Solidaires informatique

LES YEUX DE SUD

Union syndicale Solidaires





Numéro 244 | Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique | Avril 2026

Nos réseaux

Sommaire

La chasse aux salaires de Mars....1

La marche forcée vers l' IA.....2

Unicité des comptes Mercer : Et le secret médical ?.....4

Entre budget au rabais et évaluation sous silence, comment faire valoir votre travail?.....5

L'intercontrat n'est pas une insuffisance professionnelle !.....6

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion lundi 20 Avril 2026 à partir de 17 heures

Actualités sociales & discussions libres

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



Chasse aux salaires de Mars

Chronique d'une catastrophe annoncée!
Depuis le mois de février, la saisie de nos activités se fait uniquement sur Chronotime V2 dont le lancement avait déjà été repoussé en septembre dernier.

Vos représentant.es au CSEC avaient clairement exprimé leurs craintes des impacts sur les salaires dès le mois de juillet.
Les bulletins de salaire du mois de mars 2026 sont arrivés, avec son lot de problèmes :



non-paiement d'heures supplémentaires,
non-paiement d'astreintes,
non-paiement d'indemnité de transport,
non-paiement de compensation Borloo,
non-paiement d'indemnité télétravail...

La liste est déjà longue, et nous n'avons peut-être pas encore tout vu.

Lors de la réunion du CSEC du 2 avril, vos représentant.es ont demandé l'ajout d'un point à l'ordre du jour par rapport à ces incidents sur la paye du mois de mars.
La Présidente a annoncé qu'un peu plus de 300 situations problématiques avaient été identifiées, mettant d'ailleurs plutôt en avant des problèmes de saisie ou de validation.
Cela semble bien peu au regard de ce que nous avons déjà pu observer (ou alors, nous n'avons vraiment pas de chance).

Regardez avec soin votre bulletin de salaire du mois de mars, et comparez-le avec celui de février.

Vérifiez tous les éléments autrefois saisis dans CRA35, et signalez au plus vite le moindre écart à vos représentant.es. Pensez à créer un incident dans Service Now : rubrique Obtenir de l'Aide, dans la liste « De quoi parle l'incident ? », choisir « Applications Globales » et dans « Veuillez sélectionner les applications concernées », choisir « Chronotime ».Vous devez ensuite décrire votre situation.



Vous rencontrez un problème, signalez cet incident auprès de vos représentant.es Solidaires Informatique, ils sauront faire valoir vos droits.
Une réunion du CSEC est prévue le 16 avril, et nous attendons des explications de la part de la Direction.

La marche forcée vers l'IA



L'IA est partout !

Elle s'est invitée dès la première réunion du CSEC de l'année 2026, avec une consultation notamment sur une charte de l'IA responsable et la politique IA qui seront annexées au règlement intérieur Chez Inetum, nous en avons parlé dans notre tract du mois de mars.

Le CSEC a réussi à mettre en place une expertise avec l'aide du cabinet Technologia. Cette expertise, dont le rapport a été présenté en CSEC le 2 avril, comportait une enquête auprès de l'ensemble des salarié.es.
Les CSE d'établissements ont d'ailleurs communiqué auprès des salariés sur l'importance de répondre à cette enquête.

La Direction d'Inetum, de son côté, a fait le service minimum. Il a fallu quasiment trois semaines avant qu'elle ne demande à la DSI de faire en sorte que l'adresse mail utilisée par Technologia ne soit pas considérée comme indésirable.
Quelques lignes glissées dans un 7Hebdo ont timidement complété cette action.

L'IA a été mentionnée dans les kick-offs, notamment du fait de l'absence de formation dans les plans de formation. Ce manque d'engagement de la Direction a conduit à un taux de participation assez faible (24%) et à une grande difficulté pour tenir les entretiens prévus, à peine 7 sur 24, sachant que les salarié.es ont été sélectionnés parmi plus de 300 avec une douzaine de tirages au sort.
L'enquête de Technologia était à peine terminée que le Directeur de la région Nord-Est a envoyé aux salarié.es de son périmètre son propre questionnaire, librement inspiré de celui de Technologia. Et bien sûr non-anonyme, avec un objectif loin d'être clair.
Alors même que le groupe de travail du CSEC exprimait son étonnement, le questionnaire a été relayé par le DG de Technologies Services, de manière maladroite et, disons-le, indigne d'une entreprise telle qu'Inetum.
Notamment, la liste de diffusion, qui comportait les 2700 salarié.es de Technologies Services, était simple destinataire, ce qui a forcément conduit à quelques "répondre à tous" qui ont pollué les boîtes mails durant plusieurs jours.

Au final, ce questionnaire aura aussi été envoyé aux salarié.es de I&O.

Quel peut être l'objectif de cette enquête parallèle ? Et qui peut être certain que les réponses ne seront pas utilisées ensuite au désavantage d'un.e salarié.e ? Le questionnaire demande notamment si le/a salarié.e utilise des outils publics, outils dont l'usage est contraire à la charte de l'IA responsable qui sera mise en œuvre sans doute dès le mois prochain, après consultation du CSEC.

