



Numéro 239

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Novembre 2025

Nos réseaux



Sommaire

Début des NAO.....	1
Un nouvel accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail.....	2
Concernant le renouvellement de l'accord sur le télétravail.....	2
Un congé menstruel à Inetum...	2
L'intercontrat sans filtre...	
Vraiment ?.....	3
Les brèves.....	4
Le consentement en entreprise.	5

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion
le 17 novembre 2025
à partir de 17h

NAO :
Construisons nos revendications

Réunion en ligne :

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



Début des NAO !! (Négociations Annuelles Obligatoires)

Les NAO débiteront le 20 novembre. Ces négociations annuelles obligatoires permettent d'aborder de nombreux sujets comme les rémunérations, la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des compétences.

Pour Solidaires Informatique, le syndicat, c'est vous !

Vos délégué-es syndicaux sont présent-es pour porter votre voix. Nous avons donc mis en place un questionnaire pour mieux connaître vos difficultés, recueillir vos attentes et demandes en vue de l'élaboration des revendications Solidaires Informatique pour les NAO que nous défendrons lors des différentes réunions prévues jusqu'à début janvier 2026.

Ce questionnaire est totalement anonyme. Ces réponses donneront de la force et de la légitimité aux demandes que nous porterons pour vous.

Merci pour votre participation

Le lien du questionnaire :

<https://framaforms.org/nao-2026-preparation-des-revendications-solidaires-informatique-1762519420>

NAO 2026 : préparation des revendications Solidaires Informatique



un nouvel accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

Suite aux négociations et après consultation de ses adhérent-es, Solidaires Informatique signera l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Sous la pression des syndicats, la direction a retiré de ce projet l'abaissement des abonnements aux transports en commun et le sujet des tickets restaurant. Ces sujets feront, comme à l'accoutumée, l'objet des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), qui débiteront prochainement.

L'accord confirme notamment :

- L'accompagnement des salarié-es par un prestataire externe, dans une démarche de prévention et de soin de la santé mentale.

Il met en place :

- Un congé lié aux pathologies menstruelles ;
- Un maintien du salaire pendant le congé maternité ou d'adoption avec une condition d'ancienneté abaissée à 6 mois ;
- Un complément de rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant permettant le maintien du salaire avec une condition d'ancienneté à 1 an ;
- Un temps partiel seniors, qui offre la possibilité de travailler à 80 % pendant une durée maximale de deux ans avant le départ à la retraite. Pendant cette période, les cotisations retraite (régime général et complémentaire) seront calculées sur la base d'un salaire à temps plein, et l'indemnité de départ à la retraite sera elle aussi calculée sur cette base.

Seule la CFDT ne sera pas signataire de cet accord qui ne prévoit pourtant que des améliorations même si elles peuvent être jugées insuffisantes.

Concernant le renouvellement de l'accord sur le télétravail

La consultation des adhérent-es est sans appel : nous ne signerons pas cet accord. Malgré de faibles avancées sur l'équipement, il réduit l'indemnité forfaitaire de télétravail à 1,50 € par jour télétravaillé, plafonnée à 15 € par mois. Un-e salarié-e effectuant 5 jours de télétravail dans le mois verra donc son indemnité passer de 20 € à 7,50 €. Nous estimions déjà que les 20 € actuels étaient insuffisants. Rappelons que l'URSSAF prévoit une exonération de charges sociales pour un forfait de 3,25 € par jour, dans la limite de 71,50 € par mois. Cet organisme évalue à ce niveau la charge réelle supportée pour télétravailler.

Seule la CFE-CGC sera signataire de cet accord pour des raisons qui nous échappent puisqu'aucune avancée n'y est prévue.

un congé menstruel à inetum

C'était une revendication portée par Solidaires Informatique depuis plusieurs années. Les femmes souffrant de pathologie menstruelle pourront dorénavant bénéficier de :

- 4 jours par an sur avis médical
- 6 jours par an pour les salariées justifiant d'une RQTH

Solidaires Informatique juge ces mesures insuffisantes et trop limitatives. Toutefois c'est un premier pas qui répond à un besoin et permettra aux femmes concernées de pallier aux souffrances et désagréments liés à ces pathologies toujours mal diagnostiquées et soignées faute de moyens et de traitements adaptés.

Solidaires Informatique reste satisfait d'avoir été entendu sur la nécessité de la mise en place d'un tel dispositif et signera cet accord, car il représente une première réelle avancée.

L'intercontrat sans filtre...Vraiment ?

Inetum est présent sur Instagram.

Depuis le début du mois d'octobre, une série « sans filtre » (garantie « no bullshit ») a démarré. Le dernier épisode est consacré à l'intercontrat. On y voit successivement un directeur de région, une business manager, un directeur technique, une consultante, une chargée de recrutement.

