



Numéro 240

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Décembre 2025

Nos réseaux



Sommaire

NAO Les revendications
Solidaires Informatique.....1

Charte Télétravail : Pas de petites
économies pour Bain Capital !....5
Les brèves5

Intercontrat IDF : Pression accrue
la pression, continue !6

RÉUNION EN LIGNE

**Prochaine réunion en
janvier 2026**

**Retour dès
janvier 2026**

Réunion en ligne :

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



Négociations Annuelles obligatoires

Les revendications Solidaires Informatique

Les revendications Solidaires Informatique se basent sur :

- Le questionnaire envoyé à l'ensemble des salariés de l'UES et dont les résultats sont représentatifs compte tenu du nombre de réponses, de l'âge, de l'ancienneté et de la répartition géographique des répondants.
- Les réunions organisées avec les salarié.es
- Les valeurs défendues par notre organisation syndicale pour la justice sociale, la répartition des richesses, la lutte contre toutes formes de discrimination, la défense des salarié.es les plus fragilisés au sein de l'entreprise ou dans leur situation personnelle et l'amélioration des conditions de travail.

Rémunération et répartition des richesses de l'entreprise

Le mix augmentations individuelles et collectives est plébiscité par près de **80 %** des salariés.

Ce mix permet de répondre aux exigences de récompenser l'investissement et la réussite personnelle, de permettre à chacun de bénéficier des richesses produites, de limiter les discriminations et d'éviter la perte de pouvoir d'achat pour chacun liée à l'inflation.

Le salaire reste une des premières causes du turn-over :

70 % des répondants estiment qu'ils sont prêts à quitter l'entreprise si leur salaire n'augmente pas convenablement en 2026.

En conséquence, Solidaires Informatique revendique :

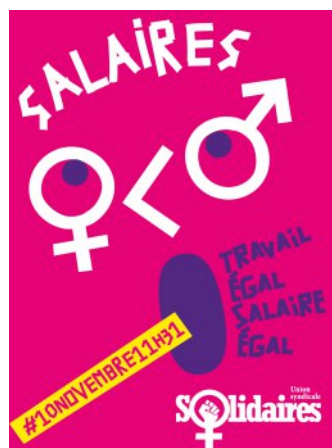
- Une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de **3 %**
- Une enveloppe pour une augmentation générale de **3 %**

Si l'augmentation générale n'est pas adoptée par la direction, Solidaires Informatique demande que cette enveloppe soit redistribuée sous forme d'augmentation collective :

- Une augmentation collective de **200 €** net mensuelle pour les salaires inférieurs à 45 000 €
- Une augmentation collective de **100 €** net mensuelle pour les salaires supérieurs à 45 000 €
- Une augmentation minimum de **200 €** net mensuelle pour les salariés non augmentés depuis 2 ans et plus

Concernant la répartition des bénéfices de l'entreprise, Solidaires Informatique revendique :

- La négociation d'un accord d'intéressement avec un plancher de **500 €**



Concernant les discriminations et les inégalités de salaires :

Près de la moitié des salarié.es estiment subir une discrimination ou être moins payés que leurs collègues. Ce sentiment réel ou non doit trouver des réponses fortes car il est la conséquence d'injustices et la cause de frustration et de départ de l'entreprise.

Persistance des inégalités de salaires Femmes/Hommes, Solidaires Informatique revendique :

- Un engagement de la direction d'atteindre un écart à 0 pour fin 2025
- L'élargissement du dispositif d'augmentation des femmes en retour de congés maternité au retour de congés parentaux.
- Que les managers ne soient plus informés des rattrapages de salaires dans le cadre de l'égalité femmes/hommes et permettre à celles ayant bénéficiées de ce dispositif de voir leur rémunération réellement augmenter.
- Que le dispositif de rattrapage d'inégalité Femmes/Hommes soit cumulable avec les autres dispositifs d'augmentations.

Concernant l'égalité salariale à travail égal, Solidaires Informatique revendique :

- La mise en place et la communication de grille de salaires, plébiscitées par **plus de 60 %** des répondants, pour chaque métier référencé.
- Rappel ce sera une obligation à partir de 2026, en application de la directive européenne 2023/970.

Solidaires Informatique demande l'ouverture d'une négociation rapide sur ce sujet.

Concernant le processus des augmentations

- 80 %** des répondants le juge opaque
- 83 %** des salariés « non-augmentés » n'ont pas eu de justification sur le refus d'augmentation.

