



8 janvier 2026

LETTRE MENSUELLE

CFE-CGC

De l'UES Inetum

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

Sommaire

| | |
|--------|------------------------|
| Page 1 | Bonne année 2026 |
| Page 2 | NAO |
| Page 3 | NAO ... suite |
| Page 4 | Intermission |
| Page 5 | Intermission ... suite |
| Page 6 | Portrait d'un élu |
| Page 7 | Agenda |
| Page 8 | Contacts |

Toute l'équipe Cfe-Cgc vous souhaite une ..



Que 2026 vous apporte le courage de réaliser vos rêves et la sérénité d'en savourer chaque instant. *adapté de Paulo Coelho*

En 2026, nous vous souhaitons des droits respectés, des élus écoutés pour que la négociation retrouve du sens et que l'engagement collectif porte ses fruits.

Chaque nouvelle année est une page blanche :
« A vous d'y écrire vos plus belles histoires.

inspiré de Peter Drucker



Négociations Annuelles Obligatoires, le compte n'est pas bon !

Les commissions paritaires de décembre et début janvier entre la direction et les organisations syndicales représentatives (**CFE-CGC**, CFDT, CFTC, CGT et Solidaires Informatiques), consacrées aux **NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)**, ont malheureusement comme chaque année, fait la démonstration du décalage entre vos attentes portées par la **CFE-CGC** et les mesures consenties par une direction loin des réalités vécues par les salariés.

Même si l'inflation s'est ralentie depuis 2024, la baisse de pouvoir d'achat subie en 2022 et 2023, notamment par les 50% de salariés non augmentés, ce qui est considérable, n'a jamais été rattrapée. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les salariés se sont appauvris, mêmes ceux qui ont été augmentés !

C'est pourquoi, nous avons particulièrement mis l'accent sur la défense de votre pouvoir d'achat, que vous soyez TAM ou Cadre, par l'introduction d'un socle d'augmentations collectives (position que la **CFE-CGC** a toujours défendue)

Une nouvelle, et certainement dernière, réunion de NAO est prévue fin janvier.

| Vos attentes portées par la CFE-CGC | Les décisions de la Direction |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Augmentation collective de 3% à 5% avec un minimum de 200€, pour tous les salariés , pas seulement pour les x% ciblés par la direction | Augmentation collective de 3%, seulement pour les salariés dont le salaire est inférieur à 33 K€ par an, avec un plancher à 500€ |
| Enveloppe de 5% de la masse salariale pour les augmentations individuelles | Une enveloppe de 1,7% de la masse salariale consacrée, à la fois aux augmentations individuelles (1,47%) et à la fois aux enveloppes spécifiques (0,23%) |
| Pas de salariés sans augmentation depuis le 31 décembre 2022, soit 3 ans ce qui est déjà long, avec un minimum de 1200€ | Une enveloppe de 169.077 € pour les non augmentés depuis le 31 décembre 2021 |
| Alors que les salariés seniors ou ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise ne sont pas ou peu augmentés, la mesure de la direction pour les moins de 26 ans est un leurre | Augmentation des salariés âgés de moins de 26 ans |
| La CFE-CGC est en pointe sur l'augmentation au retour du congés maternité / adoption | Une enveloppe pour les augmentations au retour de congés maternité / adoption |
| Suppression « réelle » de l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes. Tant que la direction restera sur le principe d'une enveloppe, elle se contentera d'essayer de rattraper partiellement les écarts qui continuent à se creuser. | Une enveloppe de 236.780 € pour compenser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes |
| Information systématique et individuelle des décisions d'augmentation par les managers, qui sont les réels décisionnaire des augmentations | Les salariés devraient (enfin) être informés des augmentations grâce à la mise en place d'un process supporté par Succesfactor. Espérons que cela ne reste pas une simple promesse. |
| Mise en place d'un intéressement. Sachant que seule une participation « ridicule » est en place. Le MEDEF lui-même encourage les entreprises à mettre en place un intéressement, afin de favoriser le recrutement, la fidélisation et la motivation des salariés. Visiblement ce n'est pas un enjeu pour la direction d'Inetum ! | Non ! |

