



Numéro 238

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

octobre 2025

Nos réseaux



Sommaire

2 salarié.es sur 3 ne seront pas augmentés en 2025	1
Quel avenir pour la mission handicap ?	1
Embrassez votre SPARK intérieur chaque jour !	2
IA : après l'effet "Waouh" bientôt la réalité	3
Les brèves	4
Retour en images de la grève du 19/09	5
Tous ensemble contre la transphobie !	6

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion
le 13 octobre 2025
à partir de 17h

Des doutes des
questions on vous
répond

Réunion en ligne sur

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



2 salarié.es sur 3 ne seront pas augmentés en 2025

Après 6 mois de gel des salaires, les premiers chiffres sur les commissions salaires de septembre commencent à tomber, et ils ne sont pas à la hauteur.

Dans le Sud Ouest, seuls 35 % des salarié.es bénéficieront d'une augmentation de salaire, et pour les autres régions on nous cache les chiffres !

Après 6 mois d'attente, la désillusion va être grande pour nombre d'entre nous. Les promesses non tenues et l'absence de reconnaissance vont de nouveau engendrer un mécontentement légitime, une augmentation des démissions et de la démotivation.

Une politique sociale bien loin des discours affichés par les "Power Up", "Spark" ou autre "People Equation" qui nous promettent d'avancer ensemble dans le monde magnifique de l'Inetum Way.

Si vous voulez des salarié.es motivé.es et impliqués, commencez par nous rendre l'argent que nous faisons gagner à l'entreprise chaque jour, au prix d'efforts et parfois de sacrifices sur nos vies personnelles.



Quel avenir pour la mission handicap ?

L'accord Handicap 2022 a été renouvelé pour 2024-2026 entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Il permet de poser les modalités des actions en faveur du recrutement et de l'intégration, de dresser des plans de formation et de maintien dans l'emploi notamment par des adaptations de postes, d'effectuer une sensibilisation et communication interne et externe au sujet du handicap.

La mission handicap gère également les fonds auparavant gérés par l'Agefiph (les montants dont les entreprises doivent s'acquitter si elles n'atteignent pas 6% d'emploi de personnes en situations de handicap).

Un.e responsable et des chargé.e.s de mission handicap prennent en charge cette masse de travail. Ce sont elles et eux qui sont les interlocuteur.rices des personnes en situation de handicap (5 personnes actuellement).

Mais à partir du 1er janvier 2027, le gouvernement veut récupérer et gérer à nouveau les fonds par le biais de l'Agefiph, sous couvert de « repenser la politique handicap de manière plus transversale, mieux l'intégrer dans la stratégie RSE ». Plus de possibilité d'accords agréés !

- Quel avenir pour les 5 salarié.es en charge de la mission handicap après la fin de l'accord signé chez Inetum ?

- Et la charge des « ambassadeur.rices » va-t-elle augmenter ?

Pour rappel, les ambassadeur.rices sont des salarié.es volontaires qui, au dire de l'accord, apportent un premier niveau d'écoute et de conseil, orientent et peuvent relayer et déployer les missions de sensibilisation de la mission handicap. Le tout sans aucune heure dédiée à cette charge ! Sur leur temps personnel ! Du bénévolat ou du travail dissimulé ? Que va faire Inetum en 2027 ?

Dixit la direction " pour l'heure c'est à l'étude " mais le pire se profile. Il nous est dit que la mission handicap sera intégrée, en transversal, à tous les niveaux de l'entreprise, trop de flou en perspective.

- Quels seront les nouveaux interlocuteur.rices ? Les managers et les RH !

- Comment seront-ils formés ?

- Quel temps sera consacré à la mission handicap ?

Solidaires informatique engage vivement la direction malgré les nouvelles dispositions à renégocier un accord en 2026 afin de maintenir et de poursuivre une politique handicap qui jusque-là a porté ses fruits, et poursuivre la mise en place d'une équipe dédiée sous peine de passer à côté de cas de salarié.es en situation de handicap en difficulté.



