



Numéro 237

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

septembre 2025

Nos réseaux



19 septembre : Appel à la grève des salariés Inetum

Pourquoi la grève du 19 septembre chez Inetum est nécessaire ?

Alors que la grève du 18 septembre porte des revendications nationales (jours fériés, assurance maladie...), la situation chez Inetum exige une mobilisation ciblée et immédiate.

Depuis le début de l'année, Inetum, incapable de tenir les objectifs fixés par son actionnaire, a décidé de prendre l'argent dans les poches des salariés :

- gel des salaires (2 millions d'euros),
- mutuelle (1 million d'euro).

C'est aujourd'hui à nos acquis que la direction veut s'attaquer en mettant sur la table l'ensemble des accords collectifs. La feuille de route est claire :

- Baisse des indemnités télétravail (1 euro par jour plafonné à 10 €),
- Baisse de la prise en charge des frais de transport (de 70 % à 50 %),

Ces mesures sont en cours de négociation et pourraient être imposées rapidement et unilatéralement par la direction.

Les compensations annoncées peuvent être des sujets de négociations (tickets restaurant, congé hormonal, congé parental, temps partiel senior, ...) mais les moyens annoncés ne sont pas à la hauteur des pertes prévues.

Le 19 septembre, l'intersyndicale Inetum (Solidaires Informatique, CFTC, CGT) appelle à la grève pour défendre des revendications concrètes :

- Augmentation des salaires,
- Augmentation des indemnités télétravail,
- Congé hormonal pouvant profiter au plus grand nombre des femmes impactées,
- Plan senior et retraite progressive avec maintien du salaire et des cotisations patronales,
- Politique environnementale incitative,
- Compte Épargne Temps.

**Le 19 septembre, c'est essentiel pour nous. Cessons le travail pour dire :
STOP à la casse sociale !**

OUI à des avancées pour nos revenus et nos conditions de travail !

Sommaire

19 septembre : Appel à la grève des salariés Inetum.....	1
Une rentrée sociale sous tension !.....	3
Décommissionnement de CRA35 : Chronique d'un ratage annoncé..	4
Les brèves.....	4
Arrêts maladie : Inetum veut-elle instaurer la surveillance comme norme ?.....	5
NON aux discriminations !.....	6

RÉUNION EN LIGNE

**Prochaine réunion
le 15 septembre 2025
à partir de 17h**

**Mobilisations
10 - 18 - 19 septembre**

Réunion en ligne sur

<https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>



Solidaires Informatique pose ses conditions : Nous ne négocierons que sur la base d'un budget global en augmentation pour améliorer les conditions de travail et la rémunération des salariés !

Notre dernière réunion en ligne, ouverte à tous les salariés, a permis d'initier un cahier de revendications que nous avons finalisé avec nos adhérents dont voici les grandes lignes :

Solidaires Informatique revendique une indemnité à la hauteur des frais engagés :

- 1 à 4 jours de télétravail : 13 euros
- 5 à 8 jours de télétravail : 26 euros
- 9 à 12 jours de télétravail : 39 euros
- Au-delà de 12 jours : 52 euros

Solidaires Informatique demande l'élargissement de la prime d'installation à l'ensemble du matériel nécessaire à l'accomplissement du télétravail : mobilier, matériel informatique, consommable, ... et la possibilité de pouvoir acquérir dans ce cadre du matériel d'occasion dans un soucis financier et environnemental.

TRANSPORT

Si la direction **décide unilatéralement** de baisser la prise en charge des abonnements de transport en commun, **Solidaires Informatique** revendique :

- Que cette baisse soit conditionnée à la baisse effective de l'assujettissement à charges sociales
- Que cette baisse soit compensée financièrement par un autre dispositif
- Que cette décision soit accompagnée de mesures incitatives aux mobilités douces :
 - o Prime à l'achat de vélo électrique ou mécanique
 - o La possibilité de charger gratuitement batteries vélo et voitures électriques
 - o Augmentation du plafond des indemnités kilométriques vélo
 - o Prime au covoiturage
 - o Parking réservé au covoiturage

MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION, MALADIE

Solidaires Informatique est favorable aux propositions de la direction visant à réduire les conditions d'ancienneté pour le maintien du salaire pour les congés maternité, adoption et paternité.