À tout cela s'ajoute le mail envoyé le 13 mars de Jacques Pommeraud à l'ensemble des salarié.es du Groupe.
Mail bien sûr en anglais, et qui comportait dès le deuxième paragraphe une injonction : l'adoption de l'IA Générative est une nécessité pour l'entreprise.
Ainsi, des sensibilisations « Training Copilot Chat » sont proposées régulièrement … entre 12H00 et 13H00 !

Doit-on suivre ces présentations en renonçant à notre pause méridienne ?

Les salarié.es ont-ils la possibilité de les suivre depuis le site et avec le matériel du client ?

L'assiduité est-elle mesurée ?

L'absence de participation pourrait-elle se retourner contre un.e salarié.e lors des prochains entretiens ?

Ce déploiement à marche forcée est une source d'inquiétude pour les salarié.es et vos représentant.es, tant les enjeux sur les emplois et les carrières sont importants.

Dernière minute :

Défavorable

Le CSEC a rendu le 2 avril 2026 un avis défavorable aux annexes du règlement intérieur et ont demandé à la Direction de s'engager à prendre des mesures visant à protéger et accompagner les salarié.es par rapport au déploiement de l'IA





Unicité des comptes MERCER : Et le secret médical ?



Depuis le passage chez Mercer, et contrairement à Verspieren, l'ensemble des ayant.es-droit sont regroupé.es sous un compte unique. Une contrainte qui contrevient au RGPD et au secret médical.

En effet, ce compte unique permet à l'assuré.e principal.e d'accéder de manière systématique à l'intégralité des décomptes de remboursement et au détail des prestations de santé de son/sa conjoint.e ainsi que de ses enfants, y compris lorsque ces dernier.es sont majeur.es.
Cette transparence forcée sur des consultations et des dépenses de santé parfois très personnelles constitue une intrusion caractérisée dans l'intimité de la vie privée des ayant.es-droit.



Pourtant, les données de santé bénéficient d'une protection renforcée en vertu de l'**article 9 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, qui les classe comme « catégories particulières de données » dont le traitement est, par principe, interdit.

En outre, le secret médical, protégé par l'**article L.1110-4 du Code de la santé publique**, impose une confidentialité absolue.
L'adhésion au contrat collectif ne saurait en aucun cas valoir renonciation au secret médical ou au droit à la protection de ses données personnelles.

Nous mettrons prochainement en demeure Mercer de mettre en place un système de gestion en conformité avec la réglementation en vigueur et afin de garantir la confidentialité des données de chaque bénéficiaire adulte, notamment par la création d'espaces personnels distincts et cloisonnés.

Des plaintes à la CNIL seront lancées en cas de refus de la part de notre assureur.







Entre budget au rabais et évaluations sous silence, comment faire valoir votre travail ?

Parcours Performance ou Parcours du combatant !
Le mois dernier, nous dénoncions le rejet unanime des NAO : une enveloppe globale en chute libre à 1,7 % (dont seulement 1,5 % pour les augmentations individuelles), ainsi que le nouveau procesus des entretiens annuels sous la bannière de la performance.

Aujourd'hui, avec le nouveau processus des entretiens annuels, appelé « Parcours de Performance », la direction plonge les salarié.es dans une véritable sphère d'invisibilité.
Comme nous vous le disions dans le tract du mois de mars, elle fait disparaître le champ dédié à vos demandes de revalorisation salariale dans le nouvel outil.
On vous évalue sur vos objectifs, mais on supprime l'espace pour que vous puissiez revendiquer une augmentation de salaire.

Par conséquent, l'employeur vient de rompre un lien historique entre votre performance et votre rémunération pour éviter de s'engager financièrement. Cette silenciation est symptomatique d'une volonté de la part d'Inetum d'invisibiliser les demandes légitimes des salarié.es quant à leur rémunération.



Par ailleurs, si les propositions managers, en termes d'augmentations salariales, se font à la mi-mars à travers le comité salaire, la restitution finale n'aura lieu qu'entre le 11 et le 30 du mois suivant.
Pire encore, votre manager peut choisir de verser votre augmentation en avril pour les personnes plus chanceuses !... Ou ne l'acter seulement qu'à partir du mois d'octobre !

Il n'y a jusqu'à ce jour aucune raison valable à cet étalement. La direction joue-t-elle votre augmentation dans une loterie ou décide-t-elle tout simplement de vous faire espérer une bonne nouvelle qui ne viendra jamais ?

Plus cynique, ne s'agit-il pas tout bonnement que de permettre à Inetum de faire des économies substantielles pendant 6 mois ? Et que penser de ce nouveau process où seul le manager est aux manettes de l'enveloppe salariale, pas de discussion possible lors des entretiens annuels sur le salaire, on évite les sujets brûlants alors que c'est bien lors de ces entretiens que l'on devrait ouvertement en parler dans un dialogue constructif ?