En conséquence Solidaires Informatique revendique :

- La mise en place d'un workflow permettant à chaque salarié.e de suivre ses demandes d'augmentations tout au long du processus (entretien annuel, demande du manager, arbitrage régional, comité salaires, ...) et d'obtenir les motifs des refus ou de non-présentation des demandes.
- La participation des organisations syndicales aux Comités Salaires

Concernant les éléments annexes au salaire
Solidaires Informatique revendique :

- Les nouveaux montants d'indemnisation du télétravail **1,5 € / jour plafonné à 15 € par mois** sont jugés :
 - « ridicules » par **70 %** des répondants
 - insuffisants par **93 %** des répondants

Solidaires Informatique revendique une indemnité conforme aux coûts supportés par les salarié.es :

- 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**

Mais aussi

- La revalorisation des tickets restaurant à hauteur de 10 €. Le montant actuel est jugé insuffisant par **44 %** des répondants
- Le triplement de la prime dite « Borloo » et son application dès lors que le temps de déplacement est supérieur au temps habituel
- La revalorisation des primes d'astreintes
- Le paiement de la prime de vacances en plus du 13ème mois
- L'augmentation du budget ASC des CSE



Concernant la classification, Solidaires Informatique demande :

- un audit permettant de corriger les nombreuses anomalies qui nous sont remontées
- la mise en place d'une grille métier/ coefficient

Qualité de vie au travail et risques psycho-sociaux

Le constat alarmant en 2024, c'est encore dégradé et de grosses difficultés sont exprimées par les salarié.es. L'opinion sur Inetum est largement défavorable,

34 % de mauvaise opinion,

48 % moyenne

18 % bonne

Les relations avec les managers sont souvent indiquées mauvaises ou moyennes **41 %**, parfois toxiques. Alors que les relations avec les collègues et équipes ainsi qu'avec le client sont généralement satisfaisantes, des réponses indiquant des difficultés parfois importantes doivent faire l'objet d'une attention particulière et d'actions préventives et curatives urgentes et efficaces.

Les réponses sur la santé des salarié.es en lien avec le travail sont inquiétantes :

84 % se déclarent stressés par le travail (82 % en 2024)

57 % avoir des difficultés à gérer équilibre vie professionnelle et familiale (61 % en 2024)

57 % avoir des difficultés à dormir à cause du travail (54 % en 2024)

40 % avoir la boule au ventre à cause du travail (34 % en 2024)

19 % prendre des médicaments à cause du travail (13 % en 2024)

25 % subir des discriminations (23 % en 2024) dont 8 % souvent ou tout le temps

15 % subir du harcèlement (17 % en 2024) dont 4 % souvent ou tout le temps

Ce constat alarmant doit faire l'objet de réponses urgentes, adaptées et à la hauteur des enjeux sur l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur.

La situation d'intercontrat ne doit plus être source de stress et de pression mais une période permettant de mieux se recentrer sur ses objectifs professionnels, notamment par le biais de formations adaptées. C'est le contraire qui est aujourd'hui constaté puisque :

Une pression est perçue par 36 % des salarié.es en intercontrat et des propos culpabilisants ont été entendus par 25 % de ces salarié.es.

51 % des salarié.es se sont vus proposé.es des missions éloignées de leur bassin d'emplois

52 % des missions sans rapport avec leurs compétences

Parmi les salarié.es encore présents dans l'entreprise

15 % se sont vus menacés ou proposés un licenciement, une rupture conventionnelle ou une démission

24 % seulement ont eu accès à des formations pertinentes durant leur période d'intercontrat

La réorganisation peut être appréhendée comme pathogène puisqu'aucun effet positif n'est perçu par les salarié.es. Cette réorganisation est jugée :

Claire **5 %** des répondants

Efficace **2 %** des salarié.es

Source de surcharge de travail **17 %**

et de dégradation des conditions de travail **23 %**

Au contraire les salariés se retrouvent perdus sans interlocuteurs identifiés dans des organigrammes incompréhensibles :

33 % des salarié.es ne savent pas à quelle BU ils sont rattaché.es

60 % ne connaissent pas le nom de leur RRH

8 % ne connaissent pas le nom de leur manager

20 % n'ont jamais rencontré leur manager



Solidaires Informatique revendique la création d'une commission dédiée à la qualité de vie au travail avec des moyens dédiés afin d'établir un état des lieux précis et d'étudier des mesures correctives.

Des interlocuteurs locaux doivent être définis, la charge de travail doit être mesurée, les déplacements limités et les aménagements des postes de travail améliorés.