Nous rappelons nos revendications sur ces thématiques :

- Le maintien du salaire, l'absence de jours de carence et la subrogation des salaires sans condition d'ancienneté pour les arrêts maladies.
- La mise en place de 4 jours enfants malades rémunérés

RETRAITE PARTIEL SENIORS

La direction propose pour les salariés de plus de 62 ans et sur la base d'un temps partiel à 80% :

- la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite sur base temps complet
- le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur base temps complet

Solidaires Informatique souhaite que le dispositif proposé soit adossé au dispositif retraite progressive afin de permettre un maintien du revenu.

CONGÉ HORMONAL

La direction propose 6 jours d'absence réservés aux seules salariées déclarées travailleuses handicapées.

Une mesure trop restrictive qui statistiquement devrait concerner de 0 à 1 salariée sur les 1800 femmes présentes dans l'UES.

Solidaires Informatique rappelle qu'il faut en moyenne 7 années pour effectuer un diagnostic d'endométriose avant de pouvoir initier une procédure de reconnaissance RQTH. Ce retard de prise en charge favorise l'aggravation des symptômes et une détérioration de la qualité de vie.

La proposition faite ne correspond donc ni aux besoins, ni à la réalité.

Solidaires Informatique revendique :

- 3 jours par an sans justificatif
- 6 jours par an sur avis médical
- 12 jours par an pour les salariés en situation de RQTH

Les négociations reprennent au mois de septembre, c'est collectivement et non de façon isolé que nous pourrons peser dans ces négociations !



une rentrée sociale sous tension !

**pas d'économies
sur nos vies !**

10 et 18 septembre : 2 journées de grève citoyenne, interprofessionnelle et intersyndicale

Solidaires Informatique rejoint pleinement le mouvement social pour dénoncer les budgets d'austérité et imposer plus de démocratie directe.

Nous n'acceptons, ni de Bayrou ni de son successeur, des mesures qui ciblent uniquement les travailleurs, les précaires, les étudiants, les retraités alors que le déficit public porte comme responsables les cadeaux aux entreprises et aux plus riches, la gabegie des gouvernements successifs...

Nous ne sommes pas les responsables de ces dérives budgétaires inefficaces qui ne servent que les puissants :

211 milliards de cadeaux aux grandes entreprises sans contrôle ni compensation, exonérations d'impôts pour les plus riches (suppression de l'ISF, flat tax, niches fiscales), **100 milliards de fraudes fiscales** et une immunité des fraudeurs par effacement de leur dette, ...

Le mouvement citoyen né au cours de l'été porte des revendications sur la justice fiscale et écologique, la démocratie directe, la retraite à 60 ans, l'indépendance des médias, ... des revendications proches, voire similaires à celles de l'intersyndicale.

Le 10 septembre rejoignez les initiatives citoyennes :

https://umap.openstreetmap.fr/fr/map/10s25-indignons-nous_1261654

Le 18 septembre rejoignez les cortèges syndicaux.

Solidaires Informatique a déposé un appel à la grève sur l'ensemble du mois de septembre, vous permettant de cesser le travail sans préavis. Il est temps de se faire entendre et de reprendre nos vies en main !



Qui peut faire grève ?

Tous les salariés peuvent faire grève. Il est toujours possible de faire grève quand un appel à la grève est lancé par une Organisation Syndicale.

Quelles conséquences pour ma rémunération ?

Seules les heures de grève seront retenues sur votre salaire. 1 heure de grève équivaut à la somme de 13 euros pour un salaire de 2000 euros par mois.

Comment informer ?

Aucun délai ne peut être imposé, mais nous vous conseillons d'informer votre manager au moment où vous quittez votre poste de travail.

Peut-on faire grève en télétravail ?

OUI. Bien sûr ! Tout comme en présentiel, il suffit durant la période de grève de se déconnecter de ses outils de travail ou d'éteindre son ordinateur.

Comment déclarer mes heures de grève dans ma saisie d'activité ?

