



L'édito de la CFDT

Les adhérents ont décidé de refuser de signer les accords Télétravail et QVCT.

À la CFDT, la démocratie fait partie de nos valeurs fondamentales : nous consultons nos adhérents, faisons preuve de la plus grande transparence et sollicitons l'avis de tous. Nos adhérents ont voté, toutes régions confondues, contre (à 70% en moyenne) le nouvel accord Télétravail et QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail).

Accord Télétravail

Tout d'abord nos adhérents ont considéré que **les montants octroyés par la Direction constituent une régression et ne sont pas suffisants** (voir nos mensuels précédents) – à titre d'exemple l'URSSAF prévoit l'exonération des frais SANS accord entre 10,90€ et 59,40€, avec accord, comme c'est le cas aujourd'hui – le montant va de 13€ à 71,50€. L'accord Inetum prévoit 1,5 euros par jour plafonné à 15 euros par mois !



La CFDT avait signé le précédent accord pour avoir un référendum. Aujourd'hui, **la CFDT ne veut pas servir d'alibi** et laisse la Direction assumer les montants proposés. Nous rappelons, à toutes fins utiles, qu'un salarié aura la possibilité d'aller en justice pour récupérer ses frais professionnels au tribunal.



Accord QVCT

Enfin un projet d'accord QVCT, après autant d'attente et de revendications **Mais le compte n'y est toujours pas !!** Voilà plus d'un an que la CFDT posait inlassablement la même question, chaque mois dans le mensuel, la question reste donc invariablement la même : à quand un véritable accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) chez Inetum ?

Parmi les points remontés par les adhérents :

- Concernant la proposition pour la retraite progressive, il paraît contradictoire de pouvoir revenir sur le principe d'un temps partiel à un temps plein en gardant l'obligation de partir en retraite. Un engagement sur 2 ans est très long et nul ne peut prévoir son avenir dans 2 ans. La réversibilité de la décision – (2 ans) devrait donc être cohérente et, par conséquent, tenir compte de la réalité vécue par le salarié.
- Voici quelques-unes des demandes de la CFDT qui n'ont pas été prises en compte :
 - o Maternité, Paternité, Adoption ; le maintien de salaire pendant le congé de maternité, paternité et adoption sans condition d'ancienneté,
 - o La mise en place de jours enfants malades rémunérés et la rémunération de l'heure d'allaitement,
 - o Permettre aux femmes enceintes de quitter (rémunérés) le travail 30 minutes plus tôt à partir du 3^{ème} mois au lieu du 5^{ème} mois de grossesse
 - o Maintien du terme hormonal à la place de menstruel
 - o

Concernant la QVCT : pendant trop longtemps, cette question est restée sans réponse concrète.

Pourtant, les attentes des salariés sont claires :

- Mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle,
- Prévenir les risques psychosociaux,
- Agir pour favoriser la santé mentale,
- Et développer un environnement de travail épanouissant et respectueux des équilibres de chacun.



Le contexte : de la QVT à la QVCT, une obligation de fond. Nous l'avons souvent abordé, mais il est bon de le rappeler ; depuis le 1^{er} avril 2022, la notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) a évolué en Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), conformément à la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Les entreprises ont désormais l'obligation d'aborder la QVCT dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) ([article L.2242-17 du Code du travail](#)).

La démarche QVCT s'appuie sur l'engagement des acteurs de l'entreprise et concerne tout ou partie de l'entreprise (projet, problématique...). Elle ambitionne simultanément d'améliorer la santé et de contribuer à la performance.

Mais cette obligation ne se limite pas à la conformité légale : elle implique une ambition sociale. Pour la CFDT, la QVCT doit être un levier de transformation :

- Pour développer un environnement de travail sain et épanouissant,
- Pour améliorer les conditions de travail tout en soutenant la performance collective,
- Et surtout pour favoriser un équilibre durable entre vie personnelle et vie professionnelle.

