



LETTRE MENSUELLE

CFE-CGC

De l'UES Inetum

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

Sommaire

<u>Page 1</u>	Budget
<u>Page 2</u>	Handicap
<u>Page 3</u>	Astreintes / IBSF
<u>Page 4</u>	Agenda
<u>Page 5</u>	Contacts

8 septembre 2026

Où va Inetum ?



Tombé dans le giron de Bain Capital en juillet 2022, il est pertinent de faire un point 4 ans plus tard sur la réalité économique de notre groupe et sur son devenir. Bonne nouvelle, même si la situation n'est pas rose, Inetum et ses filiales continuent d'être profitables malgré la conjoncture assez terne qui plane sur le secteur des ESN.

Aujourd'hui, le gros problème d'Inetum s'appelle Bain Capital.

Avec 2,31 milliards d'euros de chiffres d'affaires en 2025 (2,42 en 2024) et une marge opérationnelle en berne à 5,8% (contre 7,6% en 2024), Inetum est très loin des objectifs assignés par son nouveau propriétaire lors du rachat en 2022. Celui-ci tablait alors sur un chiffre d'affaires à 3 milliards d'euros et sur une marge opérationnelle à 10%.

Le vrai sujet reste celui de la dette contractée par notre actionnaire pour l'acquisition d'Inetum. Avec une dette nette qui excède le milliard d'euros et une rentabilité inférieure aux attentes, Bain Capital peine à se désendetter selon le calendrier prévu. Les dégradations successives des agences de notation (S&P et Moody's) sont là pour attester des difficultés de Bain Capital à déboucler l'opération Inetum dans les conditions de profitabilité prévues.

Les conséquences pour Inetum sont une pression toujours accrue sur les salariés avec en ligne de mire une profitabilité financière sans cesse optimisée. D'où les réorganisations qui se succèdent à un rythme effréné, la valse des dirigeants assis en permanence sur un siège éjectable, la déperdition dramatique des compétences et des talents liée aux licenciements perlés derrière lesquels se cachent la sinistre réalité d'un Plan Social d'Entreprise de plus en plus mal déguisé...

Nous n'avons aucune visibilité sur les intentions de Bain Capital qui se livre à des opérations de relooking interne comme la recapitalisation massive de Granite France Bidco (holding détenteur d'Inetum) ou le transfert en 2 temps de Nextpublica (ex Software) hors du périmètre d'Inetum avec un mécanisme de crédit vendeur particulièrement opaque.

Mais Inetum existe en dehors de Bain Capital. Inetum, ce sont près de 30 000 salariés dans le monde, présents dans 27 pays et qui disposent d'un savoir-faire et d'une expérience reconnus par nos nombreux clients. **Il est important que les problèmes de notre actionnaire ne deviennent pas les nôtres, que nous conservions un modèle économique sain et que nos capacités opérationnelles puissent être préservées durant cette phase particulièrement éprouvante de LBO.**

C'est à ces conditions que nous pourrions enfin émerger après le départ de Bain Capital.

Handicap – la CFE-CGC en pointe pour faire avancer l'inclusion



L'accord en vigueur sur le handicap arrivant à échéance fin 2026, les négociations ont débuté pour le renouveler, dans un nouveau cadre renforçant le rôle de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), où siège notamment la CFE-CGC.

Ces négociations sont l'occasion de renforcer l'égalité des chances et d'améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap, sujet sur lequel la CFE-CGC est en pointe à tous les niveaux.

Mieux prévenir les risques professionnels

La CFE-CGC constate que les situations de travail des salariés RQTH sont encore trop peu prises en compte dans les DUERP (Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels). Pourtant, des enjeux liés à l'accessibilité, à la mobilité, à la fatigue ou à l'organisation du travail peuvent entraîner des conséquences sur la santé.

La CFE-CGC demande

- Une évolution des DUERP afin d'intégrer les risques spécifiques liés au handicap et de renforcer la prévention pour tous les salariés.
- La mise en place d'une enquête annuelle auprès des salariés, ainsi qu'une meilleure information sur les dispositifs favorisant l'accès, le retour ou le maintien dans l'emploi.

Garantir des aménagements adaptés et lutter contre les discriminations

La CFE-CGC demande que

- Les préconisations de la médecine du travail soient appliquées pour tous les salariés concernés, y compris les représentants du personnel et les salariés en intermission.
- Un libellé « congé handicap » soit ajouté dans Chronotime.
- Les aménagements de poste puissent être déployés autant de fois que nécessaire lorsqu'un salarié exerce sur plusieurs sites ou dans plusieurs environnements de travail.
- La direction prenne les mesures nécessaires au respect des matériels et mobiliers aménagés des salariés handicapés, par les salariés auxquels ils ne sont pas destinés (sensibilisation, affichage, etc.).

Accompagner les salariés tout au long de leur parcours

La CFE-CGC demande

- la mise en place d'une prime de 3 000 € lors de la déclaration de handicap, puis de 2 500 € tous les trois ans.
- Le développement, la sensibilisation et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : managers, recruteurs, RRH, responsables de projets et salariés volontaires. L'objectif est de mieux comprendre les situations de handicap, faciliter les aménagements et garantir la confidentialité des informations personnelles.
- La mise en place de plans de carrière individualisés avec des formations adaptées ainsi qu'un renforcement des dispositifs de maintien dans l'emploi et de reconversion professionnelle en lien avec la médecine du travail.
- Une augmentation à 500 € du CESU et une attribution plus souple des chèques CESU.