Dans Chronotime :

- Si vous avez fait grève moins d'une demi-journée, saisir votre activité habituelle puis modifier l'unité en cliquant sur le triangle devant « unité » et choisissez « durée », retirer le nombre d'heure de grève. En commentaire, saisir « grève du 19/09/2025 ».
- Si vous avez fait grève une journée ou une demi-journée, saisir absence non payée (NP) et, en commentaire, « grève du 19/09/2025 »

Dans CRA35 :

Si vous avez fait grève moins d'une demi-journée, modifier l'heure de la journée en retirant le nombre d'heure de grève.

En commentaire, saisir « grève du 19/09/2025 »

- Si vous avez fait grève une journée ou une demi-journée, saisir NP (absence non payée) et, en commentaire, « grève du 19/09/2025 ».

Décommissionnement de CRA35 : Chronique d'un ratage annoncé !

CRA35, outil devenu obsolète depuis des années, repose sur une technologie dépassée qui empêche toute évolution. Plusieurs projets de remplacement ont été lancés au fil des années, sans jamais aboutir. La dernière tentative en date a été présentée aux élus du CSEC le 11 juin.

Une fois de plus, cette présentation a suscité un flot de questions. Pourquoi ? Parce que, comme trop souvent, **les élus ont été mis devant le fait accompli**. Lors des précédentes tentatives, nous avons clairement exprimé notre volonté d'être associés dès le début du projet. Une exigence restée lettre morte. Ce n'est qu'en juillet, après un CSEC qui a démontré la nécessité qu'un groupe de travail soit constitué, que celui-ci a pu assister à une démonstration de l'outil déjà partiellement développé.

Le constat est sans appel : les mêmes problèmes resurgissent. ChronoTime est censé reprendre « à l'identique » toutes les fonctionnalités de CRA35. Mais dans les faits, l'équipe en charge ne peut intervenir que sur le paramétrage, ce qui limite considérablement les possibilités d'adaptation.

Résultat : les déclarations deviennent plus lourdes,

plus lentes, et la charge sur les serveurs augmente.

Pire encore : la bascule vers ChronoTime est prévue sans aucun retour arrière possible. Une décision lourde de conséquences, qui ne fait qu'accentuer l'inquiétude des élus. **Car ce sont bien les salariés qui risquent d'en faire les frais** : perte de données, complexité accrue dans les déclarations, surcharge de travail...

Nous n'accepterons pas une transition précipitée, mal préparée, qui pénalise les salariés.

Nous exigeons des garanties concrètes, des tests réels en conditions opérationnelles, et surtout, un engagement ferme :

- Aucun risque sur le versement des éléments de paie (télétravail, heures supplémentaires, astreintes)
- Aucune complexité supplémentaire pour les utilisateurs.

Début septembre, la direction a annoncé le report du décommissionnement de CRA35, malgré l'assurance affichée d'une direction présomptueuse.

Est-ce le signe que nos inquiétudes et nos demandes ont enfin été entendues ?

Le sujet sera abordé lors du CSEC du 10 septembre.

Les brèves...

Mutuelle : on lâche rien !

Concernant les changements des taux de cotisations de mutuelle (conjointes et inactifs) :

- Le CSEC avait demandé en février 2025 une assignation en justice pour défaut de consultation et réclame l'annulation des changements opérés en début d'année. L'audience aura lieu le 11 septembre 2025.
- L'intersyndicale (Solidaires Informatique, CFE-CGC, CFTC, CGT) assignera Inetum au mois de septembre pour non respect de l'accord collectif en vigueur.

Prime de vacances : Décision le 26 janvier 2026

Les 50 salariés du collège Cadre accompagnés de Solidaires Informatique, qui ont intenté une action en justice contre Inetum, connaîtront l'issue de la procédure le 26 janvier 2026.

Concernant les TAM, le jugement aura lieu ce mois-ci.

Délit d'entrave : La direction nous entend... mais ne nous écoute pas

Suite à l'action menée par le CSE Sud-Ouest (voir tract du mois d'août 2025) qui a alerté sur les man-

quements aux obligations d'informations économiques à présenter aux élus, la direction a tenté une diversion en réunissant la commission économique du CSEC pour traiter du sujet.

Dans ce cadre, nous avons demandé à disposer d'indicateurs précis, permettant de suivre au plus près l'ensemble des projets d'I&O auquel nos collègues participent.

