

**Procès-verbal de désaccord sur la rémunération - le temps de travail –
la répartition de la valeur ajoutée,
l'égalité professionnelle - qualité de vie et des conditions de travail,
la gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers**

Les sociétés :

- Inetum, dont le siège social est 7 Rue Touzet Gaillard 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 385.365.713,
- Inetum Business Solutions France, dont le siège social est 7 Rue Touzet Gaillard 93400 SAINT OUEN SUR SEINE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 315.930.578

Composant l'U.E.S. Inetum, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Inetum :

- La CFE-CGC
- La CFTC
- La Fédération F3C CFDT
- SOLIDAIRES INFORMATIQUE.

Article 1 – Constat de désaccord

Dans le cadre des « blocs » rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée de première part, égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail de seconde part, gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers de troisième part, définis par la loi du 17 août 2015, les parties se sont rencontrées les 20 novembre 2025, 8 décembre 2025, 8 janvier 2026 et 23 janvier 2026.

Les parties constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord et établissent un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail.

Article 2 – Mesures unilatérales

En l'absence d'accord sur les propositions de la Direction, la Direction appliquera les mesures ci-dessous énoncées par décision unilatérale :

BLOC 1 : rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée

Politique salariale

Pour l'année 2026, la Direction alloue une enveloppe globale de 1.70 % de la masse salariale de l'exercice 2025 (cotisations salariales et patronales incluses) de l'UES Inetum composée des entités juridiques Inetum et Inetum Business Solutions France.

Les augmentations individuelles sont attribuées sur la base de l'appréciation des performances et en fonction de la cohérence de la rémunération par rapport à l'équité interne et externe. La Direction s'engage à procéder à des augmentations individuelles annuelles d'un montant minimum de 800 euros bruts, montant proratisé pour les salariés travaillant à temps partiel. Les augmentations individuelles sont conditionnées à la présence dans les effectifs au 31 décembre 2025 et aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Il sera procédé à une augmentation de 3 % du salaire fixe des salariés dont le salaire annuel est inférieur à 33.000 euros bruts. Le salaire annuel brut correspond à un temps complet. L'augmentation du salaire annuel fixe sera a minima de 500 euros bruts. Un calcul prorata temporis est effectué pour les salariés travaillant à temps partiel, à la fois sur le salaire annuel et sur l'augmentation minimale annuelle.

Il sera procédé à une augmentation de 3 % du salaire fixe des salariés âgés de moins de 26 ans au 1^{er} juillet 2026.

Une enveloppe de 169.077 euros (cotisations salariales et patronales incluses) sera consacrée à l'augmentation des salariés non augmentés depuis le 31 décembre 2021, la non-augmentation s'entendant toutes causes confondues. Cette enveloppe sera répartie de manière égalitaire entre les salariés bénéficiaires (en équivalent temps complet).

Il est rappelé que les représentants du personnel et syndicaux dont le nombre théorique d'heures de délégation sur l'année dépasse 25 % de la durée du travail, soit 38 heures par mois, bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. Une enveloppe spécifique est ainsi consacrée. Pour 2026, la Direction alloue une enveloppe de 134.327 euros (cotisations salariales et patronales incluses).

Les mesures spécifiques (non individuelles) seront réalisées avec effet du 1^{er} juillet 2026 et ne peuvent pas se cumuler, la mesure la plus élevée étant retenue. Elles sont conditionnées à la présence dans les effectifs au 31 décembre 2025.

Sur la paie de janvier 2026, une enveloppe est consacrée aux salariés en modalité 2 (forfait de 38h30 hebdomadaires) de sorte que la rémunération annuelle globale brute au titre de 2025 de ces salariés soit au moins égale à 47.100 euros bruts, montant proratisé pour les salariés travaillant à temps partiel et calculé prorata temporis en cas d'absence.

La prime de repas, prévue à l'article 6.02 de l'accord sur le travail atypique du 30 mars 2014 (au bénéfice des travailleurs de nuit ou dont le poste de travail habituel débute avant ou à 7 heures du matin ou se terminant à ou après 21 heures), est fixée à 7,50 euros avec effet du 1^{er} juillet 2026.

L'indemnité dite Borloo (temps de trajet inhabituel) est fixée à 15 euros bruts par trajet inhabituel, plafonnée à 30 euros bruts par semaine civile, avec effet du 1^{er} juillet 2026, dans les conditions fixées par note de décembre 2010 (trajet pour se rendre en mission d'une durée supérieure à 1h30 et effectué en dehors du temps de travail).

- Politique de mobilité :

La Direction met en place, à compter du 01/07/2026, un compte mobilité qui servira de support pour :

- le Forfait Mobilité Durable (FMD)
- le remboursement de 50 % des abonnements de transport public et abonnements à un service public de location de vélos.

Ce nouveau compte permet :

- d'adapter la politique de mobilité aux usages de travail hybride (sur site et télétravail),
- de promouvoir l'utilisation des mobilités douces par la contribution de l'employeur à leur financement,
- de promouvoir le transport dit « multimodal » et apporter de la flexibilité aux salariés dans le choix au quotidien du mode de transport,
- simplifier la gestion des dépenses liées à la mobilité du salarié grâce au compte mobilité.