D'autres mesures sont plébiscitées par les salarié.es :

Sur le manque d'écoute :

- Avoir besoin d'une meilleure valorisation de leur travail (salaire, promotion, retour de satisfaction, confiance, ...)
- Avoir une meilleure écoute, dans un climat de confiance, avec des ressources RH et des managers mieux formés
- Pouvoir changer de mission plus facilement
- Définir une charte protectrice des salarié.es en intercontrat

Sur le droit à la déconnexion et pour mieux gérer vie privée et professionnelle :

- Mise en place de la semaine de 4 jours
- Rémunération de 4 jours « enfants malades » par enfant de moins de 15 ans
- Possibilité de choisir ses dates de congés tout au long de l'année
- Pouvoir faire plus de télétravail
- Pouvoir s'engager auprès d'associations durant son temps de travail
- Mieux mesurer la charge de travail, faciliter la saisie des heures supplémentaires et s'assurer du respect du droit à la déconnexion

Sur la possibilité de pouvoir faire face à des difficultés personnelles

- Mise en place d'une retraite progressive sans perte de droits
- Avoir des aménagements pour les salarié.es-aidants
- Augmentation du nombre de jour du congés hormonal
- Subrogation et maintien du salaire sans condition d'ancienneté pour les arrêts maladie

Formations et gestion des emplois et des compétences

Il ressort de l'enquête menée par Solidaires Informatique que les salarié.es sont trop peu formé.es **70%**, les formations souvent opportunistes ne sont que trop rarement mise œuvre **82 %**, les formations en e-learning trop utilisées sont jugées inutiles **23 %**

Solidaires Informatique revendique sur la formation et la progression professionnelle :

- Que chaque salarié.e puisse bénéficier d'une formation, hors e-learning, de son choix tous les ans
- Que le nombre de jours de formation par salarié.e soit porté à 5 jours par an
- Des journées de formation avec maintien de salaire pour s'impliquer dans la vie associative ou pour favoriser une reconversion.

Environnement et développement durable

Solidaires Informatique dénonce un rapport « Développement durable » qui glorifie des avancées rognées sur les conditions de travail et les indemnités des salarié.es.

Solidaires Informatique demande :

- l'arrêt des travaux d'aménagement visant à réduire les surfaces, déshumaniser les espaces de travail et à généraliser les open-spaces.
- La prise en compte du télétravail dans le calcul des émissions à effet de serre
- La prise en compte du bilan carbone des entreprises sous-traitantes comme Microsoft qui est amené à héberger l'ensemble des données du groupe

Solidaires Informatique revendique sur les mobilités douces

- L'augmentation de la prise en charge des transports en commun par Inetum
- La mise en place d'une prime pour l'achat d'un vélo standard ou électrique
- La mise en place du « forfait mobilité durable »
- La mise en place d'une prime de co-voiturage
- La possibilité de charger gratuitement les batteries vélo et les voitures électriques
- Des places de parking réservées pour le co-voiturage

Sur les réductions d'énergie :

- La mise en place de partenariat avec des associations de type recyclerie pour le réemploi du matériel obsolète et mettre en place des critères environnementaux sévères pour les achats
- L'extinction automatique des PC et lumières en dehors des horaires de bureau
- Restreindre les déplacements et la mobilité professionnelle
- Le contrôle de la température sur l'ensemble des sites hiver et été tout en conservant un niveau de « confort » normal
- Optimiser le tri sélectif et la gestion des déchets
- Choisir des modes de transport bas carbone (interdire l'avion pour les courts trajets, favoriser l'utilisation des transports en commun pour tous, y compris le management).

Charte Télétravail : Pas de petites économies pour Bain Capital !

Faute d'accord, c'est une charte sur le télétravail qui s'appliquera à partir du mois de décembre, dès le CSE Central sera consulté.

C'est une véritable régression sur les indemnités et de nouveau des 100aine de milliers d'euros d'économie qui transiteront de nos fiches de paie vers les caisses déjà bien pleines de Bain Capital.

Dans les faits le changement s'appliquera au moment de la migration de CRA35 vers Chronotime prévu en février 2026.

Dorénavant le télétravail sera indemnisé en jour et non plus en période de 4 jours, soit 1,50 € par jour de télétravail plafonné à 15 € par mois.

un salarié effectuant 5 jours de télétravail par mois verra donc son indemnité reculer de 20 € à 7,50 € !

Ce montant est loin de couvrir l'ensemble des frais engendrés par le travail à domicile où nous devons payer chauffage, électricité, eau, abonnement internet et locaux. Comment de plus justifier qu'à partir du 10ème jour, plus aucune indemnité ne soit versée ? Une situation qui pose un véritable risque juridique pour Inetum qui pourra se voir, en l'absence d'accord, contester la faiblesse de ce montant devant les conseils des prudhommes. La légère contrepartie de ce hold up est une augmentation de la prime d'installation. Cette disposition sera en place dès le mois de décembre. D'un montant de 200 € tous les 2 ans elle permet de financer à 50 % les achats de mobilier (chaise, bureau, ...) élargie au matériel (écran, casque, ...).