Solidaires
informatique



dans l'informatique, le conseil et le jeu vidéo
défendons nous tout.es ensemble
contact@solidairesinformatique.org

**Il n'y a pas d'économies
sur nos vies !**



Solidaires
informatique

dans l'informatique le conseil et le jeu vidéo
défendons nous tout.es ensemble !
contact@solidairesinformatique.org

IA : Après l'effet "Waouh", bientôt la réalité

Vous n'avez certainement pas manqué les nombreux articles de la semaine dernière sur la suppression de 12 000 emplois chez Accenture pour les "salarié.es incapables de s'adapter à l'IA".

Une façon méprisante de mener un plan social à l'échelle mondiale, visant spécifiquement les seniors, sous le prétexte de l'introduction de nouvelles technologies auxquelles certain.es ne pourraient pas faire face : donc trop âgé.es ou trop stupides pour cette entreprise.

Un discours méprisant voire discriminatoire qui cache une autre réalité. Celle des gains de productivité, des perspectives de croissance et de profit sans partage, mais aussi sans réflexion éthique et sociale.

Si à Inetum, le discours est plutôt polissé, les intentions et les risques sont les mêmes.

On le voit à Inetum, l'IA prend de plus en plus d'importance, dans les discours, mais aussi dans notre quotidien. L'IA avait d'ailleurs une grande place dans les orientations stratégiques présentées par François Fleutiaux lors du CSE Central du mois de septembre. Les règles d'utilisation de l'IA seront aussi bientôt intégrées dans la charte informatique.

Une accélération tout azimut qui se fait pourtant le plus souvent sans transparence et de façon insidieuse. Une marche forcée qu'il sera difficile d'esquiver, mais les questions et les impacts sont pourtant nombreux et inquiétants.

Les risques sur l'emploi sont réels et démontrés !

La baisse des effectifs qui est déjà une réalité à Inetum devrait être un vrai signal d'alerte. Les métiers de la qualification et du test, du développement, du support sont particulièrement et déjà touchés. Les projets et réponses à appel d'offres proposent déjà les services de l'IA, réduisant les équipes et mettant sous pression des salariés souvent non formés à l'utilisation de l'IA.

Il est donc essentiel de préparer cette transition rapide dès maintenant en mettant en place des plans de formation et de reconversion n'excluant personne et en ciblant les profils directement impactés en priorité. Les activités internes sont aussi fortement impactées : Recrutement, Ressources humaines, Ressource Manager, Communication, ...



Et l'éthique dans tout ça ?

Au-delà de la question de l'emploi, nous devons aussi nous interroger sur les questions éthiques et sur la protection des données. Nous avons par exemple appris que les services "Recrutement" utilisent d'ores et déjà des outils IA pour faire de la présélection de CV. Mais quels contrôles sont effectués pour s'assurer qu'aucun critère discriminatoire n'est utilisé pour effectuer ce "tri" : les femmes ne seront-elles pas pénalisées ? Qu'en est-il de l'âge, de l'origine, de son lieu d'habitation, du handicap, ... ? Les candidats sont-ils informés des raisons du rejet de leur candidature ? Et demain, est-ce une IA qui fera passer les entretiens d'embauche ou d'évaluation en analysant la voix et les expressions faciales ?

Les collectes de données personnelles sont elles légitimes et proportionnées au but recherché ? Comment sont-elles stockées et dans quels buts ?

Et le partage des richesses parlons en !

L'IA est avant tout vu par les entreprises comme des opportunités de croissance et de gain de productivité et donc en profit. Nous devons nous mobiliser pour que ces profits soient partagés et que la productivité se convertisse en baisse du temps de travail plus qu'en dividendes et transferts financiers vers les holdings Luxembourgeoises d'Inetum.

Solidaires Informatique demande que toutes ces questions fassent l'objet d'une réflexion collective par le biais d'une grande consultation des instances du personnel et des salarié.es. un plan bien plus ambitieux et nécessaire que "Power up" ou "Spark".

Embrassez votre SPARK intérieur chaque jour !

Tel est le mantra reçu la semaine dernière dans nos boîtes mail !