C'est ce troisième volet, l'articulation des temps de vie, que la CFDT réclame depuis le début comme pilier central de la politique RH d'inetum.



Après consultation de nos adhérents, nous avons refusé de signer cet accord. Pourquoi ?

L'accord qui aurait pu être signé aujourd'hui aurait constitué une étape importante, obtenue grâce à la persévérance des équipes CFDT et au dialogue social qui, enfin, produit des résultats tangibles. S'il ne répond pas encore à toutes nos ambitions, il marque une avancée significative vers une entreprise plus humaine et plus responsable.



Éléments descriptifs de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments, qui participent au dialogue social et de la perception qu'en ont les salariés, tels que : la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise, la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise, la qualité des relations de travail, la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif, la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, la qualité du contenu du travail, la qualité de l'environnement physique, la possibilité de réalisation et de développement personnel, la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle, le respect de l'égalité professionnelle.

La QVT reste un chantier vivant...

Le volet "articulation entre vie personnelle et vie professionnelle", au cœur de nos revendications, doit maintenant se concrétiser dans la durée :

- Par une réflexion sur les rythmes de travail et les temps de déconnexion,
- Par la prise en compte des contraintes personnelles dans les mobilités internes,
- Et par la co-construction de solutions personnalisables pour chaque salarié.
- Les préoccupations et freins des salariés dont la **CFDT** se fait l'écho

Nous en parlions le mois dernier, fustigeant SPARK, nous voulons des actes pas des mots. Pour se faire, il faut changer de *mindset* et insuffler du positif dans la culture d'entreprise.



En conclusion,

La QVCT n'est pas un accord qu'on signe, c'est une culture d'entreprise à construire. Une culture où le bien-être, la reconnaissance et l'équilibre de vie ne sont pas des « bonus », mais les fondations d'un véritable respect du salarié.

La CFDT continuera ses actions pour un texte plus avantageux parce qu'au-delà des textes, c'est dans le quotidien des salariés que se mesure la qualité de vie au travail. Et c'est là que la CFDT continuera d'agir, d'écouter et de proposer.

Intelligence Artificielle et Inetum

À l'horizon des évènements

Avant de commencer la lecture de notre édito, nous souhaitons, en préambule vous rappeler le postulat suivant : **la loi impose** à l'employeur d'assurer l'adaptation et le maintien de l'employabilité. IA ou pas – l'employeur a l'obligation de maintenir l'employabilité de ses salariés.

L'obligation légale de l'employeur à adapter le salarié et de maintenir son employabilité existe bien :

- dans le code du travail : [article L.6321-1 du Code du travail](#).
- [Cass. soc., 21 avril 2017, n°15-28.640](#) confirme que l'employeur doit assurer l'adaptation du salarié et veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée du contrat.

L'IA n'est pas la menace. La menace, provient de la Direction qui refuse d'anticiper à grande échelle. La loi impose à l'employeur d'adapter, de former et de maintenir l'employabilité. La direction parle de l'Intelligence Artificielle mais n'investit pas, elle tarde. Or, ce faisant, elle s'expose — juridiquement et socialement. La CFDT exige des plans concrets, des budgets et des garanties pour les salariés aujourd'hui.



Pourquoi la Direction se doit d'anticiper ?



L'intelligence artificielle redessine les contours de l'entreprise : automatisation des tâches, algorithmes de productivité, IA générative... Les impacts sur l'emploi, les conditions de travail et la santé mentale des salariés sont majeurs.

A ce jour, l'intelligence artificielle a un impact sur nos métiers, nos compétences, notre savoir-faire. Nous gagnons du temps en déléguant par exemple la génération d'un compte-rendu à l'IA... qu'en est-il de ceux qui passent des heures à le faire « à l'ancienne ». Seront-ils considérés comme moins productifs ?

