LETTRE MENSUELLE
CFE-CGC
De l'UES Inetum

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

8 novembre 2026

Sommaire

Page 1 NAO
Page 2 CSE Central du 15 octobre
Page 3 Le spectre du présentéisme
Page 4 Accord Handicap
Page 5 Triangle des Bermudes du management
Page 6 Contacts

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)
Dites-nous ce que vous attendez

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) s'ouvrent en décembre. **Vos attentes sont le point de départ de nos revendications.**



Chaque année, la direction et les organisations syndicales représentatives : **CFE-CGC**, CFDT, CFTC et Solidaires Informatiques, négocient sur trois grands thèmes : 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 des parcours professionnels, avec la mixité des métiers.

Le calendrier annoncé pour cette année :

- **8 décembre 2026** : présentation des revendications des organisations syndicales
- **19 janvier 2027** : présentation des propositions de la direction

Lors des dernières NAO, la seule évolution entre les propositions initiales et finales de la direction a été la mise en place d'un plancher de 500 euros brut pour les augmentations destinées à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Nous attendons cette année une vraie négociation : des échanges argumentés, des réponses étayées, et pas seulement la présentation de mesures décidées à l'avance.

Vos représentants **CFE-CGC** porteront vos demandes sur la rémunération, le temps de travail, les conditions de travail et les évolutions professionnelles. **Écrivez-nous avant le 20/11/2026 à** contact@cfecgc-inetum.fr, et **rejoignez-nous** : plus nous serons nombreux, plus nos demandes pèseront.

Dernière minute.

Vous essayez sans succès d'accéder à l'annuaire sur l'intranet ?

Inutile d'insister : il est remplacé par MaxIA !

Aurait-il été compliqué d'informer les salariés avant ?

CSE Central du 15 octobre – Les brèves

- **Un nouveau manager s'annonce par courriel : nous demandons des réponses à nos interrogations**



Le 9 octobre, des salariés ont reçu ce message du responsable du Centre de Compétences et Supports (CCS) : « **Je vais diriger le CCS et, dans ce cadre, je deviens votre manager**» Or, le projet SPRING de mise en place du CSS n'a été présenté qu'aux élus du Comité Social et Économique Central (CSEC). Son objectif annoncé est, soi-disant, l'amélioration de l'employabilité des salariés vivant des durées d'Intermissions supérieures à 3 mois ou dont l'affectation laisserait une disponibilité inférieure à 30%.

La CFE-CGC a demandé les critères de sélection des salariés affectés, ainsi que des garanties sur la formation et le retour en mission. La Direction doit répondre à nos interrogations avant le prochain CSEC.

Notre conseil : si avez reçu ce courriel, conservez-le et demandez par écrit à votre nouveau manager vos missions et votre plan de formation. Sans réponse, contactez-nous.

- **Appels supports enregistrés : nous demandons des garanties sur leur usage**

La Direction veut enregistrer les appels de support niveau 1 des centres de service. Elle l'explique par les situations « parole contre parole » face à un client, et précise que le dispositif « n'a pas pour finalité la surveillance permanente ni l'évaluation individuelle automatisée ».

Les élus du CSEC ont demandé que l'interdiction d'utiliser ces enregistrements dans une procédure disciplinaire soit écrite : « ne pas avoir pour finalité » ne veut pas dire « ne jamais servir à ». La Direction annonce une procédure écrite accessible à tous et un support pour les managers.

Notre conseil : si vous travaillez en support, demandez la procédure écrite dès sa publication et signalez-nous tout usage inhabituel d'un enregistrement.

- **IA chez Inetum : formations, quotas, et nos demandes**

La Direction présente l'IA comme le sujet qui « emporte tout le reste ».

La Direction annonce investir dans la formation d'environ 1 500 développeurs, dans la mise en place d'outils internes et une plateforme d'agents IA ouverte aux équipes. Elle met en place des quotas de consommation et un protocole d'attribution des licences.

Interrogée sur les « métiers obsolètes » que l'accord de méthode IA prévoyait de présenter en septembre, elle répond qu'elle n'en a aucun : des métiers évoluent, d'abord les développeurs, puis les testeurs, chefs de projet, développeurs juniors et business analysts.

Nous rappelons et demandons que chaque projet « embarquant de l'IA » soit soumis à l'information-consultation des instances et examiné en commission IA comme prévu dans l'accord de méthode IA récemment signé. La première commission est fixée le 6 novembre 2026.

Notre conseil : profitez des formations IA proposées, et signalez-nous tout outil ou quota imposé sans explication.

- **Votre fonction a changé dans SuccessFactors ? Ce qu'il faut savoir**

Le Global Job Framework est déployé depuis début octobre.

Les nouvelles fonctions sont visibles dans SuccessFactors depuis début octobre ; l'annuaire doit suivre fin octobre ou début novembre. La Direction indique qu'il n'y a aucun changement sur le bulletin de paie.

Des élus ont d'ores et déjà signalé des salariés qui ne comprennent pas la fonction attribuée et se sentent « rétrogradés ».

Réponse de la Direction : la communication individuelle aura lieu mi-novembre, à l'ouverture des entretiens, et les cas se traitent avec le manager, puis la RRH. Elle reconnaît que certains outils (GComp, MaxIA, Annuaire) ne sont pas encore cohérents avec ce référentiel et réfléchit à les adapter.