Le budget Teale étant épuisé depuis plusieurs mois, la Direction prendrait-elle le relais pour accompagner les collègues dans leur mieux-être au travail ? Des séances de méditation ou de yoga seraient-elles offertes chaque matin aux salarié.es, ligne d'imputation incluse ?

Non bien sûr...

SPARK, c'est le nouveau Sharepoint censé nous "inspirer à développer nos compétences en leadership".

Un programme promu par une belle vidéo doublée à l'IA québécoise, aux slogans ubuesques : "Spark est l'étincelle qui nous rassemble" ou encore "La puissance du Nous" ! Un cri de ralliement digne des 3 Mousquetaires, des Power Rangers ou des Totally Spies, vous choisirez selon votre génération.



"La puissance du Nous" : cette formulation a bien fait rire les rares collègues qui s'aventurent encore à ouvrir les communications de la direction.

Il faut bien dire qu'un mail titré "Discover SPARK Place | Your new leadership hub" relève davantage du spam que d'une information stratégique.

Mais surtout, cette communication nous fait rire jaune. Nous, élu-es Solidaires informatique, qui savons qu'aucun moyen satisfaisant n'est mis en place pour former les managers en termes de leadership. Nous qui savons que cela a des conséquences, au quotidien, sur le terrain : combien d'entre vous nous ont partagé leurs difficultés relationnelles au sein de leur équipe, par manque de savoir-être de leur manager ?



Et quand on questionne les managers en question, ils ne se souviennent même pas avoir été formé-es sur les relations interpersonnelles, la gestion des conflits, la prévention du harcèlement ou des discriminations...

Alors derrière toute cette apparente légèreté, le message est limpide.

Désormais, il est attendu que ce soient les salarié-es qui prennent en charge leur montée en compétences en termes de leadership.

Tout comme la mise en place de Teale a clairement montré comme la Direction juge que la santé mentale au travail n'est pas de son ressort, mais de celui des collègues.

Plus le temps passe, plus les outils mis en place déportent la responsabilité de la Direction vers les salarié-es, et tout cela bien sûr sous couvert d'innovations.

Retour en images de la grève du 19 /09



Rennes : Colère des salarié.es !

A Rennes ça coince après les travaux d'aménagement des bureaux !

Un salarié de Rennes nous remonte : « Je viens de rencontrer des salarié.es de Rennes qui crient au scandale par rapport aux travaux. Pour eux ce n'était ni fait ni à faire, problème de ménage, moquette pas remplacée, manque de convivialité avec les openspaces etc...

Pour ces salarié.es, ils considèrent avoir maintenant un mauvais cadre de travail qui ne donne pas envie d'être à l'agence. Et que dire encore une fois des toilettes femmes (qui se retrouve au milieu d'un open space !! NDRL). J'ai ressenti beaucoup d'énervement et de fatigue et le sentiment que la direction se fout des salarié.es. »

Ce n'est pas faute d'avoir averti la direction en amont. Lorsque le projet a été présenté en CSE les élu.es ont mis en lumière des problèmes d'acoustiques qui allaient s'amplifier suite au décroisement, des problèmes de casiers déjà existants et non résolus suite aux travaux d'aménagement, et plus globalement le travail en openspace. Enfin, les élu.es avaient alerté sur l'aberration du positionnement des toilettes femmes. La direction n'a rien voulu entendre des solutions proposées par les élu.es.

Réponse de la direction « on se réfère à la Charte d'aménagement » datant d'août 2024. Cette charte n'a jamais été présentée aux élu.es!

Quand la direction qui se dit à l'écoute tiendra compte des remontées des salarié.es ?

IDF : Le bras de fer pour un local de restauration continue!

Cela fait maintenant plus d'un an que vos représentants du personnel d'IDF se mobilisent pour obtenir un local de restauration digne de ce nom dans les locaux de Stories.

Alors que les autres régions en disposent déjà, ici, la direction continue de faire la sourde oreille.