Le compte mobilité concerne les salariés en CDI, CDD y compris les contrats d'alternance, à l'exclusion des bénéficiaires d'un véhicule de fonction.

Les stagiaires bénéficient également du remboursement du 50 % de l'abonnement transport public et/ou service public de location de vélos pour la durée de leur présence dans l'entreprise dans le cadre d'une convention de stage.

Il est précisé que la date d'effet du 01/07/2026 est nécessaire pour déployer le compte mobilité et paramétrer ce dernier.

- Montant du forfait mobilité durable :

À compter de la date de mise en place du compte mobilité, soit le 01/07/2026, le montant de l'aide financière à la mobilité de l'entreprise est fixé à :

- 240 euros pour une année civile complète, soit 20 euros par mois crédité chaque mois sur le compte mobilité du salarié pour les salariés ne demandant pas de prise en charge d'un abonnement transport public et/ou service public de location de vélos,
- 120 euros pour une année civile complète, soit 10 euros par mois crédité chaque mois sur le compte mobilité du salarié pour les salariés demandant une prise en charge d'un abonnement transport public et/ou service public de location de vélos.

Le forfait mobilité durable est en conséquence cumulable avec l'abonnement aux transports publics dans les conditions financières ci-dessus.

Ce montant constitue un plafond versé chaque mois par la Direction au crédit du compte mobilité des salariés.

Les salariés à temps partiel bénéficient du forfait mobilité durable dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

- Gestion du crédit forfait mobilité durable :

Les sommes créditées mensuellement et non dépensées peuvent se cumuler pendant 12 mois sur l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre N). Le compteur est remis à zéro au 1^{er} janvier de chaque année. Les sommes non dépensées par le salarié sont perdues.

Les dépenses qui dépasseraient le montant du plafond annuel ou qui ne rentreraient pas dans le cadre des dépenses éligibles seront rejetées ou feront l'objet d'une demande de remboursement en cas de prise en charge à tort.

En cas d'arrivée d'un salarié en cours d'année dans l'entreprise, le compte mobilité sera crédité à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de formalisation de sa demande d'adhésion au compte.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié pour une durée d'au moins un mois, l'alimentation du crédit du compte sera également suspendue durant la durée de l'absence.

En cas de départ d'un salarié de l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, le salarié disposera de la faculté d'utiliser le compte mobilité jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail. Les sommes non dépensées par le salarié à la date de rupture du contrat de travail sont reprises par l'entreprise.

- Dépenses éligibles pour utiliser le forfait mobilité durable :

Le forfait mobilité durable couvre :

- les dépenses liées à l'utilisation du vélo par les salariés : location ou achat d'un vélo neuf ou d'occasion, électrique ou non, titre de stationnement sécurisé pour vélo, assurance pour vélo, achat d'équipements dont de sécurité et accessoires de vélo (antivols, sacoche, casques ...), entretien et réparation d'un vélo,
- les indemnités kilométriques correspondant au covoiturage en qualité de conducteur,
- les titres de transport en commun unitaires : achat de billets unitaires de transports publics crédités sur une carte de transport nominative et personnelle au nom du salarié (disponible dans les grandes villes). En l'absence de carte nominative sur la commune du salarié, l'achat de ticket unitaire est accepté pour l'usage exclusif du salarié. Dès mise en place d'un système de carte de transport nominative par l'entreprise/régie de transports, l'achat unitaire de ticket sans la carte de transport ne sera plus accepté.

Une liste plus complète sera mise à disposition des salariés par le prestataire en charge du compte mobilité et pourra évoluer pour se conformer au respect des dispositions réglementaires.

Pour des raisons de sécurité, sont expressément exclues les dépenses liées à l'utilisation d'un engin de déplacement personnel motorisé (trottinettes électriques, monoroues, gyropodes, hoverboards, etc.).

Les dépenses éligibles au forfait mobilité durable concernent exclusivement celles engagées par les salariés pour les trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail pendant les jours travaillés, dans les limites du montant défini ci-avant.

- Remboursement des abonnements de transport public et/ou service public de location de vélos :

Les frais engagés par les salariés pour leur abonnement de transport public font l'objet d'un remboursement par l'employeur à hauteur de 50 % à compter du 01/07/2026. Les demandes de remboursement des salariés sont déposées sur le site du compte mobilité.

Suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Le plan d'action défini pour l'année 2025 se plaçait dans la continuité des précédents plans, les résultats ont pu être constatés dans le calcul de l'index publié en mars 2025. Afin de conserver les bénéfices des plans des dernières années, une enveloppe de 236.780 euros (cotisations salariales et patronales incluses) est consacrée en 2026. L'augmentation du salaire annuel fixe sera a minima de 500 euros bruts. Un calcul prorata temporis est effectué pour les salariés travaillant à temps partiel, à la fois sur le salaire annuel et sur l'augmentation minimale annuelle.

Une enveloppe est également prévue en 2026, dans le cadre des augmentations au retour de congés maternité / adoption, le montant étant lié au nombre effectif de congés au cours de l'année.

Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée le lundi de Pentecôte, jour férié et précédemment chômé dans l'entreprise (article 1 du chapitre 2 de l'accord de branche du 22 juin 1999).