Nos conseils :

1. **Avec le gel des voyages, la direction invite à éviter les déplacements professionnels ; Teams privilégié même pour vos entretiens annuels… Pour autant, vous êtes en droit d'exiger un présentiel dans votre agence – puisqu'une agence est locale et belle et bien dans votre région.**

2. **Vérifiez votre fonction. Si elle ne correspond pas à votre poste, écrivez à votre manager avant l'entretien et gardez une trace. Faites-nous remonter votre cas : nous pouvons le porter auprès de la Direction.**

Le spectre du présentéisme forcé hante les intermissions



Face au prix de l'essence qui flambe à plus de 2,22 € le litre de SP95 et 2,38 € le gazole, imposer aux personnes en intermission de se déplacer sur site uniquement pour du présentéisme relève d'un non-sens économique et social !

Paradoxe flagrant : l'entreprise préconise, dans un souci financier, de limiter les déplacements interrégions… tout en forçant les intermissions à dépenser leur propre argent pour se rendre sur site et ne rien faire.

Le présentéisme forcé n'améliore rien : il fatigue, il coûte cher aux salariés, il peut isoler et ne rapporte qu'une illusion de contrôle aux managers. Exiger une présence physique alors que le travail peut s'effectuer à distance génère une perte de productivité estimée entre 10 et 20 %. Elle accroît les risques de fatigue, de désengagement, de burnout et laisse sur son sillage des salariés épuisés par le prix de la route.

En pleine flambée énergétique, une telle pratique pénalise avec rudesse les salariés sans bénéficier à la performance collective. Plutôt que de laisser errer les fantômes d'une productivité illusoire, cessons de faire venir en agence des intermissions sur des faux prétextes.

Lucidité et cohérence s'imposent pour sortir de cette mascarade.

La CFE-CGC ne signe pas le nouvel accord Handicap !

Inetum tout en ayant un affichage inclusif, continue accord après accord de diminuer les droits des salariés porteurs de handicap.



Elle ne respecte pas les règles d'Ordre Public du code du travail :

1. Ajout d'une **prescription médicale** que la loi n'exige pas. C'est un droit du salarié, pas une décision médicale.
2. Deux critères ajoutés (collectif, client) et prise en compte des aides absente. Le médecin préconise, il ne juge pas la proportionnalité; refus de ses préconisations motivé par écrit (**L.4624-6**).
3. Exclusion des CDD, y compris apprentis et contrats de professionnalisation, sans raison objective que ce soit pour l'aménagement ou les petits bénéfices (CESU).
4. Recherche de poste : une priorité est possible, pas une limite.
5. Information vers le manager : risque de lecture comme une transmission du statut sans consentement. Limiter l'information du manager aux aménagements.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par l'Agefiph ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

C'est pourtant ce que limite l'entreprise.

Déclarer sa RQTH au sein de l'entreprise : choix, modalités et acteurs

Le Code du travail (article L5212-13) et le Code pénal (article 226-13) établissent qu'aucune obligation légale ne contraint un salarié à divulguer sa RQTH à son employeur, protégeant ainsi la confidentialité de l'information dans le respect du secret médical et du droit à la vie privée.

L'Information confidentielle liée au handicap est trop partagée dans ce nouvel accord (cela va jusqu'aux commerciaux) et sans accord de l'intéressé.
De plus, il n'est pas utile que les services sachent que la personne est RQTH pour mettre en place un aménagement.

Des raisons supplémentaires de ne pas signer

- La diminution des interlocuteurs spécialisés handicap, le risque de perte de confidentialité. Nous savons déjà qu'une nouvelle référente Mission Handicap a annoncé son départ.
- La disparition de l'entretien biannuel (inexistant cette année).

Le Triangle des Bermudes du Management

Chez Inetum, le management multi-villes s'est imposé comme le nouveau sport national. Un management éclaté, dispersé aux quatre coins de la France, qui a purement et simplement remplacé le bon sens et le respect élémentaire des personnes.



Par exemple : des salariés localisés à Aix-en-Provence se retrouvent avec un manager direct basé à Montpellier et des RH à Toulouse. D'où des contacts réduits à des mails et des réunions Teams. Des salariés qui, parfois, ne connaissent même pas le visage de celles et ceux qui les «encadrent» … et qui découvrent leur supérieur hiérarchique le jour de l'entretien préalable au licenciement.

On voudrait nous faire croire que ce modèle « explosé » est une organisation moderne et efficace. C'est une ironie amère ; car derrière les organigrammes virtuels et les discours sur l'agilité, il y a une réalité bien plus sombre : l'isolement des salariés, la perte de tout lien humain, l'absence totale de proximité, et une justice sociale à géométrie variable où le coupable est toujours le même : le salarié.

Ce management déshumanisé n'est pas une simple maladresse organisationnelle. C'est un système qui fragilise, qui isole, qui permet les décisions arbitraires et qui transforme le licenciement en procédure administrative à distance. Comment défendre correctement un salarié quand son manager ne le connaît pas, ne le voit jamais, et ne mesure ni son travail réel ni son contexte ? Comment parler de « dialogue social » quand le seul contact possible passe par un écran, le jour où l'on vous annonce que l'on envisage de se séparer de vous ?

Il est temps d'ouvrir les yeux. Une vraie prise de conscience s'impose : l'humain ne peut pas être traité comme une ressource interchangeable gérée à distance. Nous revendiquons un cadre de travail cohérent, où les managers sont proches de leurs équipes, où les gens se croisent, se parlent, se connaissent et construisent ensemble des objectifs communs. Nous refusons ce management fantôme qui sanctionne sans connaître, qui juge sans voir, et qui laisse le salarié seul face à une machine administrative déconnectée de la réalité du terrain.

Marre de ce triangle des Bermudes managérial où les salariés disparaissent dans le silence des Teams et des organigrammes dispersés.

Le respect, la proximité et la dignité ne sont pas des options.

Ce sont des exigences !

Et nous n'abandonnerons pas ce combat.

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-ALPESAUVERGNE	**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** **06 38 41 22 95**	**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**