« Let's talk » devrait s'appeler « Just listen »

La voix robotisée des intervenants était glaçante. Certes, le travail pour arriver à ce résultat a dû plaire à beaucoup, mais à notre sens, ce travail dépossède l'essence même de la communication.

Let's talk devrait s'appeler Just Listen.

Cette voix robotisée qui jette un seau d'eau froide sur l'enthousiasme que l'on devinait chez certains intervenants. Cette imitation n'était pas nécessaire. Cette démonstration n'était pas nécessaire non plus.

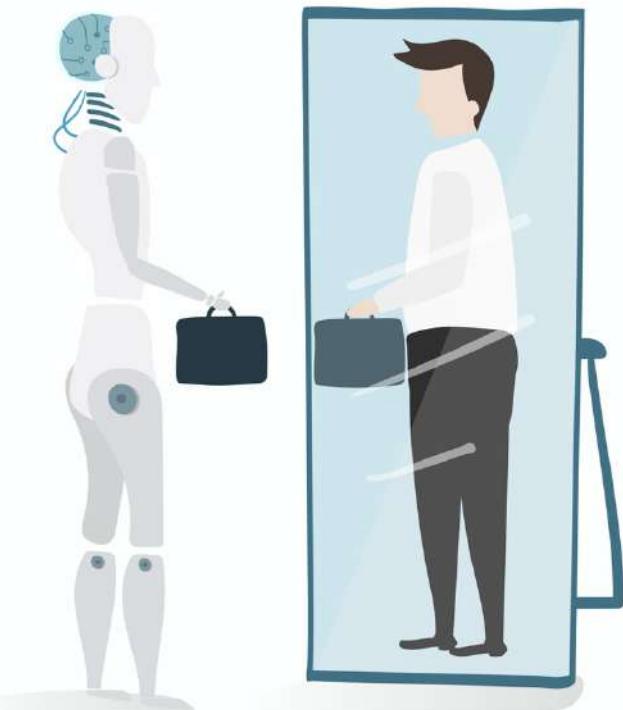
Tout comme la dissonance (entre l'enthousiasme qui s'affichait sur le visage des participants et la voix plate) qui démontrait le manque de congruence, tant sur la forme que sur le fond.

Partenariat avec Microsoft – annonce que de nouveaux métiers vont disparaître et d'autres se créer. Mais nous n'avons pas entendu que nos emplois seraient sauvagardés, que si notre poste allait disparaître nous serions formés à un nouveau en gardant notre emploi.... Et cela pose problème, cela pose questions.

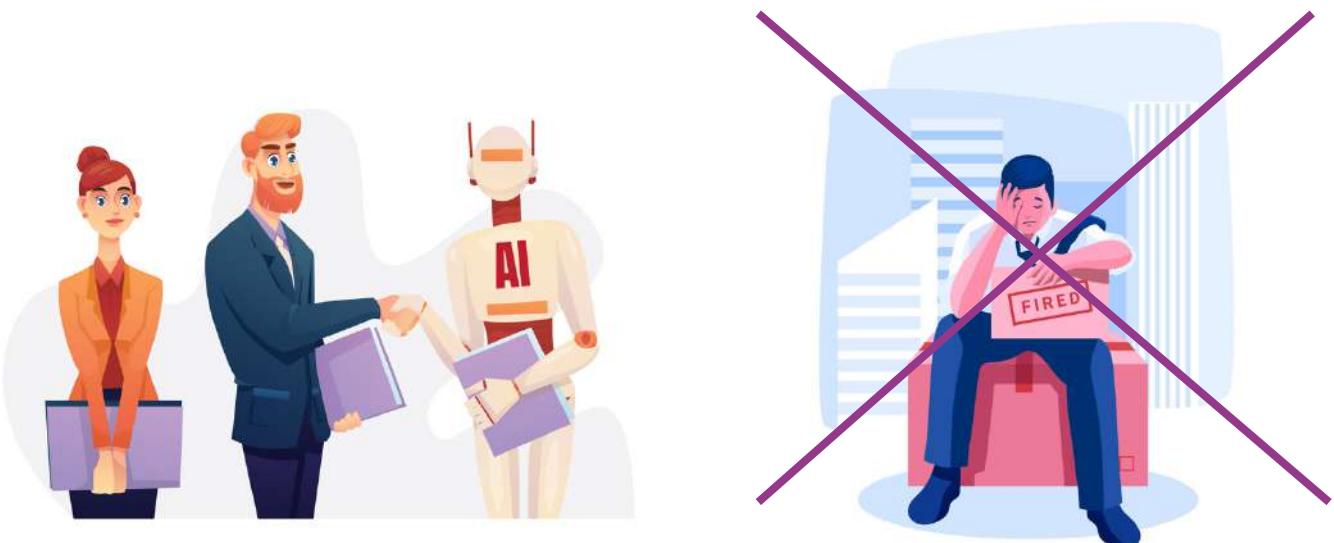
Car un emploi n'est pas un poste seulement. C'est un respect contractuel comme nous l'avons expliqué en préambule.