Comme souvent, la réponse de la direction se résume à : « nous prenons le point, nous allons voir ce que nous pouvons faire... »

Résultat : Des indicateurs approximatifs qui ne répondent pas à nos besoins et aux obligations légales. En conséquence, le CSE SO maintient sa plainte déposée le 24 juillet 2025.

Une audience est prévue le 30 septembre 2025.

Licenciements abusifs des POEI : Audience reportée

Cette action portée par SI concerne les salariés en reconversion (POEI), embauchés par Inetum et licenciés abusivement durant leur période d'essai.

L'audience de jugement a été reportée le 7 mai 2026.

Arrêts maladie : Inetum veut-elle instaurer la surveillance comme norme ?

Rappelons le contexte du sujet : Chaque semaine, un fichier listant tous les arrêts maladie est transmis aux RH qui décident, avec les managers quels arrêts sont jugés "suspects". Ces salarié·es sont ensuite ciblé·es pour des contrôles à domicile ou en cabinet par Médiverif.

Comme nous l'avons mentionné dans nos anciens tracts, le coût d'un contrôle s'élève à 100 € alors que le budget santé mentale a été gelé par la direction !

D'après le code de travail, l'employeur peut organiser une contre-visite médicale **uniquement pour vérifier que l'état du salarié justifie son absence** ⁽¹⁾.

Cependant, une question centrale demeure sans réponse : sur quels critères les RH et les managers décident-ils qu'un arrêt "mérite" un contrôle ?

Quels indicateurs leur permettent de juger de la légitimité d'un arrêt prescrit par un professionnel de santé ?

Est-ce la fréquence ? La durée ? Le service concerné ? Le profil du salarié ?

Rien n'est transparent, tout est flou !

Ajoutons à cela que nous ne sommes pas à l'abri d'un **tri subjectif des arrêts maladie**, effectué sans encadrement clair ni justification médicale, **ouvrant la porte à des pratiques discriminatoires**.

Et le secret médical dans tout ça est-il respecté ?

La transmission hebdomadaire d'un fichier listant les arrêts maladie à des personnes non habilitées à connaître des données de santé constitue une atteinte grave au secret médical (L'article L1110-4 du Code de la santé publique).

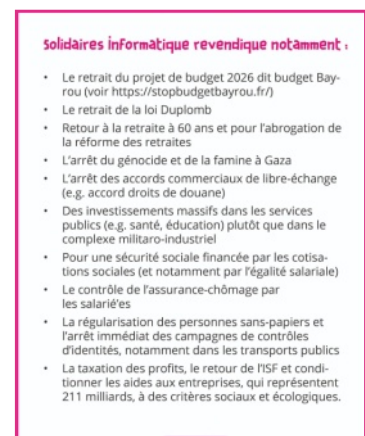
Par ailleurs, le salarié ne doit pas être interrogé sur les raisons médicales de son arrêt (article L1221-6 du Code du travail).

Certes le contrôle par l'employeur est légal mais :

- Il ne doit pas être systématique et abusif ni devenir une sorte d'externalisation du contrôle public.
- La suspension du complément de salaire doit se faire en coordination avec la sécurité sociale.
- L'organisme mandaté comme Médiverif ne doit pas collecter des données médicales sensibles sans cadre légal. En revanche, il doit faire preuve de transparence et offre des voies de recours en cas de désaccord.

Un message à nos salarié·es : « Le que vous vivez, d'autres le vivent aussi. En parler, c'est déjà agir » alors n'hésitez pas à nous faire part de votre témoignage et nous solliciter. Solidaires Informatique est toujours à votre écoute.

⁽¹⁾ Sauf en Alsace-Moselle où l'employeur ne peut pas ordonner de contre visite médicale.



NON AUX DISCRIMINATIONS !

L'une des valeurs fondamentales de Solidaires, c'est la lutte pour l'égalité et la fin des discriminations.

Nous voulons transformer la société en profondeur et en finir avec les rapports de dominations qui s'y expriment, notamment dans le monde du travail.

Favoriser la diversité et l'inclusion en luttant contre les discriminations ?