Mesurer les résultats et renforcer la transparence

Enfin, la CFE-CGC réclame la création d'indicateurs de suivi détaillés sur l'emploi, le recrutement, la formation, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la santé des salariés concernés. Ces données sont essentielles pour évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre et identifier les axes de progrès.

Une ambition collective

À travers ces revendications, la CFE-CGC défend une vision inclusive de l'entreprise, où chacun peut bénéficier d'un environnement de travail adapté à sa situation. Une entreprise plus inclusive est aussi une entreprise plus attentive à la santé, à l'engagement et à la réussite de tous.

Astreintes

Le nouvel accord entrera en application le 1er janvier 2027



L'accord actuellement en vigueur sur les astreintes arrivant à échéance au 31/12/2026, les négociations pour le renouveler ont abouti à la signature d'un **nouvel accord** par la **CFE-CGC** et l'ensemble des autres OSR (CFDT, CFTC, Solidaires Informatique) qui **entrera en application le 01/01/2027** pour une durée de 4 ans (jusqu'au 31/12/2030).

Les propositions de la direction ne sont pas à la hauteur de vos attentes que nous portions, c'est un fait. Cependant, l'accord comporte plusieurs avancées portées par la **CFE-CGC** que nous jugeons préférable de sécuriser par notre signature.

On peut résumer ses principales **nouveautés** comme suit :

- Un salarié ne peut effectuer des périodes d'astreinte **au-delà de 130 jours** calendaires par année civile.
- Un salarié ne pourra être d'astreinte **plus de deux week-ends consécutifs ni plus de quatorze jours calendaires consécutifs**.
- La combinaison de ces deux mesures ne doit **pas permettre à un salarié d'être en astreinte plus de 23 semaines calendaires par année civile**.
- **La prime d'astreinte en semaine** (du lundi soir au vendredi soir) passe à 6,90 € par heure, avec un plafond de 51,75 € / tranche de 24h.
- **La prime d'astreinte en Week-End et jour férié** passe à 11,40 € par heure avec un plafond maxi de 85,50 € / tranche de 24 h. Celle-ci est doublée pour le 1^{er} mai et pour les réveillons de Noël (24 décembre) et du Nouvel An (31 décembre).
- **La prime d'astreinte en Week-End est versée à partir du vendredi soir** et non plus seulement du samedi matin.
- **Les montants des primes d'astreinte** bénéficieront de l'augmentation du taux de l'enveloppe de la masse salariale définie dans le cadre des **NAO** (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)

Ces changements entreront en vigueur au 1er janvier 2027, d'ici là c'est l'accord 2023-2026 qui s'applique.

Pour toute précision, prenez contact avec vos représentants CFE-CGC.

Participation IBSF

Quand pour une participation digne de ce nom chez Inetum ?

La **CFE-CGC**, ainsi que la CFTC et Solidaires Informatique, a signé l'accord permettant aux salariés d'Inetum Business Solution France (IBSF) de bénéficier d'une participation dans les meilleures conditions fiscales possibles pour l'exercice 2025. La **CFE-CGC** se félicite que sa proposition de maintenir les mêmes modalités pour les exercices suivants, ce pour une durée indéterminée, ait été retenue.

Les salariés IBSF ont pu percevoir une participation dont le montant est plus proche de 1000€ que de la piteuse participation Inetum. La **CFE-CGC** en profite pour interpeller la direction d'Inetum, afin qu'elle mette en place une participation digne de ce nom, voir un intéressement, afin d'encourager l'engagement des salariés.

Agenda

	Septembre	Octobre
Comité Social et Économique (CSE) Central de l'UES Inetum	♦ 17 septembre Ordre du jour à venir	♦ 14 octobre Ordre du jour à venir
Commissions du CSE Central	♦ 10 septembre : commission environnement	
Commission Logement	♦ 15 septembre	♦ 15 octobre
Paritaires (Négociations entre la Direction et les syndicats représentatifs)	♦ 2e réunion de négociation sur un nouvel accord sur le handicap	♦ 1ère réunion des « négociations annuelles obligatoires »
Commission de suivi des accords d'entreprise	Pas de réunion prévue	Pas de réunion prévue
Rencontres avec les salariés en agence	♦ 10 à Lille ♦ 23 à Grenoble ♦ 24 à Lyon	♦ 5 à Strasbourg ♦ 6 à Metz ♦ 7 à Nancy ♦ 8 à Dijon

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

François LECLUSE

Délégué Syndical Central UES

☎ 07 80 02 68 59

francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr



Brigitte DURIEZ

Délégué Syndicale Centrale adjointe UES

☎ 06 52 60 28 70

brigitte.duriez@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**.

IDF	Olivier MAULMY Ludovic BOULLIN Katia LESPINE	☎ 07 87 16 17 19 ☎ 06 76 28 46 99 ☎ 06 49 57 18 48	olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr 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	☎ 06 52 60 28 70 ☎ 06 82 66 02 15 ☎ 07 83 21 56 72	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 Laure PAOLI	☎ 06 19 73 52 29 ☎ 06 35 50 31 94	yves.amate@cfecgc-inetum.fr christian.thomas@cfecgc-inetum.fr laure.paoli@cfecgc-inetum.fr
SUD OUEST	Arnaud LEPOINT	☎ 06 03 38 73 69	arnaud.lepoint@cfecgc-inetum.fr

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



Mail contact@cfecgc-inetum.fr



François Lecluse



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