Alors même que les salarié.es sont demandeurs pour plusieurs raisons, besoins spécifiques, sans gluten, allergies, vegan, etc... et au lieu de proposer une vraie solution, elle oriente systématiquement les salariés vers le restaurant interentreprises (RIE). Pourtant, les chiffres de fréquentation du RIE s'effondrent, passant de 116 passages/jour en 2024 à 75 fin 2025. Ce désengagement massif traduit une volonté claire des salarié.es : pouvoir choisir librement leur mode de restauration.

Grâce à vous et à l'action des élu.es, un premier

local, situé au 3e étage a été mis en place mais déclaré non conforme par les experts et après l'intervention de l'inspection du travail a finalement été remplacé par un espace au 5e étage.

Ce nouveau local reste toujours insatisfaisant. Il manque un point d'eau chaude et froide car actuellement les salarié.es doivent utiliser les toilettes pour laver leurs ustensiles, ce qui pose un vrai problème sanitaire dont une possible contamination bactérienne (E.Coli) pouvant entraîner des infections et des maladies.

Les salariés ont d'ores et déjà fait un certain nombre de demandes, comme un deuxième micro-ondes et un réfrigérateur supplémentaire ou plus ample pour que chacun puisse déjeuner dans de bonnes conditions.

La demande n'a rien d'excessive à l'instar des milliers d'euros dépensés dans des campagnes de communication, visant à promouvoir la bonne ambiance et la coopération des salarié.es (Power Up). Pourtant il suffirait de mettre à disposition un local digne de ce nom au Stories demandé par les salarié.es depuis plus d'un an pour le respect de leurs besoins essentiels.

Pour rappel ce sont les salarié.es qui font l'entreprise et leur bien être devrait être une vraie valeur pour la direction.

Quand Inetum décidera-t-elle enfin d'écouter et prendre en compte les demandes des salariés ?

Sud Ouest : Belle initiative des élu.es contre les VSS

Les élus du Sud Ouest à l'initiative de Solidaires Informatique ont suivi une formation sur les violences sexistes à sexuelles (VSS) dispensée par l'association AVFT*.

Cette association œuvre depuis plus de 40 ans sur le terrain. Elle accueille, accompagne et soutient les femmes victimes d'agression ou de harcèlement sexiste et sexuel au travail.

Les élus du Sud Ouest sont dorénavant mieux préparés et armés. Ils sont mieux préparés à recueillir la parole des victimes, vous écouter, vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches.

Si vous êtes victime, si vous avez des questionnements, n'hésitez pas à contacter vos élu.es, ils pourront vous conseiller en respectant la confidentialité et votre anonymat et tout en menant les actions convenues ensemble et avec votre consentement.

A noter une formation sera suivie sur ces sujets par les référent.es HS et AS désigné.es dans chaque CSE. * <https://www.avft.org/>

ENSEMBLE CONTRE LA TRANSPHOBIE !

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

Transphobie, de quoi s'agit-il ?

Pour rappel, une personne trans est une personne qui ne s'identifie pas à son sexe de naissance. Autrement dit, c'est une personne dont le sexe ne correspond pas à l'identité de genre. Parce que si le sexe est considéré sous l'angle physique et biologique, le genre réfère à l'identité sociale et personnelle d'un individu.

À l'inverse d'une personne transgenre, une personne cisgenre est une personne dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance.

Inetum lutte contre les discriminations, vraiment ?

La transphobie désigne le mépris, le rejet ou la haine des personnes trans et des comportements associés aux transidentités, c'est-à-dire associés à un genre perçu comme non conforme.

La transphobie s'inscrit dans les LGBTphobies, c'est-à-dire les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ : Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Trans, Queer, Intersexes, Asexuels et le « + » signifiant l'inclusion de tout autre variante comme la non-binarité.

Nous utilisons dans cet article les termes de « femmes » et « d'hommes », reflets de catégories socialement établies, de manière binaire. Mais la réalité est bien plus complexe : il existe un continuum entre ces 2 genres, sur lequel chacun·e est libre de s'identifier, temporairement ou définitivement. Une personne se qualifie de « non-binaire » quand elle ne se reconnaît ni dans le genre féminin, ni masculin. On peut aussi parler de « fluidité de genre », lorsque son identité de genre n'est pas définie. Une personne « gender-fluid » pourra par intermittence se reconnaître comme un homme ou une femme.