Négociations Annuelles Obligatoires ... suite

| Vos attentes portées par la CFE-CGC | Les décisions de la Direction |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Passage de la dotation des ASC des CSE à 1% de la masse salariale brute, contre 0.84% actuellement | Non |
| Pour les transports en commun et les vélos en libre-service, prise en charge à 100% des abonnements | Le remboursement des abonnements de transports en commun baissera de 70% à 50% au 1er juillet |
| Mise en place du forfait mobilité durable, consacré aux transports dit « à mobilité douce » : vélo, covoiturage, transports en communs | Réponse positive à cette revendication que nous portons depuis plusieurs années |
| Prise en charge des indemnités kilométriques automobile, pour les salariés résidant dans une zone non ou mal desservie par les transports en communs collectifs | Non |
| Revalorisation de la valeur des tickets-restaurant à 10 € | Non |
| Concernant le régime frais de santé (mutuelle Mercer), intégration dans le régime obligatoire de l'option « renfort hospitalisation », avec prise en charge à 100% par l'entreprise | Non |
| Amélioration du compte épargne solidarité, en assouplissant les règles pour en bénéficier. Par l'ajout des congés supplémentaires pour <ul style="list-style-type: none"> Enfant malade de moins de 16 ans Enfant handicapé sans limite d'âge Salariés aidant | Réponse positive à nos demandes d'assouplissement du don et de l'usage des jours |
| Pour les salariés dont un enfant est malade, assouplissement de la prise des RTT salariés et des RTT employeurs | Non |
| Pour les salariés à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> prise en charge des cotisations retraites sur la base d'un temps plein prise en charge des cotisations pour le versement d'un capital décès sur la base d'un taux plein | Non |
| Subrogation et maintien du salaire sans condition d'ancienneté pour les arrêts maladie | Non |
| Retraite progressive : que cette diminution de temps de travail n'ait pas de répercussion sur les indemnités versées par la Prévoyance en cas de décès ou d'incapacité du salarié | Non |
| Formation : au moins 5 jours par an, au lieu des 1,5 jours actuels | Non |
| Ouvrir les négociations sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés (art. L. 2242-2-1), sans attendre le délai de 4 ans prévu par la loi. | Plus tard ... |
| Mise en place de deux compte épargne temps (CET) , un classique et un pour la retraite. | Non |
| Revalorisation de la prime d'astreinte. A noter que l'accord actuel arrivant à échéance le 31 décembre 2026, de nouvelles négociations vont être engagées. | Sera discuté lors de la négociation du nouvel accord sur les astreintes. |

Tout savoir (ou presque) sur l'intercontrat, l'intermission



Il s'agit d'une période durant laquelle un salarié n'est pas affecté à une mission spécifique, et donc n'est pas facturé à un client. La direction parle d'« **intercontrat** », c'est une vision « commerciale », à laquelle nous préférons le terme d'« **intermission** » car votre contrat de travail avec Inetum n'est pas interrompu.

L'intermission est inhérente à notre métier dans le contexte d'une ESN, où un délai entre deux missions est normal et pris en compte, y compris dans le salaire d'embauche. Cette période peut susciter divers questionnements, voir stress et inquiétudes.

Lorsque vous vous retrouvez en intermission, les premières choses à faire sont

- Si vous ne recevez pas de sollicitations, faites vous connaître, signalez vous, régulièrement,
- Préparer l'avenir, en terme de formation, de préparation d'entretien client,
- Vous renseigner sur vos droits.

C'est sur ce dernier point que nous voulons vous conseiller, avec les informations qui suivent.

Pour commencer, vous trouverez des éléments essentiels qu'il est indispensable de connaître, dont la note sur les frais de mission et le formulaire d'ordre de mission, sur [l'intranet à la rubrique « Missions et frais de missions »](#).

* **Demandez un bilan de fin de mission**

Chaque mission devrait se clôturer par un bilan de fin de mission réalisé conjointement entre le salarié et le responsable chargé du suivi de mission. Ceci de façon objective et constructive, afin de préparer au mieux la période d'intermission puis la reprise d'une nouvelle mission.

* **Formez-vous**

C'est à l'entreprise d'anticiper les sorties de missions et de maintenir votre employabilité pour un retrouver une mission, ce qui est souvent mal ou peu anticipé par la direction, alors exprimez vos besoins, vos attentes en terme de formation, chaque année lors de l'entretien d'évaluation et bien entendu dès que vous débutez une période d'intermission. Inversement, nous vous déconseillons fortement de refuser une formation obligatoire.

