

GEL DES AUGMENTATIONS

Un exemple vaut mieux qu'un grand discours : dans le Sud-Ouest il y a eu 36 augmentations individuelles pour 793 salariés soit 4,54% avec une date d'effet au 1^{er} avril.

Dire que c'est trop peu est un euphémisme. C'est surtout, après l'absence de variable, une véritable gageure. L'ambiance est anxiété, les variables effacées, et les salaires gelés... Tous les éléments sont réunis pour justifier la démotivation de masse. Tous les éléments sont réunis pour scander un ras le bol...

C'est pourtant dans ces conditions que la troisième date des réunions paritaires a été annulée.

En plus des revendications pour du mieux, il faut déjà couvrir les besoins primaires (pyramide de Maslow). Vos représentants CFDT ont tous ces éléments en tête, aux tripes et au cœur.



Nationale des Bureaux d'études techniques, ainsi que la note de service qui n'impose seulement que 15 jours ouvrés minimum et non 20.

On se demande pourquoi la Direction se donne la peine de faire des négociations avec les représentants du personnel. Ceci vous donne un bon résumé de l'état du dialogue social chez Inetum.

Autant dire qu'avec l'application de telles mesures, cela va encore plus dégrader le climat social dans notre entreprise.

Après le gel des augmentations salariales, Inetum s'attaque aux congés

La Direction s'attaque maintenant aux jours de congés payés des salariés en intercontrat.

Chez I&O, la Direction vous impose de prendre 4 semaines de congés payés sur vos 5, dans un créneau de 5 semaines durant cet été... La Direction est véritablement grand prince avec les salariés en intercontrat !

Malgré le fait que cette imposition soit a priori légale, cette obligation ne respecte pas intégralement [l'article 5.4 - Modalités de prise des congés payés](#) de notre Convention Collective



Sommaire

03.

Dialogue social



Édito de la CFDT

04.

Retraite progressive

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »

Briser le silence sur la santé mentale au travail

Pendant trop longtemps, la santé mentale a été reléguée au rang des sujets "personnels", presque honteux. On la pense réservée à ceux qu'on qualifie, à tort, de "fragiles". Mais cette idée reçue est non seulement fausse, elle est dangereuse.

05.

Gaslighting

La santé mentale concerne **tout le monde**. Elle est mise à l'épreuve par nos conditions de travail, nos relations avec nos collègues, nos managers, par ce que nous vivons au quotidien dans l'entreprise ou dans le service public. Être victime de harcèlement, subir l'isolement ou être progressivement exclu du collectif de travail, voir ses perceptions niées ou minimisées (ce qu'on appelle aujourd'hui *gaslighting*), ce sont des réalités que trop de salariés vivent encore dans le silence et la peur.

06.

Mobbing et ambiance toxique

Il est temps de sortir de cette culture du non-dit. Parce que **souffrir psychologiquement au travail n'est pas un signe de faiblesse**. C'est souvent, au contraire, un signal d'alerte fort et lucide sur un dysfonctionnement collectif. Il ne faut pas "tenir", "encaisser", ou "faire bonne figure" à tout prix : il faut pouvoir parler, être écouté, et surtout être **protégé**.

La CFDT s'engage pour que la parole se libère, pour que les structures de prévention existent réellement, et pour que chaque salarié ait le droit d'évoluer dans un environnement sain, respectueux et humain. La santé mentale n'est pas un luxe. C'est un **droit fondamental au travail**.



Dialogue Social

Expression d'une crise profonde

Suite à l'annulation successive par la Direction des trois dernières réunions paritaires, l'intersyndicale Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, SOLIDAIRES INFORMATIQUE) ont exigé la reprise des négociations, sans délai, sur la **Prévoyance Santé**, le **Télétravail** et le **Travail atypique**.

L'intersyndicale réclame aussi l'ouverture des négociations sur les sujets revendiqués par les organisations syndicales lors de la dernière **NAO** comme **l'Accord « Seniors »** et la **retraite progressive**, le **Droit à la déconnexion**, la **Qualité de Vie au Travail**, le **Congé hormonal**, **l'Intéressement et la Participation**, le **Compte épargne Temps**, ...