34 % de la population active déclare avoir été témoin de discriminations dans l'emploi, fondées principalement sur l'origine, l'apparence physique, l'état de santé, le handicap, le sexe et l'identité de genre. Près d'1 personne active sur 3 déclare avoir personnellement été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire.*

Parmi les victimes un tiers n'ont entrepris aucune démarche parce que :

- Selon elles cela n'aurait rien changé (43 %),
- Elles ne savaient pas ce qu'elles auraient dû faire (36 %),
- Ou alors elles craignaient des représailles (26 %)*.

Inetum lutte contre les discriminations, vraiment ?

La page « diversité & inclusion » de l'intranet compte 2 catégories : « Mission Handicap » et « Sexisme : pas notre genre ».

Donc

... pas de racisme ?

... pas de discrimination liée à l'âge : trop jeune ou trop « expérimenté-e » ?

... pas de grossophobie ?

La liste est longue, puisque la loi reconnaît 27 critères de discriminations : l'origine, le sexe, la grossesse, le nom, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'âge, l'ethnie, la religion ...

Or selon le défenseur des Droits, les employeurs qui doivent prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » sont soumis à des obligations renforcées de lutte contre les discriminations dans l'environnement de travail ; cela comprend les situations de harcèlement sexuel et de harcèlement discriminatoire.

Pour favoriser un environnement de travail inclusif et équitable où chaque employé est respecté et valorisé, Solidaires Informatique revendique auprès d'Inetum les mesures suivantes :

- **Définir des politiques efficaces de lutte contre les stéréotypes et TOUTES les formes de discriminations** avec des outils et des moyens humains et financiers.

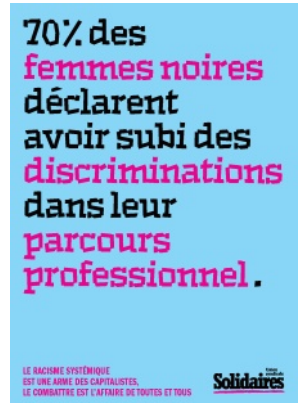
Cela passe notamment par l'ajout dans la prochaine enquête YourVoice, de questions liées aux discriminations.

- **Mettre en place des formations contre TOUTES les discriminations** à tous les niveaux, pour toutes et tous : collègues, managers, direction.

- Comme le demande le Défenseur des Droits, **ouvrir une enquête interne pour tout signalement de discrimination ou de harcèlement.**

- **Faire intervenir une association spécialisée** après toute enquête révélant des faits de discriminations dans l'entreprise, et cela même si des politiques d'information et de formations sont mises en place.

*Source : Décision-cadre « Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public » du Défenseur des Droits, février 2025





Solidaires Informatique

Union Syndicale Solidaires

Vous pouvez compter sur les représentant.e.s Solidaires Informatique pour vous défendre.

Rejoignez nous dans nos combats, soutenez nos actions ! Et si vous passiez le cap ? Adhérez à Solidaires Informatique

Vos interlocuteurs.rices au sein de l'UES Inetum

DSC FRANCE

Vincent Bracchetti
06.70.49.84.93
Franck Auger (adjoint)
06.99.91.88.33

NORD

Guillaume Mahelle (DS)
07.77.39.30.46
Olivier Lefrancq (DS)
06.19.87.58.97
Régis Schafran (DS)
06.52.06.49.98

EST

Christophe Schmeltzer (DS)
06.32.19.07.53

QUEST

Anne Oury (DS)
06.30.49.67.67
Christophe Baudry (DS)
06.88.60.75.20
Sylvia Caron (DS)
06.24.01.26.60
Pascal Guillaume (RS)
06.88.07.71.48

ILE-DE-FRANCE

Murielle Torres Rivas (RS)
06.83.63.28.20
Julien Schiavo (RSS)
07.66.71.77.84

RHÔNE-ALPES

Marc Aubertin (DS)
06.70.40.47.88

SUD-OUEST

Jean-Philippe Calvel (DS)
06.83.44.63.12
Laurent Larrieu (DS)
06.74.20.34.46

MÉDITERRANÉE

Laure Netz (DS)
06.09.34.78.20
Jean-Michel Valers (DS)
06.62.14.25.48

Retrouvez l'intégralité de nos communications mensuelles sur le site Solidaires Informatique Inetum :