BLOC 2 : égalité professionnelle, qualité de vie et conditions de travail

Les mesures de l'égalité professionnelle

Les cinq (5) critères définis par la loi, après consultation du comité social et économique central de l'UES Inetum, sont les suivants :

1. écart de rémunérations entre hommes et femmes par catégorie socioprofessionnelle
2. écart de taux d'augmentations individuelles
3. écart de taux de promotions
4. pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
5. nombre de femmes présentes parmi les 10 plus fortes rémunérations.

Les moyens consacrés à l'égalité professionnelle

En 2026, une enveloppe de 236.780 euros (cotisations salariales et patronales incluses) est consacrée afin de maintenir les effets des différents plans menés en la matière au cours des dernières années. L'augmentation du salaire annuel fixe sera a minima de 500 euros bruts en 2026. Un calcul prorata temporis est effectué pour les salariés travaillant à temps partiel, à la fois sur le salaire annuel et sur l'augmentation minimale annuelle.

Pour le critère 2 de l'index, une enveloppe est également prévue en 2026, le montant étant lié au nombre de congés maternité / adoption au cours de l'année.

Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre

Depuis 2013, la politique engagée par l'UES Inetum porte ses fruits et des pratiques vertueuses en matière d'égalité professionnelle sont constatées aux différents stades du management. Il convient de conserver cette dynamique engagée de longue date et orienter les actions sur la reconversion professionnelle.

Domaine EMBAUCHE

Les actions menées en concertation avec la politique définie par la branche (business line) pour promouvoir les métiers du numérique dans les filières d'enseignement supérieur et les forums sont privilégiées. Un salarié est dédié à cette action au sein du service recrutement.

Le groupe a signé le Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique, initié par Syntec Numérique et Social Builder. La reconversion constitue un axe important de notre stratégie en matière de recrutement.

Ces actions ont pour objectif de doper les candidatures féminines.

Les équipes recrutement sont régulièrement formées pour assurer la neutralité des offres d'emploi, veiller à la parité parmi les candidats sélectionnés et garantir la neutralité des critères de recrutement. Des tests sont mis à disposition des équipes de recrutement et de management pour objectiver davantage l'évaluation des compétences techniques.

En cas de recours à un cabinet de recrutement, celui-ci doit s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines, étant précisé que le cabinet de recrutement doit présenter au minimum une candidature féminine, quel que soit le poste à pourvoir.

Indicateur de suivi : pourcentage de femmes reconverties dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Domaine FORMATION PROFESSIONNELLE

La priorité de notre programme consiste à assurer l'égalité d'accès à la formation pour tous.

Indicateur de suivi : pourcentage de femmes bénéficiaires d'une action de formation.

Domaine REMUNERATION EFFECTIVE

A l'embauche, l'UES Inetum garantit une rémunération équivalente entre les femmes et les hommes placés dans une situation comparable pour un même niveau notamment de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. L'équivalence s'applique au niveau du Groupe Inetum.

Tout au long du parcours professionnel, l'UES Inetum veille à ce que des écarts ne se créent pas au cours du parcours professionnel, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité et aux salariés travaillant à temps partiel.

La politique de rémunération est construite sur des principes d'équité et d'objectivité. L'évolution de la rémunération est basée sur la performance réalisée et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre femmes et hommes. Des revues de personnel (« people review ») sont effectuées chaque année, au sein de chaque division, en présence des responsables de ressources humaines, afin d'assurer les principes d'équité et d'objectivité de la politique de rémunération.

En cas d'écart constaté non justifié à niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre comparable, la situation salariale sera spécifiquement revue.

Une enveloppe de 236.780 euros est consacrée à cet effet pour 2026.

L'UES Inetum décide d'utiliser les index instaurés par les pouvoirs publics.

Indicateurs de suivi : indicateurs 1, 2 et 4 publiés en mars de l'année suivante.

Domaine ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

De nombreuses actions ont été mises en œuvre. La charte télétravail du 10/12/2025 permet de bénéficier jusqu'à 175 jours de télétravail par an. Le droit à la déconnexion est intégré dans le règlement intérieur. En cas de déménagement, notamment pour rapprocher son domicile du lieu de travail et ainsi diminuer le temps de trajet, le salarié bénéficie d'un jour rémunéré non travaillé. Un programme de sensibilisation contre les violences sexistes a été déployé fin 2019 auprès des managers et des salariés.

Indicateurs de suivi : nombre de jours de télétravail.

Compte épargne solidarité

Depuis 2021, le compte épargne solidarité fonctionne de la manière suivante :

Chaque salarié peut faire don de deux jours de congés ou RTT / repos maximum par an pour aider un ou plusieurs collègues dont un enfant, conjoint ou ascendant est gravement malade ou nécessite une présence soutenue et / ou des soins contraignants.

L'employeur abonde d'un jour pour toute période de 4 jours de don effectuée par les salariés. Le don est réalisé de manière anonyme entre le 1^{er} mars et le 31 mai de chaque année.

Le compte épargne solidarité permet à des salariés de bénéficier d'un maintien de rémunération :

- dans la limite de 20 jours ouvrés par événement, afin de se consacrer à leur enfant gravement malade nécessitant une présence soutenue et / ou des soins contraignants (justificatif médical) ;
- dans la limite de 10 jours ouvrés par événement afin de se consacrer à leur conjoint ou ascendant nécessitant une présence soutenue et / ou des soins contraignants (justificatif médical).