Les communications patronales parlent d'"opportunités", d'"accélération" et de "collaborations". Mais juridiquement, **ce n'est pas suffisant** :

- Promesses vagues = pas de preuve d'action.
- Budgets formation inchangés = manquement possible à [l'article L.6321-1 C.T.](#)
- Silence sur les plans de reconversion ou l'articulation des entretiens professionnels = risque juridique réel.



La CFDT réclame l'ouverture d'un vrai dialogue social sur le sujet, pourquoi ? :



La CFDT vous informe – CSE central

- 1. Un projet de vente d'une unité est en cours. En raison de la confidentialité nous ne pouvons en dire plus.**
- 2. Consultation sur le projet d'évolution de l'annexe 1 du règlement intérieur : charte d'utilisation du système d'information**

Des discussions ont lieu sur l'horodatage de la prise en compte du règlement intérieur, la double authentification. Les élus ont demandé avec quel matériel ou quel outil ? Sharepoint doit être accessible depuis un ordinateur qui n'est pas connecté pour les élus et la Direction ne veut pas refaire le point avec la sécurité.

Une preuve horodatée de la lecture du nouveau règlement a été demandée à la Direction. Les élus soulignent que le texte est plus protecteur pour l'employeur et plus responsabilisant pour le salarié. La charte telle qu'elle n'est pas applicable pour les représentants du personnel. Dans bien des cas les salariés seront muselés par cette charte.

L'avis du CSEC n'est pas demandé à cette réunion au vu des interrogations et points en suspens.

Pour respecter le règlement intérieur des formations sont-elles prévues ? La direction répond que des parcours de formation existent sur l'intranet.

3. Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, [article L.2312-24 du Code du Travail](#) :

- Organisation I&O 2026 a été présentée

4. Inetum a-t-il un retour au sujet du recours sur « l'exonération des heures supplémentaires des modalités 2 » fait auprès de l'URSSAF suite au dernier contrôle ? La réponse est : NON

5. Congés acquis durant un arrêt maladie - Gestion des compteurs (congés acquis / reliquat)

Contexte : des salariés ayant droit à des congés à la suite d'un arrêt maladie voient leurs jours ajoutés au compteur reliquat et que ces jours sont pris en premier lors de la pose de congés au lieu d'être pris sur les acquis qui ont une période de prise plus courte. Il nous avait été dit en CSE et en CSEC que le compteur reliquat était un nouveau compteur et qu'il était géré correctement.

6. Information des CSE sur les entrées de salariés au plus tôt

Contexte : lorsqu'un salarié arrive dans la société, il a le droit de profiter dès son premier jour de présence des avantages du CSE. La direction fournissant les informations une fois par mois pour les embauchés présents parfois depuis 3 mois. Cela pose des problèmes pour les prestations données à condition que le salarié soit présent à une date donnée. La loi est claire sur le sujet et l'URSSAF a donné un sursis jusqu'au 1^{er} janvier 2026 pour l'appliquer. Auparavant nous avions une condition d'ancienneté et cela ne posait aucun problème. Nous avons donc besoin que la Direction nous donne les informations d'entrée dans la société au plus tôt afin de nous permettre de réaliser nos attributions correctement.



