



LETTRE MENSUELLE

CFE-CGC

De l'UES Inetum

<https://cfecgc-inetum.fr>
contact@cfecgc-inetum.fr

Sommaire

Page 1	Paritaires QVT et Télétravail
Page 2	Paritaires QVT et Télétravail
Page 3	Grand Ouest / Télétravail en intercontrat
Page 4	Spark
Page 5	Agenda
Page 6	Contacts

7 novembre 2025

Négociations QVCT et Télétravail

Une conclusion sans illusions mais un choix responsable

Le 16 octobre dernier se tenait la dernière réunion de négociation entre la direction et les Organisations Syndicales Représentatives d'Inetum (OSR : **CFE-CGC**, CFDT, CFTC et Solidaires Informatique) sur les projets d'accords **QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)** et **Télétravail**.

Avant d'aller plus loin, il est essentiel de comprendre pourquoi un accord d'entreprise vous protège mieux qu'une simple note de service.

Un accord d'entreprise négocié vous offre :

- **Une protection juridique** : vos droits sont inscrits dans un texte opposable à l'employeur
- **Des garanties collectives** : les conditions sont négociées avec vos représentants
- **Une visibilité à long terme** : la direction ne peut pas modifier les règles du jour au lendemain, ainsi vous organisez sereinement votre vie professionnelle et personnelle.

À l'inverse, une note de service peut être modifiée unilatéralement à tout moment, n'offre aucune garantie de pérennité et vous place dans l'incertitude permanente.

Mais, pour qu'un projet d'accord devienne un accord applicable, il doit recueillir la signature d'Organisations Syndicales représentant au moins 50% des salariés, soit concrètement au moins 2 des 4 OSR d'Inetum.

Télétravail : nous signons pour vous protéger

Pourquoi la CFE-CGC signe ? Parce que nous vous avons écoutés !



Lors de nos tournées dans les agences, votre message était clair : **le maintien du télétravail (175 jours/an maximum) est votre priorité absolue**. En effet, c'est un élément déterminant de votre équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Le faible montant de l'indemnité mensuelle, bien que très décevant, n'est pas rédhibitoire pour un grand nombre d'entre vous. Attention, nous ne trouvons pas cette situation acceptable : **la non-revalorisation depuis 2011 est scandaleuse**, alors que vos dépenses énergétiques ont explosé et que la direction réalise des économies considérables sur les locaux. Nous continuerons à dénoncer cette injustice.

Une signature insuffisante : l'inquiétante perspective de la note de service

Face au choix entre risquer de tout perdre ou vous garantir le cadre sécurisant d'un accord préservant l'essentiel, **la CFE-CGC a choisi votre sécurité** en signant ce projet. Malheureusement, ce projet ne recueille pas la majorité requise pour entrer en vigueur. Pour cela, encore aurait-il fallu que la direction consente aux efforts financiers réclamés par l'ensemble des OSR.

Ainsi, nous nous acheminons vers une simple note de service unilatérale dont nous ne pouvons prévoir le contenu. Cela signifie concrètement : aucune garantie sur le maintien des 175 jours de télétravail, une précarisation de votre organisation de vie, et un pouvoir discrétionnaire laissé à la direction.

Négociations QVCT et Télétravail ... suite

Qualité de Vie et Conditions de Travail : nous signons pour des avancées réelles



Soyons clairs : ce projet manque cruellement d'ambition. La CFE-CGC déplore que la direction traite la QVCT comme une simple compilation de mesures sans vision d'ensemble. Un accord QVCT devrait être un projet cohérent et structurant, pas une addition de dispositifs ponctuels.

Ce que nous aurions voulu obtenir :

- Des dispositifs robustes pour les **aidants**
- Un **droit à la déconnexion réellement efficace** avec outils et contrôle effectif
- Des mesures ambitieuses sur la **prévention des risques psychosociaux**
- Un vrai plan d'action sur l'**équilibre des temps de vie**

Parce qu'un accord, même imparfait, vaut mieux qu'aucun progrès, la CFE-CGC signe ce projet.

Voici pourquoi :

1. Le congé menstruel : une avancée portée par la CFE-CGC. La CFE-CGC a été la première à proposer cette mesure lors des NAO de 2021. C'est une avancée novatrice qui reconnaît enfin une réalité physiologique trop longtemps ignorée. Grâce à cet accord ce droit est opposable, contrairement à une tolérance managériale aléatoire.

2. Un meilleur maintien de rémunération pour les nouveaux parents. Sans accord, ces avantages seraient restés réservés aux « anciens », créant une inégalité. L'accord garantit que tous les parents, quelle que soit leur ancienneté, sont rémunérés de la même manière.

3. Des mesures favorables pour les seniors. Les salariés souhaitant passer à temps partiel deux ans avant leur départ en retraite bénéficieront de conditions avantageuses. Qui plus est, l'employeur ne peut pas refuser ce dispositif.