Pour pouvoir prétendre au don de jours, le salarié devra avoir consommé ses JRTT salarié acquis.

Si le fonds recueillant les dons de jours devenait « critique », priorité serait donnée aux parents d'un enfant gravement malade nécessitant une présence soutenue et / ou des soins contraignants.

Pour 2026, le don peut être réalisé en dehors de la période du 1^{er} mars au 31 mai pour les salariés quittant l'entreprise et souhaitant réaliser un tel don.

Santé mentale

Afin d'accompagner les mesures mises en œuvre pour accompagner les salariés en matière de santé mentale, dix salariés minimum seront formés au cours de l'année 2026 pour être secouriste en santé mentale, dans le but de repérer et prévenir les troubles de santé mentale, informer et accompagner vers le soin, enfin orienter en cas de crise.

BLOC 3 : gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers

La formation, le levier de la performance

- Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est élaboré chaque année après consultation des managers et des RRH. Les points de vigilance sont les suivants :

- Cohérence avec les orientations stratégiques,
- Prise en compte des demandes de formation issues des deux précédentes campagnes entretien d'évaluation / entretien professionnel et depuis janvier 2021 des besoins de formation identifiés dans le catalogue de formation Talentsoft (SuccessFactor en 2026),
- Priorité aux personnes n'ayant pas eu de formation sur les quatre dernières années,
- Consultation de la dernière formation / certification suivie ou obtenue par le salarié
- Répondre aux enjeux de la transition écologique avec une évolution des compétences des salariés.

Par simplification, le plan de développement des compétences est établi sur la base des formations les plus suivies l'année N-2 et des nouveaux souhaits de formation soumis par les managers et les salariés.

Les grands domaines prévisionnels de formation sont les suivants :

Les formations techniques et/ou certifiantes

- Angular
- Architecture
- Cloud AWS
- Sécurité cybersécurité
- GCP
- Microsoft
- Low Code

- Snow Flake
- Testing ISTBQ

Les formations Métier

- RPA
- SAFE
- ITIL
- SAP
- LEAN
- Delivery
- Méthodes, gestion de projet
- Sécurité – développeur
- Skillsoft IT
- RGPD

Les formations management

- Conduite de l'entretien d'évaluation
- Leadership managérial

Langues

- Anglais

• Les différentes modalités de formation

Les formations internes :

Learning Academy Inetum (LAI) est un ensemble de formations animées et créées pour la plupart en interne. Les modules sont soit en présentiel soit composés de parcours e-learning accessibles via la plateforme e-learning d'Inetum, soit de parcours dits en blended (présentiel/learning academy).

Learning Academy Inetum couvre entre autres :

- Le cursus d'intégration des nouveaux salariés selon 3 filières : delivery, sales et managers.
- Les fondamentaux qualité et l'université des chefs de projet et des directeurs de projet : formations internes dispensées par des acteurs de la Direction Qualité, de la Direction Industrielles et d'autres responsables de services transverses (Direction juridique, secteurs ...). L'objectif de ces formations est de donner une culture commune du système qualité et du pilotage des projets à engagement.
- L'université des acteurs commerciaux : négociation, vente de projets complexes, management commercial, module spécifique dédié aux acteurs commerciaux en alternance.
- Managers : l'objectif est de diffuser une culture managériale au service de la stratégie (responsabilisation des managers dans leur périmètre, décloisonnement, compétences et pratiques homogénéisées autour des valeurs d'Inetum.

Les formations externes : les prestataires sont évalués chaque année dans le cadre de la certification qualité à travers les questionnaires de satisfaction remplis par les stagiaires. Les alertes EAC (évaluation à chaud) donnent lieu à une action immédiate du service formation auprès du prestataire concerné.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- Certification des organismes / respect des critères légaux de qualité
- Logistique
- Couverture nationale et présence en Province
- Respect du contrat
- Retour / évaluation des salariés
- Connaissances des métiers
- Prix et réactivité commerciale.

Les formations présentielles et digitales :

Les formations présentielles sont réalisées dans une salle sur une durée définie (un à plusieurs jours).

Les formations digitales permettent de dispenser des formations de manière élargie et continue (le stagiaire peut refaire la formation plusieurs fois). Dans ce cadre, Inetum a investi sur :

- Une plateforme de création et d'hébergement des contenus e-learning (360 Learning) qui permet de déployer les principaux programmes créés par des experts internes ; cette plateforme est nommée Learning Academy Inetum ;
- Des formations e-learning en lien avec l'actualité compétences des ESN sur des programmes de formation IT, méthodologique, bureautique et d'une bibliothèque complète et régulièrement enrichie, ainsi qu'une plateforme e-learning axée sur les formations ;
- Des formations e-learning en langue avec un outil efficace pouvant compléter l'offre de formation présentielle ou téléphone.

Certains dispositifs comme les cours par téléphone, les classes virtuelles, peuvent être utilisés en fonction du thème de formation.

De plus en plus de parcours mélangent ces modalités.

Les dispositifs de formation et l'offre de formation proposée par Inetum sont encore parfois peu connus par les salariés. Le service formation s'efforce de mettre régulièrement à la disposition des salariés, de nombreuses informations et outils sur ce sujet tels que le catalogue Talentsoft ainsi qu'une page dédiée sur l'Intranet.