L'intercontrat (que nous préférons appeler intermission) y est décrit comme une période plutôt positive, une opportunité pour les salarié-es : préparation en amont avec notamment des suivis de mission réguliers avec les salarié-es et le client, formations, partage d'informations, assistance pour la mise à jour du CV, entraînements de préparation aux entretiens, etc.

Les salarié-es en intermission que nous rencontrons ne semblent pas partager cette vision.

Ils évoquent davantage les exigences en termes de disponibilité lorsqu'ils effectuent cette période à domicile, sans que cela soit reconnu comme du télétravail, **les exigences de présence à l'agence** pour, bien souvent, rester seul dans un bureau ou un open-space sans rencontrer les managers ou les business managers, et sans réelle activité, alors que les trajets sont à leur charge lorsqu'ils ne bénéficient pas de transports en commun. Bien souvent, lorsque l'intercontrat est effectué à domicile, les salarié-es ne disposent plus de matériel fourni par Inetum et doivent donc, par rapport à la disponibilité attendue (pouvoir répondre à une sollicitation dans la journée si c'est avant 16 H 00 ou le lendemain), utiliser leur matériel personnel pour se connecter à leur messagerie ou à Teams, avec tout ce que cela comporte, en particulier des notifications pour des mails ou des réunions, parfois en dehors du temps de travail, si les salarié-es ont omis de se déconnecter. Jusqu'au moment où peuvent arriver les premiers rendez-vous pour une mission potentielle, parfois éloignée de l'agence de rattachement et du domicile des salarié-es. Et si ces entretiens ne sont pas concluants, c'est très vite un autre type d'entretien auquel les salarié-es sont convoqué-es, et cet entretien laisse en général peu de doute sur la suite de la relation entre les salarié-es et Inetum.

De notre point de vue, la période d'intermission est une période à risque : pression exercée par les managers, perte de confiance en soi, perte de lien social. Si tel est votre cas, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentant-es Solidaires Informatique qui pourront vous aider à faire face à cette situation.

Ce sujet est régulièrement abordé dans nos tracts.

GUIDE DE SURVIE EN INTER-CONTRAT

Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires
inetum

POUR DE MEILLEURES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

→ SYNDIQUE-TOI

Union
Syndicale
Solidaires

Les brèves...

Visite médicale : un concept en voie de disparition !

Dans certaines régions – disons, le Sud-Ouest, pour ne pas balancer – les salarié-es nouvellement arrivés ne passent pas de visite médicale d'embauche !

Normalement, il suffit au service RH de saisir leurs infos sur le site de la médecine du travail dont ils dépendent. Une fois la saisie faite, hop, un petit rendez-vous est proposé. Simple, efficace... sur le papier.

Mais quand tout le processus repose sur une seule personne – qui, en plus, a le droit d'être absente, voire malade – alors là, c'est la cata !

Depuis novembre 2024, une seule personne manque et tout s'arrête : la Terre cesse de tourner, les plannings prennent feu, et personne ne sait quoi faire.

Pas de backup, pas de plan B, pas de solution miracle.

Ça ne vous rappelle rien ? Mais si...

Le 8 septembre 2025 : "Tous les salariés d'Inetum saisisent leurs CRA dans Chronotime, tout fonctionnera parfaitement, Messieurs du CSEC ! Nous sommes des professionnels, tout sera prêt !" Oui, bien sûr. Rendez-vous l'année prochaine pour en reparler...

Petite piqure de rappel (sans mauvais jeu de mots) : selon l'article R4624-10, chaque salarié.e doit passer un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant la fin de sa période d'essai.

Et pendant ce temps, les collègues qui arrivent à Inetum signent joyeusement une charte d'accueil chez le client, affirmant que leur visite médicale est bien à jour.

En septembre 2025, dans la région Sud-Ouest, ils étaient 83 à ne pas avoir eu de visite médicale d'embauche.

Mais tout va bien, on gère. Enfin... presque.

Dans l'Ouest, ça déménage toujours !

Le mois dernier, nous vous relations la colère des salarié-es après les travaux d'aménagement des bureaux en open space sur le site de Rennes.

Mais les changements se poursuivent dans la région Ouest.

A Lannion ce sont plusieurs bureaux qui ont été supprimés, obérant les possibilités de croissance sur ce secteur géographique.

À Niort, un déménagement est prévu pour 2026, avec une division par deux du nombre de postes de travail, le tout en open space. Les loyers et les charges seront réduits proportionnellement (économie de près de 80 000 € de loyer et charges). Les salarié-es seront ainsi incité-es à privilégier le télétravail, ce qui reporte une partie des coûts à la charge des salarié-es. Le nouveau bâtiment, situé en périphérie de la ville, sera plus accessible mais moins visible. Cette relocalisation risque cependant d'allonger le temps de trajet pour les salariés concernés.