Référendum

Grâce au score effectué lors des élections, la CFDT est le seul syndicat à pouvoir demander la mise en place d'un référendum. Il y a quelques années, nous l'avions envisagé pour le Télétravail. En effet, cet accord doit être revu.

Pour simple exemple, la prise en charge de 50% par l'employeur du matériel n'est pas acceptable ; le matériel professionnel doit être totalement pris en charge par Inetum.

Dans le cadre de la mise en place d'accord ou de renouvellement de ceux-ci, nous n'hésiterons pas à utiliser ce levier. Véritable pouvoir démocratique.

Nous vous détaillerons dans ce mensuel et les suivants les revendications de la CFDT et nos objectifs concernant les accords.



Retraite progressive

Ce dispositif permet à un salarié, remplissant les conditions légales (âge, durée d'assurance, taux d'activité partiel), de réduire progressivement son temps de travail tout en percevant une fraction de sa pension de retraite.

Nous demandons l'ouverture des négociations relatives à la mise en place d'un accord d'entreprise « contrat de génération ». Cet accord permettrait de favoriser une transition en douceur pour les salariés proches de la retraite, tout en garantissant la transmission de compétences et le respect des droits acquis. Afin de sécuriser ce parcours et d'éviter les freins administratifs, nous proposons notamment que l'accord prévoit :

1. La prise en charge par l'employeur des cotisations de retraite de base (CNAV) et complémentaire (Agirc-Arrco) sur la base d'un temps plein, dans le cadre d'une surcotation.
2. Modalités de mise en place de la retraite progressive (notamment la possibilité de surcotter les cotisations de base et complémentaire).
3. La définition des taux de travail possibles (entre 40 % et 80 %), avec un cadre clair sur la répartition du planning et des missions pendant la période à temps partiel.
4. Un processus simplifié de délivrance de l'attestation CERFA 13362*02, dans un délai maximal de deux mois, afin que l'absence de réponse ne profite pas d'une acceptation par défaut sans information précise.
5. ...



En savoir plus sur la retraite progressive ?

La retraite progressive est un dispositif permettant à un salarié proche de l'âge légal de retraite de réduire son temps de travail tout en percevant une partie de sa pension. Concrètement, le salarié continue d'exercer une activité professionnelle à temps partiel (entre 40 et 80 % d'un temps plein) et reçoit simultanément une fraction de sa retraite de base et complémentaire. Ce système vise à faciliter la transition entre la vie active et la retraite, tout en continuant à cotiser pour améliorer le montant de la pension future.

Âge minimum

- Le salarié doit avoir atteint l'âge minimal requis, fixé à deux ans avant l'âge légal de départ en retraite. Pour les générations nées avant le 1^{er} septembre 1961, cet âge est de 60 ans.
- Pour ceux nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge minimal augmente progressivement, à raison de 3 mois par génération ; à titre d'exemple, un salarié né en 1963 pourra en bénéficier à 60 ans et 9 mois.
- Pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1968, l'âge minimum est de 62 ans.

Durée d'assurance requise

- Il faut justifier d'au moins 150 trimestres cotisés (tous régimes de base confondus)

Taux d'activité à temps partiel

- Dans le secteur privé, l'activité à temps partiel doit être comprise entre 40 et 80 % d'un temps plein (durée légale ou conventionnelle)

Durée et renouvellement

- Le régime de retraite progressive peut durer tant que le salarié remplit les conditions (taux de travail toujours compris entre 40 et 80 %, et maintien des trimestres).
- Lorsque le salarié décide de partir définitivement à la retraite, il doit effectuer une **deuxième demande** de liquidation de pension (retraite définitive)

A suivre les mois prochains ; nos autres revendications, rapprochez-vous de vos correspondants CFDT



Vous vous reconnaissiez dans cette situation ?
Contactez vos correspondants CFDT.