La mobilité interne, une opportunité

La mobilité interne est une opportunité tant pour les salariés que pour Inetum car elle répond à des aspirations individuelles légitimes de développement professionnel et permet de renforcer la fidélisation des talents présents au sein de Inetum.

Dans un contexte où les organisations et les métiers évoluent en permanence, la mobilité interne est un enjeu majeur.

La mobilité au sein de Inetum peut être à la fois géographique et / ou fonctionnelle. Une mobilité géographique se caractérise par le déplacement d'un salarié d'un site à un autre en France comme à l'international. La mobilité fonctionnelle se caractérise par un changement vertical ou horizontal de poste.

• La mobilité en France

Chaque salarié a la possibilité d'évoquer ce sujet dans le cadre des entretiens (d'évaluation et / ou de parcours professionnel), avec le manager et / ou le RRH. Il peut également avoir une démarche proactive en postulant sur des offres internes ou en faisant part de son souhait dans l'espace dédié sur Talentsoft (SmartRecruiters en 2026).

Toute demande de mobilité interne s'accompagne d'une étude approfondie de la candidature par les interlocuteurs recrutement et RRH de l'entité d'accueil concernée, avec un entretien physique ou à distance selon les cas. Toute candidature, interne ou externe, est assurée d'une égalité de considération et de traitement. Toutefois, à compétences égales, les équipes recrutement et RRH favorisent prioritairement les candidatures internes. La sélection se fonde exclusivement sur des critères de compétences professionnelles.

Dans le cadre d'une mobilité géographique, à l'initiative de l'entreprise comme du salarié, Inetum accompagne financièrement le salarié si le nouveau lieu est éloigné de plus de 70 km (hors région parisienne) du lieu initial. Certains frais sont pris en charge dans les conditions suivantes :

- Frais de déménagement : remboursement sur facture des frais de déménagement sous condition de présentation préalable de deux devis, le moins coûteux étant retenu. Dans le cas d'une mutation à l'initiative du salarié, le montant de ces frais est plafonné à 3.000 euros HT ;
- Frais de déplacement de la famille : remboursement des frais de déplacement de la famille (conjoint, personne à charge) après accord sur le mode de transport. Prise en charge d'un aller – retour ;
- Frais d'aménagement : remboursement de certains frais d'aménagement (frais de remise en état du logement, frais d'agence pour la location) dans la nouvelle résidence possible sur justificatifs et dans la limite de certains plafonds (1.200 euros, majoration de 100 euros par enfant dans la limite de 1.500 euros en cas de déménagement rapide pour un couple). Le montant de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur avant engagement.

- La mobilité internationale

L'envie de bouger, se déplacer, s'inspirer de ce qui se fait ailleurs est intrinsèque à l'activité d'Inetum. Ces sentiments font leur chemin, parfois jusqu'au projet de vie. Dans le cadre de l'internationalisation du groupe, Inetum propose des opportunités de carrière professionnelle dans la vingtaine de pays où le groupe est implanté. Pour postuler à une opportunité à l'international, le salarié peut faire part de son souhait dans son espace Talentsoft / mobilité (SmartRecruiters en 2026). Il est nécessaire de joindre un CV actualisé en français et en anglais.

La gestion de carrière des salariés, les référentiels métiers en appui

Un des volets structurants de la démarche, initiée en 2011, de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, est l'établissement et l'évolution des référentiels métiers. Ces référentiels métiers, communs pour l'ensemble du groupe en France, décrivent les fonctions présentes dans l'entreprise organisées par métier.

Les objectifs des référentiels sont multiples.

Pour le salarié :

- Pouvoir se situer dans un métier et dans une fonction définis par le groupe, et se projeter par rapport à un métier cible,
- Connaître sa marge de progression et les plans de développement associés à mettre en œuvre : formation, mobilité, changement de mission.

Pour le manager :

- Aider au recrutement : déterminer les critères objectifs de sélection et aider au choix des candidats à partir d'une description de fonction détaillée,
- A la prise de poste, définir le parcours d'intégration des nouveaux salariés,
- Une fois par an :
 - Construire les plans individuels de montée en compétences (formation) par l'évaluation individuelle des salariés
 - Construire le plan d'action collectif (mobilité, recrutement, formation)

Pour le métier / les RH :

- Mener une réflexion sur les besoins en compétences actuels et à moyen terme,
- Assurer une bonne adéquation des profils de chacun et des fonctions repères,
- Mettre à jour et renforcer le dispositif de montée en compétences en fonction des besoins collectifs et individuels,
- Améliorer la capacité de réponse commerciale en disposant d'une cartographie pertinente des compétences et des métiers de l'entreprise.

La finalité de cette démarche est d'avoir une représentation prospective à trois (3) ans des besoins futurs avec un plan d'action pour adapter les compétences aux besoins futurs (formation, évolution de carrière, recrutement). Cet exercice d'est d'ailleurs abordé chaque année au cours du premier semestre, dans le cadre des orientations stratégiques par unité et des orientations de la formation pour l'année suivante.