Début novembre, on se laisse pousser la moustache pour être un Mo-Bro (comprendre frère de moustache).



MOVEMBER



MOVEMBER

Ensemble pour la
santé des hommes



Le mois de novembre est consacré à la sensibilisation masculine au niveau mental et génital.

Si on a entendu parler de la sensibilisation aux cancers de la prostate et des testicules, on entend moins parler de la santé mentale et de la prévention du suicide des hommes. Ce qui est pourtant un enjeu majeur de la prévention.

La CFDT relaie l'information car partager l'info c'est déjà agir.

Posez-nous vos questions et réclamations, nous les transmettrons directement à la Direction



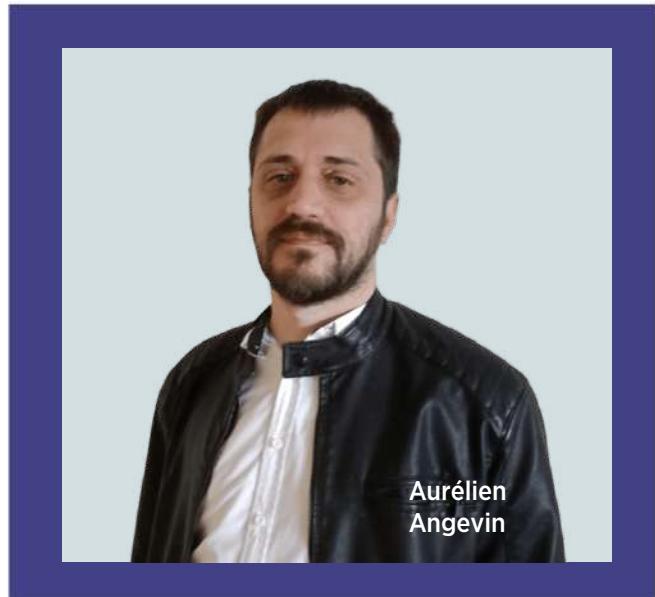
Le Comité Social et Économique est l'instance qui aborde avec la Direction les points concernant les questions de Santé et Sécurité, les points économiques ainsi que l'organisation générale de l'Entreprise. Cette instance permet également aux élus de porter les questions et réclamations des salariés. Chaque mois, lors des réunions plénières entre la Direction et les élus, la CFDT relaie de façon anonyme (si vous le demandez) vos questions et réclamations.

Contactez vos représentants CFDT (liste en dernière page) et posez vos questions. Elles seront directement relayées à la Direction, et même mises à l'ordre du jour du CSE si besoin, et nous vous rendrons compte sitôt la réunion terminée.



Bienvenue Aurélien !

Aurélien Angevin est votre nouveau Délégué Syndical dans la région Grand-Ouest



Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



Adhérez



Vos contacts CFDT ne sont pas des noms dans une liste. Ce sont des élus engagés à vos cotés



Ibrahima Badiane

Délégué Syndical Central

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF
Commission Économique



Adhérez

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



François Costes

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



Mohamed Nouasse

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



Didier Pousson

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



Pascale Lefebvre

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



Christophe Simon

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



Christelle Ribeiro

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



Chantal Murat

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



Philippe Buges

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



Réginald Lubin

Est
Délégué Syndical
07.84.02.16.78



Zahira Maouche

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



Aurélien Angevin

Grand-Ouest
Délégué Syndical
aurelien.angevin.cfdt@gmail.com
06.70.91.65.14



Christel Boudinot

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



Flavien CID

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



Jean-Marc Freulard

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



Consuelo Feliu-Llombart

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