ON VOUS DIT QUE VOUS
VOUS FAITES DES IDÉES ?
QUE VOUS DRAMATISEZ ?

CE N'EST PAS ANODIN.
C'EST PEUT-ÊTRE
DU GASLIGHTING.

Cfdt:

GASLIGHTING AU TRAVAIL : QUAND LA RÉALITÉ EST SABOTÉE

"Tu te fais des idées", "Personne ne t'en veut", "Tu dramatises", "Tu es trop sensible".

Derrière ces phrases en apparence anodines se cache parfois une stratégie redoutable : le *gaslighting*. Le *gaslighting* est une forme de manipulation psychologique insidieuse qui vise à déstabiliser une personne en remettant régulièrement en question sa perception des faits, ses émotions ou ses souvenirs. Ce terme est emprunté à une pièce de théâtre de 1938 ("Gas Light"), puis un film éponyme, dans lequel un mari fait douter sa femme de sa santé mentale.

Il décrit aujourd'hui une réalité bien présente... y compris dans le monde du travail.

Une violence invisible mais destructrice

Dans le contexte professionnel, le *gaslighting* peut se manifester de différentes façons :

- Un collègue qui altère ou falsifie des informations pour faire porter la faute à autrui.
- Une équipe qui minimise ou ridiculise la souffrance ou le ressenti d'un salarié.
- Une équipe qui considère que c'est vous le problème puisque personne d'autre n'en a.
- Un manager ou un collègue qui nie avoir tenu des propos déplacés.
- Des décisions prises en dehors de toute concertation, puis justifiées par des "preuves" que l'on ne retrouve jamais ou à laquelle on donne un tout autre éclairage.
- Un collègue qui souffle le chaud puis un froid glacial.

Ce type de violence psychologique crée un climat de confusion, d'auto-doute, voire de culpabilité permanente.

Une des méthodes utilisées est de nier jusqu'à ce que sa victime y croie par effet de force et de répétition.

C'est aussi de convaincre l'entourage à force de présence constante et du discours dissonant qui est martelé.

La victime peut en venir à remettre en question ses compétences, sa mémoire ou même sa santé mentale. Avec le temps, l'estime de soi s'effondre et les troubles anxieux, dépressifs ou post-traumatiques s'installent.

Pourquoi le repérer est difficile ?

Le *gaslighting* est rarement isolé : il s'inscrit souvent dans un contexte de dysfonctionnement collectif, et il est difficile à dénoncer. Pourquoi ? car il repose sur des paroles, des omissions, des attitudes **floues**, jamais frontalement violentes.

Il est aussi alimenté par des mécanismes culturels : la peur du conflit, la valorisation du "self-control", ou encore le tabou autour de la santé mentale, qui empêche les victimes d'être entendues.

Le rôle du management dans cette orchestration est parfois passif, sous estimant l'importance d'intervenir dans des conflits de cour d'école. Le supérieur laisse faire, voire alimente les tensions par des sous-entendus, sans jamais se compromettre. Il exerce ainsi un pouvoir discret, dont Norbert Elias montrait déjà qu'il était d'autant plus fort qu'il restait **invisible**. Ce pouvoir repose sur une dynamique perverse : les **subalternes deviennent eux-mêmes les agents d'un processus d'exclusion** qu'ils croient spontané. L'entreprise devient alors le théâtre d'une tyrannie ordinaire, où la violence change de forme mais pas de fonction : elle contrôle, elle élimine, elle légitime la souffrance d'autrui.

Ce phénomène, trop souvent sous-estimé, est un vecteur de **risques psychosociaux majeurs**, parce qu'il désorganise les cadres symboliques nécessaires à la reconnaissance mutuelle. Il ne s'agit pas d'une simple question de susceptibilité ou d'entente interpersonnelle, mais d'un **enjeu structurel, éthique et juridique**, engageant la responsabilité de tous les acteurs de l'environnement professionnel.