Les fiches décrivent pour chaque fonction la mission, les activités, les quinze (15) compétences clés maximum regroupées en famille de compétences, leur niveau attendu et les comportements observables. Les évolutions professionnelles les plus couramment observées sont notifiées à la fin de chaque fiche, pour chaque fonction.

Les compétences clés sont regroupées en deux familles : les compétences métier (nécessaires à la maîtrise du métier) et les compétences transverses (savoir être). Chaque compétence est évaluée sur une échelle de notation allant de 1 à 4 (1 - notions, 2 – intermédiaire, 3 - avancé, 4 – expert).

La démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels vise à procéder, par l'intermédiaire des entretiens d'évaluation, à une évaluation objective des compétences acquises de chaque salarié au regard de celles attendues et du niveau de maîtrise associé à la fonction repère à laquelle est rattaché le salarié.

Est également réalisée une restitution collective du niveau de maîtrise des compétences clés à l'échelle de l'équipe, issue des évaluations individuelles sur les compétences dans le cadre des entretiens d'évaluation.

Afin de faire évoluer la cartographie des référentiels métiers en lien avec l'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences dans la filière du numérique, des observatoires – composés de managers, RRH, service recrutement, référents métiers par filière et DRH – sont organisés deux fois par an.

Afin d'accompagner l'évolution de carrière des salariés, les parcours de carrière sont présentés sur intranet. Le salarié peut ainsi visualiser dans Talentsoft, sur les « aires de mobilité », les possibilités de mobilité entre deux fonctions repères.

Les entretiens formalisés avec les salariés

- **L'entretien de parcours professionnel**

La tenue des entretiens de parcours professionnel se fait tous les quatre ans. Les entretiens sont des moments d'échanges importants entre manager et salarié, ils sont particulièrement structurants dans la vie professionnelle des salariés.

Outre cette périodicité de quatre ans, cet entretien professionnel est réalisé pour les salariés au cours de leur année d'embauche, dans les 2 mois qui suivent l'entretien de « mi-carrière » par le médecin du travail (45 ans, prévention de l'usure professionnelle), enfin avant l'âge de 60 ans (aménagement de « fin de carrière »).

L'entretien de parcours professionnel est « l'entretien phare » dans le suivi professionnel du salarié, dont l'objectif principal est de partager avec lui son positionnement actuel et sa trajectoire de carrière au sein du groupe, sur la base des référentiels métiers. En fonction de cette perspective de carrière, un plan d'actions est attaché à l'évolution professionnelle.

Tous les huit (8) ans, un bilan parcours professionnel est réalisé dans ce contexte pour faire le point sur le nombre d'entretiens de parcours professionnel réalisés et les actions de formation suivies.

- L'entretien d'évaluation

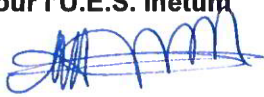
L'entretien d'évaluation intègre les grilles de compétences liées aux fonctions repères. La fonction repère est donc une notion centrale qu'il convient de définir avec le salarié en amont de l'entretien.

Article 3 – Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Saint Ouen, le 19-02-2026

Pour l'U.E.S. Inetum



CFE-CGC

CFTC

F3C CFDT

SOLIDAIRES INFORMATIQUE

ANNEXE 1 : ETABLISSEMENTS DE L'UES INETUM

Société Inetum :

Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
Brest	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
Caen	Boulevard Pompidou 14000 Caen
Lannion	21 Rue Louis de Broglie 22300 Lannion
Le Mans	30 Rue de la Mission 72100 Le Mans
Nantes	64 rue du Leinster 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	121 Rue des Guillées 79180 Chauray
Orléans	20 Avenue des Droits de l'Homme 45000 Orléans
Rennes	14 B Rue du Patis Tatelin 35000 Rennes
Tours	49 Boulevard de Reuilly 37000 Tours

Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
Saint Ouen	7 Rue Touzet Gaillard 93400 Saint Ouen sur Seine

Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
Aix en Provence	Avenue du 12 Juillet 1998, Bâtiment C - 13290 Aix en Provence
Montpellier	222 Rue d'Odin – Le Helene Bâtiment B – 34000 Montpellier
Sophia	965 Avenue Roumanille – Arteparc Bâtiment B - 06410 Biot

Etablissement Nord – Est :

Agence	Adresse
Belfort	1 rue du 21 Novembre 90400 Danjoutin
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille
Metz	92 Boulevard Solidarité 57070 Metz
Nancy	31 Avenue de la Résistance – La Sapinière - 54520 Laxou
Strasbourg	24 Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim
Troyes	18 Rue Emile Coue 10000 Troyes

Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
Clermont Ferrand	9 Allée Evariste Galois 63170 Aubière
Dijon	1 Rue Champeau 21800 Quetigny
Grenoble	37 Chemin du Vieux Chene 38240 Meylan
Lyon	4 Quai des Etroits 69005 Lyon
Saint Etienne	19 Rue de la Presse 42000 Saint Etienne

Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
Bordeaux	11 Avenue de Canteranne 33600 Pessac
Pau	12 Chemin Salie 64000 Pau
Toulouse	1 Rond Point du Général Eisenhower 31100 Toulouse

Société Inetum Business Solutions France :

Agence	Adresse
Lyon	4 Quai des Etroits 69005 Lyon
Saint Ouen	7 Rue Touzet Gaillard 93400 Saint Ouen sur Seine
Toulouse	1 Rond Point du Général Eisenhower 31100 Toulouse

**ANNEXE 2 : REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

Contexte

La politique salariale 2024 d'Inetum France n'a pas été en mesure de réparer les dégâts de 2 ans d'inflation élevée.