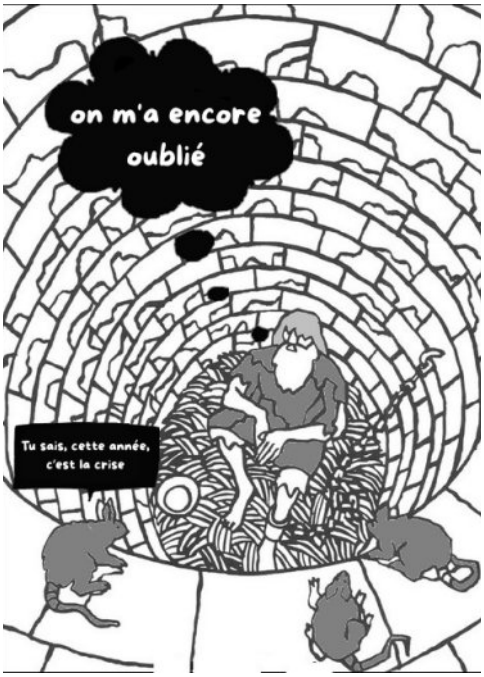
Si Inetum, il y a encore un an, nous parlait de clarifier le process des augmentations de salaire avec des comités salaires, en garantissant une communication claire par les managers à destination des salarié.es, la Direction choisit de nouveau de revenir à un process, opaque, obscur et inintelligible.
Que penser du respect envers les salarié.es qui œuvrent tous les jours au fonctionnement de l'entreprise ?

La question a été posée à la direction : pourquoi cette disparition de la case rémunération dans l'entretien annuel ?
La réponse est lunaire : « C'est un choix de la direction et le/a salarié.e peut toujours faire un mail à sa hiérarchie pour faire sa demande ! »



Si vous pensiez un jour entrer dans une ère de dialogue avec Inetum, le dialogue commence par un bâillonnement pour ensuite finir aux oubliettes, un procédé bien féodal !

La stratégie de la direction est d'autant plus inacceptable quand elle touche les mesures salariales dites « collectives » ou automatiques, celles qui entrent dans les NAO et qui devraient s'appliquer sans ambiguïté et de manière systématique.



Et bien non ! si vous ne demandez rien, vous serez oublié.es !

Ici encore c'est aux salarié.es de formuler leur demande et attendre la validation du manager et de l'équipe « Compensation & Benefits (C&B) » – **tiens voilà une nouvelle équipe ?** – transformant ainsi un droit acté par Inetum, en un parcours du combattant bureaucratique et soumis à la validation de la part d'une équipe « C&B » sortie du chapeau, sorte de *Bureau des Légendes.*
Encore une fois, Inetum ne respecte pas sa parole, ne respecte pas les salarié.es et préfère passer sous silence le sujet des augmentations.

Solidaires informatique ne laissera pas la direction vous réduire au silence et vous accompagnera face à cette direction toujours plus avare et prête à faire des économies sur vos carrières et vos salaires.

- Rapprochez vous de vos élue.es, pour faire valoir vos droits et entendre votre voix.
L'absence de case dans le formulaire « Parcours de performance » ne signifie pas l'absence de droits.
- Lors de votre entretien de restitution, imposez le sujet salarial et faites acter votre demande par un email envoyé à votre manager en annexe de votre entretien.

Votre travail a une valeur, Exigez qu'elle soit reconnue !

L'intercontrat n'est pas une insuffisance professionnelle !



C'est un principe qui a très clairement été rappelé par la **Cour de cassation le 9 juillet 2025 (pourvoi 24-16.405)** : l'employeur doit former ses salarié.es, mettre en place un tutorat et/ou un plan de retour à la performance avant de pouvoir licencier pour insuffisance professionnelle.

Inetum fait tout l'inverse en laissant des salarié.es en intercontrat plusieurs mois, parfois sans aucune formation, voire même aucun contact avec leur manager, avant de les licencier brutalement. L'intercontrat n'est jamais de la faute d'un.e salarié.e, c'est à Inetum de nous trouver une mission qui correspond à nos compétences, ou éventuellement de nous former à un autre poste.



Ces licenciements sont abusifs, vos élu.es Solidaires Informatique peuvent vous accompagner pour négocier une indemnisation ou lancer une procédure aux prud'hommes, contactez nous !



Inetum Solidaires Informatique

Union Syndicale Solidaires

Rejoignez nous dans nos combats, soutenez nos actions !
Adhérez à Solidaires Informatique :

adhesion.solidairesinformatique.org

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

CONTACT
contact@sudgfi.fr

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
Sonia Torki (RS)

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
Hugues Dailliez (RS)

L'heure est à la syndicalisation de masse

Solidaires

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

AUVERGNE - RHÔNE-ALPES
Marc Aubertin (DS)
06.70.40.47.88
Franck Poulard (CSE)
06.73.44.35.76

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

IMPOSONS UN AUTRE AVENIR