MOBBING : L'ACHARNEMENT QUI DÉTRUIT

Derrière les blagues lourdes, les silences pesants ou les remarques assassines, une stratégie collective d'exclusion peut se mettre en place : c'est le *mobbing*.



Le *mobbing*, ou harcèlement moral en meute, désigne une violence psychologique répétée exercée par un groupe (collègues, hiérarchie ou sous-entendu collectif) contre une personne désignée comme cible. À la

différence du harcèlement moral individuel, le *mobbing* implique souvent une forme de complicité tacite ou active d'un collectif, nourrie de rumeurs, de ragots, d'isolement ou de rejet.

Parfois initié par les pairs, ce mécanisme repose sur une déshumanisation progressive : la victime n'est plus perçue comme une personne, mais comme un problème. Le silence des témoins, la passivité des encadrants ou l'absence de réaction de l'institution peuvent aggraver la situation.

La CFDT alerte : le *mobbing* est un danger majeur pour la santé mentale et la dignité au travail. Il fragilise durablement les victimes, mais aussi l'ensemble du collectif. Il est indispensable que les IRP (Instances Représentatives du Personnel) puissent :

- Nommer et visibiliser ces pratiques.
- Agir en prévention dès les premiers signaux d'alerte.
- Être outillées pour accompagner les salariés sans les exposer davantage.

Le poison de l'implicite : dynamique d'exclusion et effondrement éthique au travail

« *Il n'y a pas de bourreau sans spectateurs. Le silence est un consentement.* »
— Christophe Dejours

Les propos dénigrants — fussent-ils travestis en humour, en confidences ou en alertes — ne sont pas anodins. Ils participent d'un **travail souterrain de disqualification** : ils altèrent l'image sociale d'un individu en son absence, imposent une lecture univoque de sa personnalité, et placent l'entourage dans une posture de **suspicion partagée**.

René Girard, en analysant le rôle du *scapegoating*, montrait que le **groupe, en temps de crise ou d'incertitude, se ressoude souvent contre un tiers désigné comme responsable d'un désordre diffus**. La construction d'un récit collectif autour de la "déviance" d'un collègue devient un exutoire, une soupe sociale, et parfois une stratégie de positionnement.





L'espace de travail devient alors un **théâtre de jugements à huis clos**, où l'accusé n'est jamais informé qu'un procès est en cours. Il est **évité, non convoqué, mis à l'écart sans explication**. Cette exclusion larvée **détruit la fonction contenante du collectif**, essentielle à la santé mentale (Kaës, 1993 ; Clot, 2010). Le lieu censé soutenir la subjectivité devient au contraire un facteur d'effondrement.

La médisance n'est pas une anomalie relationnelle : elle constitue une **technologie sociale de mise à l'écart**. Elle permet à un collectif, face à des tensions ou des incertitudes organisationnelles, de **résoudre symboliquement l'angoisse** en désignant un coupable, un déviant, un inadapté.

Inspirée des travaux de René Girard sur le **bouc émissaire**, cette dynamique repose sur une triangulation : un sujet tenu pour responsable d'un malaise diffus, un groupe qui resserre ses liens par son rejet, et un récit implicite qui justifie l'exclusion. **En entreprise, ce récit se construit sur des propos détournés, des insinuations, des répétitions partielles d'événements réels, des diagnostics de personnalité improvisés par des collègues non habilités**. Exemples : « Ah bon, elle est Directrice de projets ? Elle ne doit pas être très bonne alors. Je le sais j'en ai côtoyé beaucoup, elle n'en a pas l'air. Elle ne doit pas être compétente », « Son problème est qu'il manque d'empathie ». « Il est trop sensible, il s'invente des problèmes tout seul ». Propos aussitôt oubliés et qui ne seront jamais assumés mais qui font leur chemin dans l'esprit des uns et des autres surtout quand ils sont répétés. De tels comportements ou commentaires, enfuent et grignotent une légitimité. **La personne est alors jugée arbitrairement inapte à travailler avec le collectif**. Le caractère insidieux de ce processus réside dans son **ambiguïté permanente** : rien n'est explicitement dit, mais tout est insinué. La victime est dès lors **placée dans l'impossibilité de se défendre**. Elle n'est jamais confrontée, toujours jugée à distance. Cette **disqualification silencieuse** altère les conditions de reconnaissance nécessaires à l'existence professionnelle, au sens donné au travail et à la possibilité d'une confiance partagée (Clot, 2010 ; Dejours, 2015).