- L'enveloppe globale de 3,5 % supérieure à l'inflation de 2024, reste insuffisante pour compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées en 2022 et 2023. Les inflations en 2022 et 2023 étant respectivement de 5,2% et 4,9%.
- Par ailleurs, la répartition des augmentations individuelles demeure inégale selon les métiers.

La hausse de 26% de l'enveloppe de rémunération variable a bénéficié à une minorité de salariés (22 % des salariés).

La CFDT regrette que la politique salariale menée en 2024 et 2025 ne permette pas de rattraper les pertes de pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés, notamment des plus bas salaires.

- ⇒ La CFDT constate une participation encore faible en 2025 et encourage le groupe à envisager la mise en place d'un accord d'intéressement.

Pour rappel, la CFDT avait demandé lors de la NAO de 2025 un renforcement de l'enveloppe d'augmentation et une politique salariale moins sélective.

Bloc 1 : la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

1. Augmentation collective de 3.5% avec un plancher de 75 € net par mois ;
2. Forfait de mobilité douce (marche à pied, trottinette, vélo, ...) ;
3. Mise en place d'un Compte Epargne Temps avec la possibilité de mettre la 5^{ème} semaine de congé, les RTT non pris, les heures supplémentaires, les heures de travail effectif déclenchées par les heures d'astreintes, ... ;
4. Indemnité Télétravail : La CFDT demande de revenir à la table de négociation et demande 20 euros d'indemnités de télétravail pour celles et ceux qui font entre moins de 4 jours et 50 euros au-delà ;
5. Passage à 1% de la masse salariale brute de la dotation ASC pour tous les CSE du groupe Inetum ;
6. Tickets restaurant : Valeur faciale du TR doit passer de 9€ à 10€. Le salarié doit pouvoir choisir entre le Ticket Restaurant et une prime de repas ;
7. Une enveloppe réservée aux augmentations individuelles de 3,5% de la masse salariale surtout pour le rattrapage des petits salaires ;
8. Une enveloppe réservée aux augmentations des salariés non augmentés depuis plus de 3 ans de 5% de la masse salariale ;
9. Une enveloppe réservée pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, pour combler les disparités, surtout lors de l'intégration de nouvelles entreprises dans le groupe ;
10. Paiement d'une « Prime vacances » telle que prévue au niveau de la branche des bureaux d'études techniques : Les demi-rémunérations mensuelles versées en sus en juin et décembre ne correspondent pas à la convention mais correspond à une modalité de versement du 13^{ème} mois ;
11. Indexer les indemnités d'astreinte par rapport à l'inflation ;

12. Revalorisation de l'indemnité Borloo de 7,5€ à 10€ par trajet ;
13. Maintien du 70% pour les transports en commun ;
14. Prime à la fidélité des salariés avec une médaille d'honneur du travail
(Médaille d'argent (20 ans) à 1000€ / Médaille de vermeil (30 ans) à 1500€ /
Médaille d'or (35 ans) à 2000€ / Médaille grand or (40 ans) à 3000€ ;
15. Revoir l'attribution des jours d'ancienneté, pour améliorer l'attractivité, par exemple : 1 jour pour 2 ans d'ancienneté, 2 jours pour 5 ans, ... ;
16. Ouverture d'une négociation sur un accord d'intéressement, avec une formule calée sur un partage de la valeur. Avec des critères basés sur un indicateur financier du type résultat opérationnel, d'exploitation, EBITDA etc... Une formule progressive qui produit un peu dès que le résultat est positif ;
17. Prolongation gratuite de la mutuelle pendant 2 mois pour le conjoint en cas de décès du salarié et baisse de la cotisation du conjoint ;
18. Futurs retraités : La prime de départ à la retraite, La convention collective prévoit 1/5 de salaire par année d'ancienneté après la 5ème année, plafonné à 1an de salaire , la CFDT demande 1/3 de salaire par année d'ancienneté (comme pour les licenciements) ;
19. Rattrapage et régularisation du salaire des modalités 2 inférieur au PMSS ;

Bloc 2 : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail

1. Engagement sur 2 ans pour établir l'égalité des salaires homme/femme (Ecart=0) avec calendrier prévisionnel pour y parvenir ;
2. Droit à 10 jours enfant malade par an rémunérés sans délai de prévenance pour chaque salarié avec un enfant de -11 ans et sans justificatifs médical. Droit à 1/2 journée rémunérée pour la rentrée scolaire enfant en maternelle, primaire et collège ;
3. Maintien du salaire versé par Inetum à 100% pour le congé paternité (jours obligatoires et non obligatoires) même si le salarié n'a pas 2 ans d'ancienneté ;
4. Prime pour payer la crèche ou l'assistante agréé jusqu'au 3 ans de l'enfant ;
5. Rémunération de l'heure d'allaitement conformément à l'engagement de la direction ;
6. Autoriser aux femmes enceintes dès le 3ème mois d'arriver 30 minutes après et de partir 30 minutes avant ;
7. Revoir les modalités d'accès au congé hormonal et revendique 2 jours d'absence autorisée par mois .