4. La poursuite de l'accompagnement par Teale

Le maintien de cet accompagnement psychologique professionnel est essentiel pour votre bien-être. Dans un accord, cette prestation devient une obligation de l'employeur, pas une simple option budgétaire qu'il pourrait supprimer en période d'économies.

Ainsi, malgré nos réserves sur l'insuffisance globale du projet, et parce qu'un **premier pas, même modeste, vaut mieux que l'immobilisme**, nous signons l'accord QVCT pour :

- Mettre en œuvre et sécuriser les avancées obtenues
- Ancrer ces droits dans un cadre opposable.

Nous espérons que cet accord sera un socle pour construire des avancées plus ambitieuses lors des prochaines négociations. La **CFE-CGC** restera mobilisée pour obtenir davantage.

Conclusion : votre protection est notre objectif

La **CFE-CGC** a fait le choix de la **responsabilité** en signant ces deux projets. Nous aurions préféré des textes plus ambitieux, une direction plus à l'écoute. Mais face à l'intransigeance de la direction, nous avons privilégié **votre sécurité et des avancées immédiates** plutôt que l'attente hypothétique d'un accord parfait.

La **CFE-CGC** continuera à se battre pour vous et restera à vos côtés pour vous conseiller et vous assister. Vos conditions de travail, votre équilibre de vie, votre bien-être professionnel : ce sont nos combats quotidiens.

Réaménagements « financiers » dans le Grand Ouest



La recherche du « toujours plus de gains sur les locaux » touche à son tour les agences du Grand-Ouest !

Vos élus **CFE-CGC** au **CSE Grand Ouest** ont été informés le mois dernier de projets touchant les agences de **Lannion**, **Niort** et **Rennes**.

- Citons d'abord la réduction de la surface occupée à l'agence de **Lannion**. Il est surprenant d'entendre la direction dire que les locaux actuels ne sont pas adaptés à l'activité, alors même qu'elle a choisi ces locaux en 2023 et que l'activité est restée la même depuis. Vos élus ont surtout l'impression d'assister à la fin progressive et inéluctable de cette agence, qui apparaît de plus en plus délaissée commercialement.
- Concernant l'agence de **Niort**, son déménagement vers un nouveau site est prévu mi 2026. La décision de pérenniser seulement 32 positions de travail laisse planer le doute sur la volonté de développer cette agence à court terme. Une chose est certaine, le loyer des nouveaux locaux sera beaucoup plus faible que celui des locaux actuels, c'est toujours ça de gagné pour les actionnaires !
- A **Rennes**, les travaux de réaménagement sont marqués par un passage de l'agence en open-space & flex office "à peu de frais", dont les effets délétères du bruit et d'aménagements « low-cost » sont les principales caractéristiques. Vos représentants **CFE-CGC**, qui sont régulièrement à l'agence, ont entendu les plaintes des salariés, qui dénoncent une dégradation de leurs conditions de travail à l'issue de ces travaux.

Pour résumer, toujours plus d'économies sur les locaux en faveurs des actionnaires, sans que les conditions de travail ou le développement de l'activité des agences ne paraissent des priorités.

Indemnité télétravail et intermission : c'est possible !



Certains salariés en télétravail se voient refuser l'indemnité télétravail au motif qu'ils sont en période d'intercontrat.

Or, comme le précise l'accord télétravail et comme l'a confirmé la direction en CSE, « *La situation d'intercontrat en agence correspond à la période entre deux missions durant laquelle l'employeur confie des prestations au salarié. Les prestations réalisées pendant une situation d'intercontrat en agence peuvent être réalisées en télétravail avec l'accord des deux parties.* »

Autrement dit, les activités demandées par votre manager, ouvrent droit, avec son accord, au versement de l'indemnité télétravail. **Pour cela, il faut saisir « intercontrat en agence » dans votre outil de suivi des activités.**

Spark or not Spark ?



Nous sommes pour le moins dubitatifs sur la campagne « SPARK » lancée par la direction du groupe Inetum depuis septembre.

Vous n'avez pas compris la cible, les objectifs de cette campagne ? Rassurez vous vous n'êtes pas seul !

Vous n'avez rien vu de cette campagne ? Vous n'êtes pas seul non plus ! Avec moins de 600 vues pour 8500 salariés, ce n'est pas un carton au box office.

Que pensez d'une communication basée sur des vidéos envoyés sur les boîtes mail des salariés Inetum ?

Ceci alors que les boîtes mail sont inaccessibles à la plupart des salariés en clientèle.

Que pensez d'une communication axée sur le leadership, laissant penser qu'elle s'adresse uniquement aux managers ?