* **Ne restez pas isolé**

Si vous ne recevez pas de sollicitations, contactez régulièrement votre manager, les commerciaux. N'hésitez pas aussi à contacter et rencontrer vos autres collègues en intermission et les représentants du personnel, soit en agence soit à distance.

* **Accepter ou refuser une mission ?**

Certains entendent dire qu'il est possible de refuser une mission. C'est une idée reçue qu'il est important d'oublier. Cela ne signifie pas que vous devez accepter n'importe quoi. Lorsqu'une mission vous est proposée, exigez le descriptif de la mission, et exposez objectivement, factuellement, vos atouts ainsi que vos réserves sur la mission proposée.

* **Accepter ou refuser une rupture conventionnel, une transaction ?**

La première chose à savoir est que vous n'avez aucune obligation d'accepter. Ensuite, vous devez vous renseigner sur vos droits, afin de prendre une décision en toute connaissance de cause. Pour cela faite attention aux outils basés sur l'IA qui ne sont pas fiables sur le droit du travail !

Tout savoir (ou presque) sur l'intercontrat, l'intermission .. suite

* Exigez un ordre de mission avant de reprendre une mission

Avant toute mission un ordre de mission doit être remis par le responsable hiérarchique au salarié dans les sept jours calendaires précédant le début de la mission. L'ordre de mission est signé par le responsable hiérarchique et par le salarié. La signature du salarié signifie que celui-ci accepte la mission.

Pour plus de détail, consultez l'article [« pas de mission sans ordre de mission »](#) de notre lettre du mois dernier.


* Mission de proximité VS mission éloignée du domicile

La règle de base est que les déplacements ne doivent être ni un bénéfice ni un coût. Les frais de déplacements pouvant être très élevés il est primordial de bien faire préciser les conditions de déplacement dans l'ordre de mission. De même pour toutes les contraintes liées à la mission, notamment lorsqu'elle est éloignée du domicile (garde d'enfant, compensation du temps de trajet, ...).



Mission de proximité

- Déplacement pour lequel la distance aller domicile-client est inférieure à 50 Km ou inférieure à 1 h 30 de trajet aller en transport en commun.
- Une mission de proximité suppose à priori, un retour quotidien au domicile



Mission éloignée

- Déplacement dont la distance aller domicile-client est supérieure à 50 Km et supérieure à 1 h 30 de trajet aller en transport en commun ; les deux conditions devant être remplies simultanément.
- Une mission éloignée s'effectue a priori sans retour quotidien au domicile.

* Ne pas confondre « déplacement » et « mutation »

⇒ Dans le 1er cas (*cf article 5 ci-dessous*), il s'agit de déplacements depuis son agence / son domicile, pour rejoindre un site client, avec retour au domicile.

ARTICLE 5 – LIEU DE TRAVAIL – DEPLACEMENTS

A titre d'information, le collaborateur exerce son activité dans les locaux de l'entreprise, actuellement situés à Rennes, ou sur un des sites clients du bassin d'emploi Rennes.

La nature même de l'exercice de son métier dans une société de service informatique implique que le collaborateur soit appelé à effectuer ses missions en dehors des locaux de l'entreprise.

C'est pourquoi, en raison de la nature des activités de l'Entreprise et de ses nécessités de fonctionnement, le collaborateur sera appelé à se déplacer selon une fréquence et pour des durées variant en fonction de ses missions (de quelques jours à quelques mois), même en dehors du bassin d'emploi ci-dessus défini.

⇒ Dans le 2e cas (*cf article 5 ci-dessous*), il s'agit d'une mutation, avec un changement définit de rattachement à une autre agence.

ARTICLE 6 – CLAUSE DE MOBILITE

En fonction des nécessités de l'entreprise, l'entreprise se réserve la possibilité de muter le collaborateur dans d'autres établissements de l'entreprise (liste en annexe pour information), dans la zone géographique suivante : **Grand Ouest**.

Attention, ces articles 5 et 6 sont des exemples et peuvent différer d'un contrat à un autre. Donc lisez bien votre propre contrat !

Vos représentants CFE-CGC se présentent



Vos représentants **CFE-CGC** sont avant tout des salariés comme les autres, impliqués dans la mission qui leur est confiée. Nous avons ainsi décidé de débiter une série de portraits de ceux-ci.

