LETTRE MENSUELLE CFE-CGC De l'UES Inetum

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

8 juillet 2026

Sommaire

Page 1 IA par Technologia
Page 2 *IA par Technologia ... suite*
Page 3 *IA par Technologia ... suite*
Page 4 Fin de mission
Page 5 Minima salariaux de branche
Page 6 Agenda
Page 7 Contacts

Intelligence Artificielle — Retours sur l'enquête Technologia



En janvier, la direction a présenté en CSE Central plusieurs projets d'annexes au règlement intérieur autour des usages de l'IA :

> Charte de l'IA responsable

> Politique Groupe sur l'IA

> Politique Groupe de protection des données

Les élus du CSE Central, dont les élus CFE-CGC, constatant la montée en puissance des dispositifs et usages de l'IA, ainsi que l'absence de cartographie des outils et usages, ont mandaté le cabinet Technologia pour effectuer l'enquête pour laquelle vous avez été sollicités en février / mars.

Le cabinet a rencontré des difficultés exceptionnelles à mener cette mission, ce qui est rare et donc préoccupant. Résultat, un taux de participation de seulement 24. Malgré ce contexte dégradé, le cabinet TECHNOLOGIA a néanmoins considéré que les conclusions de la mission d'expertise étaient fiables et pertinentes.



Un diagnostic a ainsi pu être réalisé, qui fait ressortir les éléments suivants

- **Ce qui fonctionne**



Intelligence Artificielle — Retours sur l'enquête Technologia … suite

- ***Ce qui fonctionne (suite)***

L'IA est bien présente, mais de façon disparates, les principaux utilisateurs étant les managers et les fonctions overhead. Notons que la collecte d'informations, l'automatisation et la traduction sont considérées comme les tâches les plus utiles.

Des impacts plutôt positifs sur la charge de travail et le niveau d'autonomie, contribuant plutôt à l'enrichissement des tâches à plus forte valeur ajoutée et un niveau d'autonomie qui s'élève . A contrario, des process d'usages pas toujours clairs.

- **Ce qui manque**



Une insuffisance d'informations sur les modalités d'usage des outils IA, une insuffisance de formation et des formations pas assez individualisées, alors même que c'est une attente des salariés. Une responsabilité renvoyée au salarié sans information ni formation suffisante sur le fonctionnement des outils.

Des injonctions paradoxales entre le discours de la direction et les moyens attribués aux salariés.

Un risque de fragmentation des collectifs et des craintes portant sur la sécurité de l'emploi .

Au vu de ce diagnostic, plusieurs recommandations, soutenues par les représentants CFE-CGC, ont été formulées



Intelligence Artificielle — Retours sur l'enquête Technologia … suite

Les principales recommandations formulées portent sur les thèmes suivants

- **Cadre et Organisation du travail**

Mettre en place des formations avancées sur les algorithmes de l'IA, les bonnes pratiques en termes de prompt, la vérification des résultats pour un meilleur usage des outils par les salariés.

Renforcer la visibilité de l'équipe AI Monitoring Team (atelier d'animation, workshop, webinar…).

Réaliser une cartographie complète des outils, ainsi qu'documentation technique par outil.

Formaliser un cadre d'usage clair et compréhensible des outils, décliné par métier.

- **Management et objectifs**

Communiquer via le management de proximité auprès de ses équipes sur les cas d'usages autorisés en termes d'outils IA (Client / Inetum) et sur leur périmètre de responsabilités.

Intégration du développement des nouvelles compétences liées à l'IA dans l'évaluation annuelle.

Adaptation des objectifs individuels afin de faciliter/inciter à la montée en compétences sur le volet des outils IA.

Animation d'ateliers collectifs sur les pratiques en termes d'outils IA.

- **Développement des compétences et carrières**

Formations sur les outils, orientées « métier ».

Création d'un pôle support par métier en interne pour l'accompagnement de changement des pratiques.

Mise en place de books des « process métiers » intégrant les usages d'IA.

Cartographie des impacts métiers (identification des compétences fragilisées, renforcées, nouvelles compétences).

Création de parcours de montée en compétences différenciés en fonction des métiers/profils.

Communication sur les parcours de carrière et sur les formations associées.

- **Dialogue social**

Mise en place d'un dialogue social spécifique à l'intégration des outils d'IA, de manière itérative :

- consultation du CSEC avant tout déploiement de nouvel outil IA.
- un audit externe indépendant sur les outils les plus sensibles.

- **Santé**

Mise en place d'une barométrie sur les RPS afin d'évaluer l'impact de l'IA sur les conditions de travail.



Sortie de mission : est-ce de votre faute ? Non !



Non. Et il est important de le dire ! Chez Inetum comme dans toutes les ESN, la fin d'une mission est dans l'écrasante majorité des cas une décision du client, budgétaire, organisationnelle, contractuelle. Pourtant, le silence de la direction laisse trop souvent les salariés seuls face au doute. **La CFE-CGC est là pour la rappeler !**

Un contrat que vous n'avez jamais signé

Voici ce que la direction omet souvent de rappeler : le contrat de prestation qui encadre votre mission lie Inetum et le client. Pas vous. Vous n'y figurez pas. Vous ne l'avez pas négocié. Vous ne l'avez pas signé. Et c'est ce même contrat, sur lequel vous n'avez aucun levier, qui détermine si vous restez ou si vous partez.

Autrement dit : la durée de votre mission ne dépend pas de vous. Elle dépend d'une décision d'achat, d'une réorganisation, d'un arbitrage budgétaire côté client. Votre implication, votre sérieux, votre expertise : tout cela n'a strictement aucune influence sur ce choix.