Une pirouette qui exonère donc Inetum de fournir elle-même, le matériel nécessaire à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions.

À la demande de Solidaires Informatique, les achats pourront se faire dorénavant sur du matériel d'occasion mais toujours sur facture. Une façon de plébisciter l'économie circulaire et de faire baisser le coût des achats.



Les brèves

AURA : Et un déménagement de plus !

Ça déménage, ça emménage ce n'est plus des chaises musicales mais bien un chamboule tout.

A peine arrivé.es déjà reparti.es, les salarié.es de Rhône- Alpes seront bientôt dans le mouvement perpétuel!

La colère des salarié.es perpétuelle risque aussi de s'installer!

2 ans après le déménagement de la majorité des équipes du site d'O'Saône à Lyon vers le Tangram, un nouveau déménagement est imposé à tous les salarié.es de Lyon.

Le CSE Central n'est consulté que depuis début décembre en même temps que les salarié.es de Lyon ont été informé.es d'un possible déménagement vers le site retenu par la direction.

Nous regrettons que la consultation vienne une fois encore si tardivement alors que les élu.es sollicitent la direction depuis un moment déjà.

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.



Intercontrat IDF : Pression accrue la pression, continue !

Solidaires informatique alerte de nouveau sur la dégradation des conditions de travail au sein d'Inetum, qui affectent particulièrement les salarié.es en intercontrat ITC, mais dont le climat d'incertitude se propage désormais à l'ensemble du personnel.

L'employeur est le garant de la sécurité psychologique et du respect de la dignité de ses salarié.es. Or, les constats que nous faisons sont très préoccupants : certain.es salarié.es en intercontrat subissent une pression et des incitations fortes à signer des départs négociés (transactions). D'autres sont laissé.es à l'abandon, sans formation ni accompagnement adaptés à leur parcours professionnel.

Au lieu de déployer les moyens pour maintenir et développer leurs compétences, Inetum choisit de les convoquer sur site sans mission ni tâche attribuée. Ils se retrouvent parfois sans matériel informatique nécessaire pour travailler, contraints d'assister à des ateliers jugés peu porteurs ou sans réelle valeur ajoutée.

En outre, en plus de l'obligation de fournir un rapport hebdomadaire détaillé, les salarié.es doivent signer deux fois par jour une feuille d'émargement. Cette pratique traduit une surveillance excessive et une forme de discrimination qui instaure un climat de suspicion. Les salarié.es sont stigmatisé.es et ressentent de la culpabilité, en les rendant responsables de leur situation d'intercontrat tout en leur imposant une pression accrue. Nous rappelons que l'intercontrat n'est en aucun cas imputable aux salarié.es.



Solidaires informatique pose la question à la direction « pourquoi mettre en place ce type de dispositif intrusif, particulièrement discriminant et qui est ressenti comme une surveillance à la Big Brother par les salarié.es ? »

Cette situation d'Intercontrat est en soi déjà une source d'inconfort et très anxiogène pour les salarié.es. Ajouter de la pression ne peut en aucun cas apporter des solutions à la remise en mission. Quand Inetum comprendra enfin qu'accompagner est plus utile que culpabiliser et sanctionner ?

Par ailleurs, que dire des comportements inappropriés de la part de certain.es Ressources Managers (RM), que la Direction qualifie d'« erreurs de démarrage, de débutants », incluant notamment l'envoi de mail de « mise en demeure » à certain.es salarié.es absents aux ateliers, exigeant de se justifier ?

Ces mêmes RM qui se permettent de faire des photos avec leur appareil personnel pour réaliser des badges au mépris des règles élémentaires du RGPD.

Solidaires informatique dénonce l'ensemble de ces pratiques qui génère un climat d'anxiété, de peur et accentue le mal-être. Elles compromettent la santé mentale des salarié.es et pourraient être considérées comme des agissements constitutifs de harcèlement moral et une atteinte grave à leur dignité.

Solidaires informatique demande que cessent immédiatement ces débordements, ces erreurs de débutants, ces glissements qui sont manifestement illégaux.

Solidaires informatique encourage les salarié.es à nous contacter pour ne pas rester isolé.es face à de telles situations. Nous vous apporterons le soutien et l'accompagnement nécessaire.





Inetum
Solidaires
 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