



LETTER MENSUELLE

CFE-CGC

De l'UES Inetum

<https://cfecgc-inetum.fr>

contact@cfecgc-inetum.fr

Sommaire

- [Page 1 NAO / fin de CRA35](#)
- [Page 2 Your Voice, Spark, ...](#)
- [Page 3 Ordre de mission](#)
- [Page 4 Process d'évaluation](#)
- [Page 5 CP et arrêt maladie](#)
- [Page 6 Agenda](#)
- [Page 7 Contacts](#)

7 décembre 2025

Tout savoir sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)



Les prochaines commissions paritaires entre la direction et les organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CFTC et Solidaires Informatiques), consacrées aux **NAO**, auront lieu aux dates suivantes :

- Le 8 décembre 2025 pour la présentation des revendications des organisations syndicales
- Le 8 janvier 2026 pour la présentation des propositions de la direction

Les négociations s'articulent autour des thèmes suivants, imposés par le législateur :

- ⇒ **La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**
- ⇒ **L'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail**
- ⇒ **La gestion des emplois et parcours professionnels.**

C'est, en théorie, l'occasion pour les partenaires sociaux de se retrouver autour de la table des négociations et de débattre du contenu du futur accord d'entreprise. Malheureusement, ces Négociations Annuelles Obligatoires s'apparentent trop souvent à des **Réunions Annuelles Obligatoires**, tant les mots « négociation » et « concessions » semblent absent du vocabulaire de la direction !

En effet, la direction arrive en ayant fixé par avance quel budget et quelles mesures elle est prête à mettre sur la table. La direction refusant ensuite et systématiquement de déroger à ses propositions, la **CFE-CGC** dénonce une déloyauté dans la négociation entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Quoi qu'il en soit, vos représentants **CFE-CGC** y porteront vos attentes, vos demandes, que nous avons collectés lors de nos échanges, de nos rencontres.

La fin de CRA35 joue l'Arlésienne

Lors du CSE Central de juin 2025, la direction avait soutenu que le décommissionnement de CRA35 aurait lieu de façon absolument certaine à la rentrée de septembre.

Mais la réalité est plus forte que les incantations, et à la rentrée de septembre, la direction a dû se rendre à l'évidence que le projet n'était pas prêt !

Quelques mois plus tard, force est de constater qu'aucune « nouvelle » date de décommissionnement n'est fixée.

Au moins, les mails envoyés par erreurs sur les boîtes mails des salariés en novembre, auront permis de savoir que les tests sont toujours en cours...

Your Voice, Power Up, Spark ... la direction plane !



Pendant que la direction multiplie les campagnes de mobilisation et de séduction vis-à-vis des salariés, à grand renfort de communications diverses et variées, et de questionnaires, ceux-ci se demandent légitimement s'ils vivent la même réalité.

Ainsi, les salariés sont certainement enchantés d'apprendre que la 1^{ère} enquête « Your Voice », celle de 2024, a abouti à des actions telles que :

- Le feu d'artifice « **Spark** » (cf [notre article du mois dernier](#))
- Des « **Let's Talk** », où la direction parle des préoccupations ... de la direction, et où les salariés ne peuvent pas s'exprimer en direct
- D'autres « initiatives » ou « changements » dont la simple évocation ne suffit pas à masquer le manque de sens et de concrétisation positive pour les salariés

Concernant « **Power Up** », à ce stade nous laissons le bénéfice du doute, en rappelant à la direction que la plupart des salariés en clientèle se sentent « déconnectés » d'Inetum, par le simple fait qu'ils n'ont pas de poste de travail Inetum et donc accès ni à la messagerie ni à l'Intranet. En rappelant également que si les efforts consentis ne sont pas suivi d'une reconnaissance tangible et concrète, ils débouchent sur une démotivation.

La touche finale étant apportée par la dernière enquête « **Your Voice** », dont la participation en baisse, 73% au niveau du groupe et seulement 57% en France, est bien loin des 85% annoncés par la direction. Cette baisse est certainement le reflet de la déception des salariés sur les suites de l'enquête « Your Voice » de 2024.

La CFE-CGC rappelle les véritables attentes des salariés d'Inetum, bien éloignées de ce décor factice qui ne trompe personne :

- Une reconnaissance de l'entreprise qui commence par le respect de l'emploi et des salariés en intermission.
- Un véritable suivi de carrière qui repose sur une relation de proximité avec son manager et sur une organisation stable.
- Une politique de rémunération juste et équitable qui récompense l'implication de chacun sans laisser sur le bord de la route ceux qui seraient ponctuellement moins productifs.
- Une véritable politique de formation qui garantisse l'employabilité de l'ensemble du personnel sur le long terme.