Lorsque l'isolement se produit sans confrontation explicite, le sujet visé entre dans un **état d'hypervigilance émotionnelle**, assimilé à tort à de la paranoïa. Il ne s'agit pas d'un trouble pathologique, mais d'une **paranoïa de défense**, une réponse lucide à un contexte flou et possiblement hostile. **L'individu développe des stratégies de survie — repli, doute de soi, suradaptation ou retrait — qui le rendent de plus en plus vulnérable et de moins en moins compréhensible aux yeux de son entourage**. Ce cercle vicieux alimente encore davantage son exclusion.

Christophe Dejours parle ici de **souffrance éthique** : elle surgit quand l'individu ne peut plus se reconnaître dans l'image que son environnement lui renvoie. L'agressivité n'est plus frontale mais **diluée**, rendant toute protestation illégitime, toute tentative de défense suspecte. **Le sujet est pris dans un double bind : se taire et souffrir ou parler et être discrédié davantage**.



Là encore. Si vous vous reconnaissiez dans cette situation, sortez de votre isolement. Parlez à vos correspondants CFDT qui sauront vous aider.

**Philippe Buges**

Nord
Délégué Syndical
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com
06.73.32.81.27
Commission Égalité Professionnelle
Commission Formation
Suivi ARTT

**Chantal Murat**

Nord
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
06.31.09.77.28

**Christelle Ribeiro**

Nord
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
Commission Égalité professionnelle
Commission Économique

**Adhérez****Ibrahima Badiane****Délégué Syndical Central**

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF
Commission Économique

**Mohamed Nouasse**

Sud-Ouest
Délégué Syndical
mohamed.nouasse.pro@gmail.com

**Didier Pouson**

Sud-Ouest
Délégué Syndical
cfdt.inetum.sudouest@gmail.com

**Pascale Lefebvre**

AURA
Déléguée Syndicale
pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com
06.51.95.92.74

**François Costes**

Délégué Syndical Central Adjoint
francois.costes.cfdt@gmail.com
06.63.68.32.42
RS au CSE Central

**Jean-Marc Freulard**

Île-de-France
Délégué Syndical
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com
06.52.12.24.39
Commission Environnement

**Zahira Maouche**

Île-de-France
Déléguée Syndicale
zahira.cfdt@yahoo.com
07.63.62.31.76
Secrétaire Adjointe au CSEC

**Consuelo Feliu-Llombart**

Île-de-France
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com
06.61.46.38.99
Commission Égalité Professionnelle

Élu à la CSSCT Central : Jean Domingos
RS à la CSSCT Central : Saïd Habouchi
Élu à la commission Environnement : Pascal Adam
Élu à la commission Prévoyance : Philippe Taar
Élus à la commission logement : Saïd Habouchi, Trinh
Nguyen, Sam-My Ngor, Reginald Lubin

Référents harcèlement et agissements sexistes
Île-de-France :
Christophe Pointeau : **06.26.03.93.17**
Nord :
Chantal Murat : **06.31.09.77.28**

**Christophe Simon**

Méditerranée
RSS
cfdt.inetum.mediterrane@gmail.com
07.81.75.43.01

**Flavien CID**

Grand Ouest
Délégué Syndical
flavien.cid.cfdt@gmail.com
06.12.21.09.56
Membre de la CSSCT
Commission environnement

**Christel Boudinot**

Grand Ouest
Déléguée Syndicale
christel.boudinot.cfdt@gmail.com
06.20.50.19.06

**Réginald Lubin**

Est
Délégué Syndical
07.84.02.16.78