

NÉGOCIATIONS & DROITS DU TRAVAIL

Point sur les accords d'entreprise Inetum

Un bilan des négociations et des accords collectifs au sein de l'entreprise établit les échéances et les évolutions à venir :

• **Qualité de Vie au Travail (QVT)** : Accord entré en vigueur depuis le 1er octobre 2025, introduction de congé menstruel, maintien du salaire pendant le congé maternité/adoption, complément de rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ramené à 6 mois d'ancienneté, mise en place du temps partiel seniors.

• **Dialogue social & Intelligence Artificielle (IA)** : En vigueur depuis le 1er juillet 2026. Mise en place d'une commission au sein du CSE Central pour travailler en amont sur la mise en place de projets incluant l'IA. La commission est informée de tous les projets IA et selon leur niveau de risque en s'appuyant principalement sur l'AI Act, elle pourra émettre des recommandations.

• **Astreintes** : L'accord sur les astreintes prendra effet le **1^{er} janvier 2027**, malgré un faible taux de revalorisation, il sera revu annuellement suivant l'augmentation du taux de l'enveloppe de la masse salariale définie dans le cadre des NAO à compter de **janvier 2028**. Le seuil pour bénéficier du suivi médical renforcé est abaissé à **30 jours d'astreinte sur 6 mois**. Lors d'une intervention sur les heures de repas non prises en charge, le salarié pourra demander le remboursement d'une indemnité repas (équivalente à la part patronale du titre-restaurant) via Concur. Enfin, la commission de suivi s'ouvre à toutes les organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

• **Handicap (Négociation en cours)** : L'accord actuel (agréé) arrive à échéance au 31 décembre 2026, la direction doit désormais composer avec un accord sans agrément. La ligne conductrice consiste à maintenir l'affectation d'un budget dans les conditions d'une convention AGEFIPH. Les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications pour conserver des conditions similaires à l'accord existant.

• **En octobre, début des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)** : nous défendrons ces principales revendications :

- o Augmentation générale de 3%,
- o Transparence salariale : Suivi des écarts de salaire, rattrapage de salaire pour certains,
- o Tickets restaurant à 11€,
- o Égalité salariale F/H en 2027, 5 jours de formation/an/salarié. Ne pas confondre information des salariés et formation professionnelle,
- o Abonnement transport : 75 % pris en charge par l'employeur
- o Congés supplémentaires après 25 ans d'ancienneté, un jour de plus tous les deux ans jusqu'aux 35 ans d'ancienneté, date anniversaire,
- o Compte épargne temps,
- o Plan senior : recrutement, employabilité, formation continue, transmission des savoirs. Chaque mesure devra être assortie d'objectifs chiffrés, réévalués annuellement par les CSE, rattrapage de salaire pour certains...

Minima Syntec 2026 : L'unanimité syndicale face au spectre de la « smicardisation »

Crise et blocage des négociations de branche

À l'issue de quatre réunions de négociations salariales infructueuses, la branche BETIC (Syntec) traverse une crise majeure. Face à des propositions patronales jugées déconnectées des réalités économiques, l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, **CFTC** et CGT) a rejeté à l'unanimité les projets présentés. Refusant d'entériner une nouvelle année blanche, l'intersyndicale a acté deux mesures d'exception :

1. **La saisine de l'État** : Demande officielle d'intervention publique afin de convoquer une Commission mixte paritaire et permettre un arbitrage officiel.
2. **Le gel des discussions sectorielles** : Suspension immédiate de toutes les autres négociations de branche jusqu'à la tenue de la prochaine CPPNI.

Le mécanisme de « smicardisation » et ses enjeux

Le blocage réside dans le décrochage systématique de la grille des minima conventionnels par rapport au SMIC légal. Ce retard entraîne un tassement progressif des rémunérations et un écrasement de la grille :

- Les premiers coefficients sont régulièrement rattrapés ou absorbés par le SMIC, effaçant la hiérarchie des qualifications.
- L'expérience et les compétences acquises subissent un déficit de reconnaissance.
- L'attractivité des métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil s'en trouve détériorée alors même que les entreprises font état de difficultés de recrutement.

Position de la CFTC : Une convention collective a pour rôle de structurer les carrières, d'anticiper et de valoriser le capital humain, et non de subir le SMIC avec plusieurs mois de retard. Défendre la grille des minima garantit la dignité du travail et la pérennité de l'attractivité du secteur. La **CFTC** a été seule à signer pour éviter une année blanche mais cela n'a pas permis de valider les augmentations prévues.

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

Retraite : Calcul des meilleures années et carrières longues (Décrets du 29/07/2026)

Décret n° 2026-699 : Un calcul assoupli pour les parents : Le décret modifie les règles de calcul du Salaire Annuel Moyen (SAM) dans le régime de base pour les assurés ayant élevé des enfants. Alors que la règle générale impose une moyenne sur les 25 meilleures années, le nombre d'années retenues est désormais réduit :

- **1 enfant élevé** : Calcul effectué sur les **24 meilleures années**.
- **2 enfants ou plus** : Calcul effectué sur les **23 meilleures années**.