Derrière chaque fin de mission, une réalité économique

Les causes sont connues. Elles sont structurelles. Et elles n'ont rien à voir avec la valeur du salarié :

- Budget client gelé ou revu à la baisse en fin d'exercice
- Réorganisation interne : fusion, rachat, départ du DSI, nouveau CIO avec une autre vision
- Fin naturelle du projet : livraison, mise en production, internalisation de la maintenance
- Règle d'achat imposée : rotation des prestataires, plafond de durée pouvant aller jusqu'à 3 ans pour limiter les risques juridiques de requalification
- Virage technologique : changement de stack, choix d'un autre intégrateur
- Pression tarifaire : un concurrent décroche le marché à un prix inférieur

Aucun de ces scénarios ne dit quoi que ce soit de votre valeur. Pourtant, ce sont ces mêmes fins de mission qui peuvent se retrouver évoquées, parfois à mots couverts, dans vos entretiens annuels, comme si elles reflétaient une insuffisance de votre part. C'est faux ! Et nous le disons clairement !

> **La règle des 3 ans :** *De nombreux grands comptes, banques, assurances, grands groupes industriels, secteur public, imposent une durée maximale de présence d'un même prestataire externe, pouvant aller jusqu'à 3 ans. Ce n'est pas une sanction. C'est une règle administrative interne, dictée par les services achats pour limiter les risques juridiques. Un prestataire irréprochable peut en être victime du jour au lendemain.*

LA CFE-CGC À VOS CÔTÉS

Premier syndicat des cadres, ingénieurs et techniciens en France

Personne ne devrait avoir à naviguer seul dans ces situations. La CFE-CGC connaît bien le secteur des ESN, ses mécanismes, ses dérives. Elle est présente chez Inetum pour vous informer, vous défendre et peser collectivement sur certaines pratiques abusives de la direction.

Ne restez pas seul. Contactez la CFE-CGC Inetum.

Nos délégués vous répondent, en toute confidentialité.

Salaires dans la branche des Bureaux d'Études : La partie patronale laisse sombrer les minimas salariaux de branche

Après quatre réunions de négociation sur les salaires minima conventionnels, les organisations syndicales représentatives de la branche des Bureaux d'Études — CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT — dénoncent la faiblesse de la proposition patronale.

Après **une année 2025 sans accord salarial**, les salariés étaient en droit d'attendre une revalorisation sérieuse, tenant compte du coût de la vie, de leur engagement et des enjeux d'attractivité de la branche.

Or, la proposition patronale se limite à **40 € bruts mensuels pour l'ensemble des grilles**, **65 € pour le premier niveau ETAM** et **60 € pour les trois niveaux suivants**. Pour le premier niveau, cela ne représente en réalité qu'environ **12 € bruts supplémentaires**, une fois prise en compte l'augmentation du SMIC. Soit des augmentations de salaires comprises entre 0,7 % et 3,2 % pour les ETAM et entre 0,7 % et 1,64 % pour les ingénieurs et cadres.

Depuis le dernier accord salarial de branche, le SMIC a progressé d'environ **6 %**, accentuant l'écrasement des premiers niveaux de classification

Cette proposition ne permet ni de répondre à la perte de pouvoir d'achat des salariés, ni d'enrayer la **smicardisation progressive de la grille des salaires minima**. Depuis plusieurs années, les minima conventionnels décrochent des rémunérations réelles du marché et perdent leur rôle de repère collectif par niveau de qualification.

La grille des salaires minimaux est un **élément essentiel de notre convention collective**. Mais en 10 ans, la partie patronale a abandonné ses responsabilités : à l'exception des plus basses catégories - qui sont rattrapées par le SMIC - les minima de branche ne cessent de diminuer en euro constant et de se contracter.

Il est temps de reprendre l'initiative et de revaloriser l'ensemble de cette grille !

Face à cette situation, les organisations syndicales ont pris, à l'unanimité, deux décisions lors de la CPPNI du 24 juin :

- Demander l'intervention rapide de l'État dans les négociations, par la mise en place d'une **Commission mixte paritaire** ;
- Suspendre les négociations en cours sur les autres accords de branche jusqu'à la prochaine réunion de CPPNI.

Les salariés de la branche méritent mieux qu'une revalorisation symbolique et une nouvelle année blanche.

Agenda

	Juin	Juillet	A venir
Comité Social et Économique (CSE) Central de l'UES Inetum	♦ **17 juin** * Projet « Artificial Inetlligence for work force management » (agents IA d'aide à la décision pour la gestion des ressources et des missions) * Situation économique et financière * Mise en place du forfait mobilité durable (FMD)	♦ **22 juillet** L'ordre du jour reste à venir	Réunion chaque mois sauf en août
Commissions du CSE Central	♦ **19 juin : suivi ADA / ADV**	Pas de réunion	♦ **CSSCT** ♦ **Égalité pro** ♦ **Formation**
Commission Logement	♦ **9 juin : action logement**	♦ **9 juillet : action logement**	Réunion chaque mois sauf août
Paritaires Négociations entre la Direction et les syndicats représentatifs	♦ **Accord de participation IBSF** **3e réunion de négociation sur** * **l'accord de méthode sur l'IA** * **le renouvellement de l'accord sur les astreintes**	**1ère réunion de négociation sur un nouvel accord sur le handicap**	En juillet. **Négociation d'un nouvel accord sur le handicap**
Commission de suivi des accords d'entreprise	Pas de réunion	♦ **8 juillet : ARTT (Aménagement et réduction du temps de travail)**	♦ **Astreintes**

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.**

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** **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**

Olivier Maulmy



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