Dire que l'on veut s'adresser à chaque salarié et axé le discours sur le leadership paraît incohérent, paraît déconnecté de la réalité de terrain. Qui plus est l'absence d'interaction avec les salariés ne permet pas de percevoir ce qui perçu, compris, ressenti. Mais peut être la direction pense t'elle tout savoir, tout comprendre sans interroger les salariés ?

Que pensez d'une communication dont les pseudos formations et les quizz semblent s'adresser à des écoliers ?

Bref, tout ceci semble s'adresser à une minorité déjà engagée, déjà convaincue, celle des membres de la direction, et ne pas chercher à rassembler l'ensemble des salariés, ce que nous déplorons.

Si la direction veut vraiment que les salariés vivent l'entreprise ensemble, alors il faut les rassembler « pour de vrai » et créer des rencontres dans le « monde réel » et ne pas se contenter de vidéos.

A ce propos, nous rappelons que certaines BU n'ont organisées aucun évènement collectif depuis bientôt 6 ans ! Il faut croire que c'est trop ambitieux et surtout trop couteux pour la direction.



L'Agenda

OCTOBRE, 2025

**02 MOUVEMENT NATIONAL
INTERSYNDICAL**

**07 RÉUNION DE LA COMMISSION
ENVIRONNEMENT**

**09 RÉUNION COMMISSION ACTION
LOGEMENT**

**14 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-
ALPES**

15 RÉUNION CSEC

16 RÉUNION CSE EST (NANCY)

16 RÉUNION PARITAIRE

21 COMMISSION FORMATION

**23 RÉUNION CSE SUD-OUEST
(ÉCONOMIQUE)**

28 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE

28 RÉUNION CSE NORD

**30 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE
(SOPHIA)**

31 RÉUNION CSE GRAND-OUEST

NOVEMBRE, 2025

**13 RÉUNION COMMISSION ACTION
LOGEMENT**

13 COMMISSION FORMATION

**13 RÉUNION CSSCT SUD OUEST À
TOULOUSE**

13 RÉUNION CSSCT GRAND OUEST

**13 COMMISSION ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

14 COMMISSION DE SUIVI ARTT

19 RÉUNION CSEC

20 RÉUNION PARITAIRE NAO(1)

**20 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-
ALPES ANNULÉ**

Agenda modifié par la direction centrale

**24 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-
ALPES**

25 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE

25 RÉUNION CSE NORD

27 RÉUNION CSE SUD-OUEST (CSSCT)

**27 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE
(MONTPELLIER)**

27 RÉUNION CSE EST (METZ)

28 RÉUNION CSE GRAND-OUEST

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

IMPORTANT : les adresses courriel ci-après sont gérées par la seule CFE-CGC sur des serveurs indépendants d'Inetum

Olivier MAULMY

Délégué Syndical Central UES

☎ 07 87 16 17 19

olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr



François LECLUSE

Délégué Syndical Central adjoint UES

☎ 07 80 02 68 59

francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr

Vos représentants CFE-CGC locaux de votre CSE sont vos interlocuteurs privilégiés pour répondre à toutes vos questions, vous conseiller, vous assister.

Ceux dont le nom est en vert sont également spécialisés sur les sujets **Santé, Sécurité et Conditions de Travail**.

Inetum Services			
IDF	Ludovic BOULLIN Katia LESPINE	☎ 06 76 28 46 99 ☎ 06 49 57 18 48	ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr katia.lespine@cfecgc-inetum.fr
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr
UEST	Pascal HOUSSIN Karine ROUE Maxime BUJEAU Thierry PLUMER	☎ 06 98 38 41 55 ☎ 07 72 36 90 13 ☎ 06 70 68 67 50 ☎ 07 84 45 42 57	pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr karine.roue@cfecgc-inetum.fr maxime.bujeau@cfecgc-inetum.fr thierry.plumer@cfecgc-inetum.fr
NORD	Brigitte DURIEZ Nancy VARDON Eric PRETRE	☎ 07 60 14 82 33 ☎ 06 82 66 02 15 ☎ 07 60 14 82 33	brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr nancy.vardon@cfecgc-inetum.fr eric.pretre@cfecgc-inetum.fr
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE Bruno MAZALE Bruno MONTET	☎ 07 80 02 68 59 ☎ 06 16 12 71 27 ☎ 06 03 73 36 22	francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr bruno.montet@cfecgc-inetum.fr
MÉDITERRANEE	Yves AMATE Christian THOMAS	☎ 06 19 73 52 29 ☎ 07 87 16 17 19	yves.amate@cfecgc-inetum.fr christian.thomas@cfecgc-inetum.fr
SUD OUEST	Arnaud LEPOINT	☎ 06 03 38 73 69	arnaud.lepoint@cfecgc-inetum.fr
Nexpublica			
Saint-Ouen	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76	daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr

Web <https://cfecgc-inetum.fr>

Mail contact@cfecgc-inetum.fr



Olivier Maulmy