Pour la CFE-CGC , entre rêve et factice, la Direction reste bien éloignée du monde réel des salariés...

PAS de mission SANS ordre de mission !



En Entreprise de Services du Numérique (ESN), **l'ordre de mission** est un document essentiel qui formalise l'envoi d'un salarié en mission chez un client.

C'est un préalable obligatoire avant tout démarrage de mission.

Ce document est régi par des dispositions légales et conventionnelles, notamment la convention collective des BET, dite SYNTEC, sur laquelle repose notre contrat de travail. Son article 11.1 impose aux employeurs de fournir un ordre de mission avant l'envoi d'un salarié en déplacement.

Article 11.1 : Ordre de mission

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission pourra être permanent lorsque les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer, au sein de la même journée, des déplacements multiples sur différents sites.

Cet ordre de mission doit être signé par le salarié et un représentant de l'entreprise.

Dans ce formulaire, vous devez trouver l'ensemble des éléments qui définissent le cadre, les conditions et les obligations de la mission.

Cet ordre de mission doit préciser au minimum :

- ♦ le client bénéficiaire (qui peut-être une autre Agence au sein d'Inetum),
- ♦ le lieu de la mission,
- ♦ la date de début de mission,
- ♦ la durée de la mission,
- ♦ la nature du projet ou des travaux à réaliser,
- ♦ les sujétions particulières liées à la mission,
- ♦ le nom du responsable du suivi de l'affaire,
- ♦ les modalités de remboursement des frais engagés.

Rappel sur les avances de frais : Le montant minimum pour une avance sur frais est de 200€, en dessous de cela, le salarié est tenu de faire des notes de frais liées à ses dépenses sans avance de frais.

- ♦ les matériels mis à disposition pour réaliser la mission (ordinateur, téléphone...)

Les conditions de la mission pouvant évoluer en fonction des conditions de son exécution, un nouvel ordre de mission devra être établi en fonction de l'évolution de ces dernières.

Les règles relatives aux missions et frais de mission sont disponibles dans l'intranet [ici](#).

Si vous avez besoin d'informations complémentaires, de conseils, n'hésitez pas à contacter vos représentants **CFE-CGC**.

A suivre dans nos prochaines lettres, sur le même thème : le bilan de fin de mission, le refus de mission, mobilité et déplacement ...

Une campagne d'évaluation désorganisée



La « campagne d'évaluation et définition des objectifs 2025-2026 » démarre d'une façon désorganisée, qui va encore complexifier le processus au lieu de faciliter sa prise en main par les salariés.

En effet,

⇒ 17 novembre 2025

Réception d'un mail annonçant la « Campagne d'évaluation et définition des objectifs 2025-2026 » à partir du **24 novembre**.

Ce mail évoque, entre autres, des formations du **19 au 21 novembre**, qui n'auront pas lieu comme annoncé, mais le **3 décembre** pour les quelques salariés qui pourront s'y connecter.

Avec un lien vers l'intranet où

- sont « mélangés » les guides pour les salariés français et belges
- le salarié ne sait pas par où débuter

⇒ 24/25 novembre 2025

Réception de mails en anglais (sic) provenant de « system@successfactors.com ».

Cet envoi n'ayant pas été annoncé, un certain nombre de salariés se sont demandé si c'était du spam, voir même un test de leur réaction face à une tentative d'hameçonnage.

⇒ 2 décembre 2025

Réception d'un mail proposant une session de formation le 3 décembre à 14h30, soit le lendemain !

La direction est-elle au courant que beaucoup de salariés sont en clientèle et donc ne se connectent pas tous les jours à leur messagerie, ne peuvent pas se connecter sur leur lieu de travail et durant le temps de travail ?

⇒ 3 décembre 2025

Session de « formation » en visio, avec **moins de 100 participants sur près de 8000 salariés** !

Pour conclure, tout ceci manque de pédagogie, de méthode et d'anticipation. Le parcours et le devenir professionnel des salariés mérite mieux.