Comme toujours, c'est l'intérêt de l'actionnaire qui prime avec la recherche de réduction des coûts pour améliorer les marges au détriment des salarié-es qui vont subir ce changement sans y être associé-es.



Le consentement en entreprise : ne le passons pas sous silence !

Le 6 novembre dernier, le non-consentement est entré dans la loi française sur le viol et les agressions sexuelles.

Il est désormais écrit noir sur blanc que le consentement ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Cette avancée majeure nous invite alors à questionner nos interactions dans d'autres contextes, notamment en entreprise, entre collègues. Car la notion de consentement concerne le respect des limites de chacun·e, même dans les relations interpersonnelles du quotidien.

Au travail, faire une tape sur l'épaule ou imposer de faire la bise par exemple est fréquent, mais ces gestes ne sont pas anodins. Ce qui est perçu comme amical par une personne peut être vécu comme inconfortable par une autre, voire comme une agression.

Le consentement ne dépend pas de l'intention de celui ou celle qui agit, mais du ressenti de la personne qui reçoit. Il est donc essentiel de rester attentif·ve aux signaux faibles, comme une posture fermée ou une expression d'inconfort. Ces indices non verbaux doivent alerter sur un éventuel malaise et amener à modifier son comportement.

Pour favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable, la formation est indispensable. A de nombreuses occasions, Solidaires Informatique a demandé à la direction de former tous les salarié·es à la lutte contre les discriminations et les harcèlements moral et sexuel, avec lesquels le consentement peut directement être lié. En vain.

Ne relâchons pas nos efforts, exigeons de la direction des formations de qualité, à savoir :

- De vraies formations et non de simples sensibilisations d'une ou deux heures
- Des formations réalisées par un organisme spécialisé et non par le service RH

La formation sur ces sujets est la clé pour assurer un cadre de travail agréable et sûr pour toutes et tous.

Loi du 6 novembre 2025 visant à modifier la définition pénale du viol et des agressions sexuelles

Institutions Société

Dernière modification : 7 novembre 2025 | 5 minutes

La loi intègre le non-consentement de la victime dans la définition du viol et des autres agressions sexuelles. Elle précise que le consentement doit être libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il s'agit de "passer de la culture du viol à la culture du consentement".

La loi a été promulguée le 6 novembre 2025. Elle a été publiée au journal officiel du 7 novembre 2025.

**POUR JOUIR
IL FAUT
DIRE OUI**

Solidaires

Revue de livres

Lire Mazan Pourquoi une majorité de femmes seules en forêt préféreront rencontrer un ours qu'un homme

Procès de Mazan: La déflagration de Cynthia Illouz

L'auteur met en lumière les mécanismes de soumission chimique, l'objectification des femmes et la banalisation des violences en lien avec la pornographie violente que révèle ce procès historique. Elle appelle aussi à une réforme radicale des institutions.

Ecrire Mazan d'Elise Costa

Ecrire Mazan raconte ce procès historique et son hors-champ. Plus de 165 médias se sont accablés auprès du tribunal judiciaire d'Avignon. Tous les détails de cette affaire ont parcouru les chaînes d'information et les journaux. Comment raconter ces faits ? Comment écrire la complexité des débats et des rapports humains ? La journaliste Elise Costa raconte la construction de ses articles pour Slate.fr, reproduits dans l'ouvrage, dévoilant en regard sur les pages de gauche ses notes, dessins et recherches préparatoires. En racontant son processus d'écriture — de la longueur des phrases à l'importance des angles ou des premiers mots d'un article —, l'autrice offre une sorte de précis de journalisme judiciaire.

Pour que l'on se souvienne de Caroline Darian

Le 19 décembre 2024 s'est clos le procès de Mazan, inédit par son ampleur, son impact et par le courage de Gaëlle Pelicot. Caroline Darian, la fille de la victime et du bourreau, nous offre son regard unique sur cette tragédie, révèle l'inschémable de l'enquête, et poursuit sans relâche son combat contre la soumission chimique et pour la manifestation de la vérité. Pour que l'on se souvienne de ce qui s'est joué à Mazan, avant et après. Pour que l'on n'oublie pas les victimes qui n'ont ni preuves ni soutiens.

La chair des autres de Claire Berest

L'écrivaine Claire Berest a suivi le procès pour Paris Match, « cherchant, en allant le voir en face, la clé de [son] obsession pour le mal ». La Chair des autres déconstruit les mécanismes — et les mots — de la bascule vers l'acte criminel, pour des accusés qui reconnaissent les faits mais nient farouchement être des violeurs.

MAZAN: EXPLORATION DU MAL



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

EST

Christophe Schmeltzer (DS)
06.32.19.07.53

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

**Retrouvez l'intégralité
de nos communica-
tions 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