- **Peux-tu te présenter en quelques mots ?**

Je m'appelle Sylvain Phelippeaux, j'ai 56 ans, trois grands enfants et un corgi. Originaire des Yvelines, je vis à Paris et suis passionné d'opéra. Ma fascination pour les nouvelles technologies remonte à mes 13 ans, quand je bidouillais déjà sur un Commodore 64 !

- **Quelles sont les grandes étapes de ton parcours professionnel ?**

Mon parcours professionnel s'est construit autour de l'innovation et des technologies. J'ai débuté en transformant les usages de la télématique (Minitel) vers Internet au sein de la cellule de veille technologique de PARIBAS. Par la suite, j'ai créé une startup dédiée au e-learning et à l'évangélisation des usages d'Internet.

Plus récemment, chez Inetum, j'ai créé la practice Low Code au sein de la division SPEAD en intégrant des talents via une POEI, tout en dirigeant des projets pour des institutions publiques. Ces expériences m'ont permis de développer une solide expertise en transformation digitale et gestion de projets complexes.

- **Qu'est-ce qui t'a donné envie de t'engager auprès de la CFE-CGC ?**

La défense des droits des salariés a toujours été une cause qui m'a tenu à cœur, notamment grâce à mon expérience en tant que conseiller aux prud'hommes. Ce rôle m'a permis de comprendre l'importance du respect du droit et de la protection des travailleurs, mais aussi de mesurer l'impact d'un dialogue social constructif pour résoudre les conflits et améliorer les conditions de travail.

Ce qui m'a particulièrement attiré vers la CFE-CGC, ce sont ses valeurs fondamentales qui résonnent avec mes principes : respect du droit, dialogue social, bienveillance, accompagnement personnalisé et co-construction. J'apprécie cette approche équilibrée qui place l'humain au centre tout en favorisant une collaboration respectueuse entre les différentes parties prenantes.

En m'engageant auprès de la CFE-CGC, je souhaite contribuer à promouvoir ces valeurs.

- **Aujourd'hui, quel est ton rôle chez Inetum ?**

Actuellement, mon rôle chez Inetum consiste à animer et accompagner les salariés en intermission afin de favoriser leur retour en mission dans les meilleures conditions possibles. Pour cela, j'organise et coordonne des ateliers collaboratifs qui visent à créer une synergie entre les participants, renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et développer leur employabilité.

Je travaille en étroite coopération avec les ressources managers, car ils connaissent précisément chaque salarié, leurs compétences, ainsi que les besoins en staffing du marché. Cette collaboration garantit que les ateliers répondent aux exigences du terrain et aux opportunités concrètes.

Un des aspects clés de mon rôle est d'assurer une complémentarité avec les actions de formation, au travers d'ateliers. Ces derniers permettent d'accompagner les salariés dans la mise en pratique des concepts appris et de renforcer leur appropriation des savoirs. Ces sessions collaboratives offrent également un espace d'échange où les participants peuvent partager leurs expériences, poser des questions et travailler ensemble sur des cas concrets, favorisant ainsi un apprentissage actif et opérationnel.

Au final, ces démarches renforcent la maîtrise des sujets abordés, favorisent la création de réseaux et de relations de confiance, boostent l'énergie collective et génèrent des livrables concrets. Grâce à cette approche, les salariés en intermission bénéficient d'un accompagnement personnalisé, d'une meilleure préparation et d'un retour en mission optimisé.

L'Agenda

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 LOGEMENT
DEC

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

JANVIER, 2026

08 RÉUNION PARITAIRE NAO(3)
JAN

13 RÉUNION COMMISSION ACTION LOGEMENT
JAN

13 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE (SUITE DE LA RÉUNION DE DÉCEMBRE)
JAN

15 RÉUNION CSEC
JAN

21 RÉUNION CSE MÉDITERRANÉE À SOPHIA
JAN

21 RÉUNION PARITAIRE NAO(4)
JAN

22 RÉUNION CSE SUD OUEST À TOULOUSE
JAN

22 RÉUNION CSE AUVERGNE RHÔNE-ALPES
JAN

27 RÉUNION CSE ÎLE DE FRANCE
JAN

27 RÉUNION CSE NORD
JAN

27 RÉUNION CSE EST À STRASBOURG
JAN

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