Ainsi il est important d'utiliser les pronoms correspondant à l'identité de genre revendiquée par la personne. Les pronoms masculins « il/lui » (he/him) ou féminins « elle/elle » (she/her) pourront être substitués par « il-elle/lui-elle », « iel/le-a » (they/them) ou tout autre pronom choisi par la personne concernée.

La transphobie et ses conséquences ?

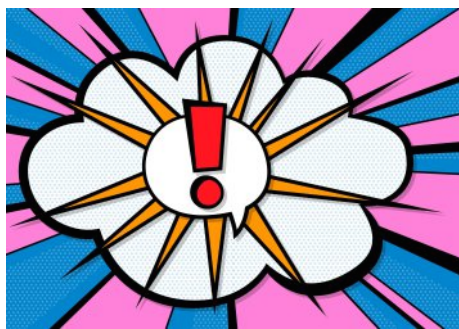
La transphobie entraîne une exclusion de l'emploi. Selon une étude de 2014*, un tiers des enquêtés trans déclarent avoir perdu un emploi à cause de leur transidentité, et leur taux de chômage est aussi plus élevé. La transphobie a ainsi de graves conséquences sur la qualité de vie des personnes trans. À cause de la souffrance qu'elle génère, on estime que leur taux de suicide est 7 fois plus élevé que chez les personnes cisgenres. La transphobie est aussi source d'isolement puisque 40 % des répondants disent avoir perdu contact avec un membre de leur famille.

Vigilance entre collègues

Tout comme pour l'orientation sexuelle, l'identité de genre n'est pas visible. Seule la personne concernée décide des informations qu'elle souhaite partager avec ses collègues / la direction, notamment en cas de changement de sexe et/ou de prénom à l'état civil. Et à ce titre, il est essentiel de respecter et soutenir les collègues trans.



Ci-dessous 3 erreurs à éviter :



1. Ne pas l'« outier » (néologisme provenant de l'expression « coming out »). Même si votre collègue s'est confié·e à vous, il lui appartient de communiquer (ou non) son identité de genre au reste de l'équipe, au moment voulu. En aucun cas il ne faut forcer quelqu'un·e à faire son coming out ou le faire pour lui·elle (valable aussi pour l'orientation sexuelle).

2. Ne pas « mégenrer » (fait de « mal genrer »), c'est-à-dire s'adresser à la personne, volontairement ou non, en utilisant le mauvais genre. Par exemple, dire « il » pour désigner une femme trans.

3. Ne pas « deadnamer ». Lorsqu'une personne trans décide de changer de prénom (que la modification ait été faite à l'état civil ou non), son prénom de naissance est qualifié de « deadname ». Au même titre que l'emploi du bon genre, il est essentiel d'utiliser le prénom choisi par la personne concernée.

Il est important de distinguer les formes intériorisées et involontaires de discriminations, des formes assumées et revendiquées. Nous sommes toutes et tous susceptibles de tenir des propos ou avoir des attitudes sexistes, racistes, validistes, transphobes... sans même en avoir conscience.

Pour déconstruire nos biais et assurer le bien-être des collègues concerné·es, Inetum a un rôle essentiel à jouer.

La lutte contre la transphobie ne doit pas reposer sur la personne trans elle-même. Inetum est responsable de l'établissement de conditions propres à assurer la sécurité et l'inclusion de toutes les personnes.

Un environnement averti est indispensable pour que les personnes trans puissent vivre sereinement et, si elles le souhaitent, oser faire leur coming out, sans peur d'être victime de propos ou actes transphobes en retour.

Et pour ce faire, rappelons que 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.**





Solidaires Inetum
Union Syndicale Solidaires
Informatique

**Rejoignez nous dans nos combats, soutenez nos actions !
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

OUEST

Anne Oury (DS)
06.30.49.67.67
Sylvia Caron (DS)
06.24.01.26.60
Christophe Baudry (DS)
06.88.60.75.20

ILE-DE-FRANCE

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

EST

Christophe Schmeltzer (DS)
06.32.19.07.53

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



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