Acquisition de CP pendant un arrêt maladie



En avril 2024 le droit du travail français s'est mis enfin en conformité avec le droit européen sur le sujet de l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie. Ci après les principales règles qui s'appliquent désormais aux salariés et aux employeurs, et les dispositions qui visent à régler les différends nés des situations antérieures à la loi.

- **Deux jours ouvrables de congés payés (CP) par mois d'arrêt maladie.**

La loi modifie l'article L.3141-5 du code du travail en permettant l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, communément appelé « arrêt maladie ».

Cependant, alors qu'en principe, 1 mois de travail effectif ou assimilé donne droit à 2,5 jours ouvrables de CP, 1 mois d'arrêt maladie ne donne ici droit qu'à 2 jours ouvrables de CP.

Dans cette limite, les arrêts maladie sont donc désormais légalement assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés, et ce sans limitation de durée. Ce sont en effet les règles de report qui limiteront l'accumulation dans le temps des droits à congé pour les arrêts de travail les plus longs.

À noter : l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie n'est pas subordonnée à une quelconque condition de durée de travail préalable du salarié, ni à l'indemnisation de l'arrêt de travail par la sécurité sociale (IJSS) ou l'employeur (indemnités complémentaires). Autrement dit, un salarié placé en arrêt pour maladie non professionnelle juste après son embauche acquerra des droits à congés payés.

Salarié malade toute la période d'acquisition (1er juin-31 mai) :

24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) maximum par an, soit 4 semaines (les 4 semaines minimales garanties par le droit européen). Le salarié ne bénéficie donc pas de la 5e semaine de congés payés.

Salarié malade uniquement sur une partie de l'année d'acquisition :

2 jours ouvrables (1,66 jours ouvrés) par mois

- **En cas d'arrêt pour Accident du Travail ou Maladie Professionnelle : l'acquisition de congés payés n'est plus limitée à la première année d'arrêt.**

La loi modifie l'article L. 3141-5 du code du travail pour lever la limite temporelle à l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail lié à accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP).

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt de travail AT/MP, soit 30 jours ouvrables de CP en cas d'arrêt sur toute l'année de référence (5 semaines de congés payés). Par conséquent, avec cette nouvelle disposition, un salarié qui serait en arrêt AT/MP pendant 2 ans pourrait acquérir 10 semaines de congés payés, au lieu de 5 semaines de congés.

- **La période de report démarre ainsi à la date de réception de l'information.**

Le départ de la période de report est conditionné à une information de l'employeur qui doit, **dans le mois** qui suit le retour du salarié informer le salarié :

- sur le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Pour tout savoir sur ce sujet dont les règles sont complexes et multiples nous vous conseillons de consulter ce site officiel [ici](#).

L'Agenda

NOVEMBRE, 2025

13 RÉUNION COMMISSION ACTION NOV LOGEMENT

13 COMMISSION FORMATION NOV

13 RÉUNION CSSCT SUD OUEST À NOV TOULOUSE

13 RÉUNION CSSCT GRAND OUEST NOV

13 COMMISSION ÉGALITÉ NOV PROFESSIONNELLE

14 COMMISSION DE SUIVI ARTT NOV

19 RÉUNION CSEC NOV

20 RÉUNION PARITAIRE NAO(1) NOV

20 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES NOV ANNULÉ

Agenda modifié par la direction centrale

24 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES NOV

25 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE NOV

25 RÉUNION CSE NORD NOV

27 RÉUNION CSE SUD-OUEST (CSSCT) NOV

27 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE (MONTPELLIER) NOV

27 RÉUNION CSE EST (METZ) NOV

28 RÉUNION CSE GRAND-OUEST NOV

DÉCEMBRE, 2025

02 RÉUNION CCSCT AUVERGNE RHÔNE-ALPES DEC

04 RÉUNION CSSCT EST À METZ DEC

08 RÉUNION PARITAIRE NAO(2) DEC

09 RÉUNION CCSCT ÎLE DE FRANCE DEC

10 RÉUNION CSEC DEC

11 RÉUNION COMMISSION ACTION DEC LOGEMENT

11 RÉUNION CSSCT MÉDITERRANÉE (AIX) DEC

12 RÉUNION CSEC DEC

16 RÉUNION CSE NORD DEC

16 RÉUNION CSE GRAND-OUEST DEC

17 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES DEC

18 RÉUNION CSE SUD-OUEST (ÉCONOMIQUE) DEC

18 RÉUNION CSE EST (TEAMS) DEC

18 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE (SOPHIA) DEC



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
OUEST	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

