29€ à 34€.

Pas de frais d'agence à verser.

Ce n'est pas un abonnement, vous ne payez qu'une fois.

Les signaux d'alerte !

Paieement sans garantie (29 à 34€ pour accéder au service uniquement). Aucun remboursement possible. Inefficace en zone tendue : Paris, Lyon, Bordeaux ou Toulouse. Pas de support téléphonique (mail ou formulaire web). Stock de logements limité, car d'autres sites d'annonces classiques plus prisés. Dossier fragile (CDD, sans garant), à éviter.

Bon à savoir :

Si vous n'avez pas un bon dossier et que vous cherchez dans une zone très tendue, il y a fort à parier que LocService ne fera pas de miracle. **Ça peut quand même valoir le coup d'essayer !!!** Sachant ce qu'est le marché de la location !

C'est gratuit pour le propriétaire. Logements uniquement disponibles sur LocService.

Conseil :

Complétez votre dossier à 100% avant de payer. Un dossier incomplet sera systématiquement écarté par l'algorithme de matching ce qui réduirait vos chances de trouver un logement.



Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.

15/09/2026
15/10/2026 – NAO 1
17/11/2026 – NAO 2
15/12/2026 – NAO 3

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 : 21/09/2026
IDF : 29/09/2026
NORD : 29/09/2026
Grand Ouest : 25/09/2026
EST : /09/2026
Méditerranée : /09/2026
IBSF : 22/09/2026

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 : 20/08/2026
15/09/2026

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

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

17/09/2026

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 : 08/09/2026
ENVIRONNEMENT : 10/09/2026
EGALITE / PRO : à venir pour 2026
FORMATION : à venir pour 2026
ARTT : 20/11/2026
SANTE : à venir pour 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)
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

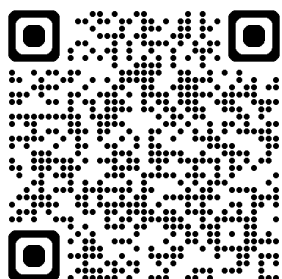
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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
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



Salaires dans la branche des Bureaux d'Études : La partie patronale laisse sombrer les minima salariaux de branche

Après quatre réunions de négociation sur les salaires minima conventionnels, les organisations syndicales représentatives de la branche des Bureaux d'Études — CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT — dénoncent la faiblesse de la proposition patronale.

Après **une année 2025 sans accord salarial**, les salariés étaient en droit d'attendre une revalorisation sérieuse, tenant compte du coût de la vie, de leur engagement et des enjeux d'attractivité de la branche.

Or, la proposition patronale se limite à **40 € bruts mensuels pour l'ensemble des grilles, 65 € pour le premier niveau ETAM et 60 € pour les trois niveaux suivants**. Pour le premier niveau, cela ne représente en réalité qu'environ **12 € bruts supplémentaires**, une fois prise en compte l'augmentation du SMIC. Soit des augmentations de salaires comprises entre 0,7 % et 3,2 % pour les ETAM et entre 0,7 % et 1,64 % pour les ingénieurs et cadres.

Depuis le dernier accord salarial de branche, le SMIC a progressé d'environ **6 %**, accentuant l'écrasement des premiers niveaux de classification

Cette proposition ne permet ni de répondre à la perte de pouvoir d'achat des salariés, ni d'enrayer la **smicardisation progressive de la grille des salaires minima**. Depuis plusieurs années, les minima conventionnels décrochent des rémunérations réelles du marché et perdent leur rôle de repère collectif par niveau de qualification.

La grille des salaires minimaux est un **élément essentiel de notre convention collective**. Mais en 10 ans, la partie patronale a abandonné ses responsabilités : à l'exception des plus basses catégories - qui sont rattrapées par le SMIC - les minima de branche ne cessent de diminuer en euro constant et de se contracter.

Il est temps de reprendre l'initiative et de revaloriser l'ensemble de cette grille !

Face à cette situation, les organisations syndicales ont pris, à l'unanimité, deux décisions lors de la CPPNI du 24 juin :

- Demander l'intervention rapide de l'État dans les négociations, par la mise en place d'une **Commission mixte paritaire** ;
- Suspendre les négociations en cours sur les autres accords de branche jusqu'à la prochaine réunion de CPPNI.

Les salariés de la branche méritent mieux qu'une revalorisation symbolique et une nouvelle année blanche.