Objectif : Écarter du calcul les années à plus faibles revenus (souvent liées à des congés parentaux ou des temps partiels) afin d'augmenter le montant de la pension de base.

Décret n° 2026-700 : Retraite Anticipée pour Carrière Longue (RACL) : Ce décret assouplit les conditions du départ anticipé pour carrière longue pour les parents en intégrant dans le décompte des trimestres dits « réputés cotisés » jusqu'à **2 trimestres d'assurance pour enfants** (maternité, éducation ou adoption). Cela permet aux assurés ayant démarré leur activité jeunes d'atteindre le quota exigé pour un départ à 60 ou 61 ans sans attendre l'âge légal de 64 ans.

Arrêt maladie : Encadrement des durées et règles d'indemnisation

Dans le cadre de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) 2026, de nouvelles règles s'appliquent à compter du 1er septembre 2026 pour limiter les durées de prescription et lutter contre l'absentéisme :

- **Plafonnement des durées** : Fixation d'un plafond de **31 jours** pour une première prescription d'arrêt de travail initial, et par tranches de **62 jours maximum** pour les prolongations.
- **Dérogations médicales** : Les prescripteurs ne pourront dépasser ces seuils qu'en motivant expressément la prescription par des raisons médicales sur l'ordonnance, en lien avec les recommandations de la HAS (Haute Autorité de Santé).
- **Avis du contrôle médical** : Saisine du contrôle médical de l'assurance maladie possible pour donner un avis sur tout renouvellement excédant 3 mois.
- **IVG médicamenteuse** : Suppression de la durée maximale d'arrêt de travail (auparavant de 4 jours renouvelable une fois) que pouvait prescrire une sage-femme.
- **Plafond des IJSS** : Pour rappel, le plafond des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale est fixé à **1,4 fois le SMIC** (soit un maximum de 42,97 € bruts/jour).

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

Rupture Conventionnelle : Réforme des durées d'indemnisation

Si la procédure, les garanties et le droit à l'indemnité légale/conventionnelle restent intacts, les partenaires sociaux ont révisé la durée maximale d'indemnisation chômage, en cas de rupture conventionnelle, pour préserver l'équilibre financier du régime :

Tranche d'âge	Ancienne durée maximale	Nouvelle durée maximale En cas de de rupture conventionnelle
Salariés de moins de 55 ans	18 mois	15 mois
Seniors (55 ans et plus)	22,5 à 27 mois	20,5 mois

Spécificité Seniors : Une possibilité d'extension au-delà de 20,5 mois demeure sur décision de France Travail dans le cadre d'un parcours de formation ou de reconversion professionnelle validé.

Transaction : Analyse des enjeux et points de vigilance

La transaction est un contrat par lequel l'employeur verse une indemnité et le salarié renonce à former tout recours contentieux, généralement sous le couvert d'une clause de confidentialité stricte. Il convient de vérifier scrupuleusement les conditions de signature :

- 1. La chronologie légale** : La transaction doit être signée impérativement après la notification de la rupture du contrat (réception de la lettre recommandée de licenciement, homologation DREETS pour une rupture conventionnelle, etc.).
- 2. La réalité des concessions** : L'indemnité versée doit dépasser les montants légalement ou contractuellement dus. Le versement des congés payés, du préavis ou de la part variable acquise ne constitue pas une concession de l'employeur.
- 3. L'étendue des renoncements** : Le salarié renonce définitivement aux litiges portant sur les heures supplémentaires, les forfaits jours, les indemnités d'astreinte ou de déplacement.
- 4. Délai de carence chômage** : L'octroi d'une indemnité extra-légale importante recule le début des versements des allocations chômage par France Travail (différé spécifique pouvant atteindre jusqu'à 150 jours + 7 jours fixes).
- 5. Accompagnement** : Chez Inetum, un représentant du personnel ne peut pas assister un salarié lors de la négociation d'une transaction, mais le salarié conserve le droit de se faire assister par un avocat.

Checklist de vérification avant signature :

- ☐ Le moment est légal (signature postérieure à la notification formelle de rupture).
- ☐ La somme est réellement supérieure aux indemnités légales et conventionnelles dues.
- ☐ L'impact fiscal et le différé d'indemnisation chômage ont été calculés.
- ☐ Aucune pression ni urgence injustifiée n'a été subie.

**Vos délégués syndicaux CFTC se tiennent à votre disposition pour vous conseiller
et vous accompagner dans vos démarches.**



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

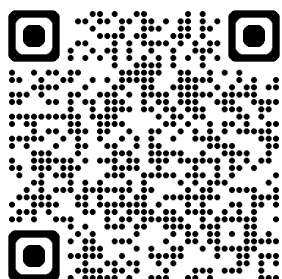
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

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.



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