Bloc 3 : la gestion des emplois et des parcours professionnels

1. 5 jours de formation et/ou certification par salarié équitablement répartie par type de compétences (techniques, compétences métier, management...). Cette formation devra être réalisée par un organisme de formation agréé externe. Ces 5 jours de formation n'intègrent pas les sensibilisations. La priorité sera donnée à celles et ceux qui n'ont pas reçu ce type de formation (via organisme agréé) depuis 3 ans ;
2. Négociation d'un accord seniors autour de la retraite progressive (Prime de retraite à 100 % d'activité, prise en charge des cotisations à 100%, ...);
3. Revenir sur la réversibilité du préavis de départ à la retraite de l'article 7.5 temps partiels seniors de l'accord QVCT et permettre aux salariés de changer d'avis sur le départ dans les 2 ans ;
4. Prioriser la formation / certification des salariés en intermission depuis plus de 6 mois.

Négociations Annuelles Obligatoires 2026

Revendications CFE-CGC



La loi prévoit une organisation des négociations obligatoire en 3 thèmes de périodicités distinctes :

- 1- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, art L2242-15 et L2242-16 du Code du travail, périodicité annuelle,
- 2- Égalité professionnelle H/F, et Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), art L2242-17 à L2242-19 du Code du travail, périodicité annuelle,
- 3- Gestion des emplois et des parcours professionnels, et mixité des métiers (GEPP-MM), art L2242-20 et L2242-21 du Code du Travail, périodicité triennale.

Ainsi que, depuis octobre 2025, une négociation tous les 4 ans sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés.

Sommaire

Bloc 1 : rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée	3
Rémunération.....	3
Écart de rémunération H/F	4
Intéressement	4
Compte Épargne Temps (CET).....	4
Astreintes	5
Dotation ASC des CSE	5
Frais de mission, de transport, ticket-restaurant.....	6
Bloc 2 : égalité professionnelle H/F et qualité de vie au travail.....	7
Qualité de vie au travail (QVT)	7
Bloc 3 : gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	8
Formation	8
GEPP	8
Emploi des seniors, des salariés expérimentés	8

Bloc 1 : rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée

Nous demandons que les mesures du bloc 1 s'appliquent toutes avec effet au 1^{er} avril 2026.

Rémunération

- Une **augmentation collective** en fonction du PMSS avec un **plancher de 200€ par mois**
 1. Augmentation de 5% jusqu'au plafond
 2. Augmentation de 4% pour la tranche salariale du plafond à 1,5 fois le plafond
 3. Augmentation de 3% pour la tranche salariale au-delà de 1,5 fois le plafond

Pour information, le PMSS en 2025 est à 3925 €, soit 1,5 fois le PMSS = 5887,5 €

Exemples de salaire mensuel :

Avant augmentation	Montant augmentation	Après augmentation
2000,00 €	$2000 \times 0.05 = 100$	2100,00 €
3000,00 €	$3000 \times 0.05 = 150$	3150,00 €
4000,00 €	$(3925 \times 0.05) + (4000 - 3925) \times 0.04 \rightarrow 196,25 + 3 = 199,25$	4199,25 €
6000,00 €	$(3925 \times 0.05) + (5887,5 - 3925) \times 0.04 + (6000 - 5887,5) \times 0.03 \rightarrow 195,25 + 78,5 + 3,38 = 277,13$	6277,13 €

- Un budget dédié aux **augmentations individuelles**, de **5%** de la masse salariale, évaluées à partir d'éléments objectifs et mesurables portés à la connaissance de chacun.
- Des **mesures de rattrapage** appliquées pour tous les salariés qui n'ont bénéficié d'**aucune augmentation individuelle (c'est-à-dire hors mesures spécifiques) de leur salaire fixe, depuis le 31 décembre 2022**, avec un **plancher de 1200€ par an selon les règles suivantes**

- **Pour les TAM** : 1200 € pour tous
- **Pour les cadres** : en fonction du salaire
 - < 40000 € 3,75%
 - Entre 40000 et <50000 € 3,5%
 - Entre 50000 et <70000 € 2,75%
 - >= 70000 2,5%

Pour évaluer et discuter l'impact de cette mesure nous demandons

- Le nombre des salariés TAM / cadres non augmentés depuis le 31 décembre 2021
- Le nombre des salariés TAM / cadres depuis le 31 décembre 2022
- Le nombre des salariés TAM / cadres depuis le 31 décembre 2023

- **Mise en place d'une procédure d'information systématique et individuelle des décisions de la commission salaire**

Écart de rémunération H/F

Suppression de l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes.

Adapter, corriger, le principe de l'enveloppe en faveur d'un réel rattrapage.

En effet, les enveloppes sont basées sur les rémunérations de l'année précédente et ne peuvent donc permettre un véritable rattrapage à date, tout en constituant une base nécessaire.

Nous en voulons pour preuve que ces enveloppes existent depuis de nombreuses années.

De plus, les enveloppes ne doivent en aucun cas se substituer aux mesures d'augmentations collectives et individuelles.

Intéressement

Mise en place d'un accord d'intéressement, basé sur des indicateurs fournis par la CFE-CGC depuis de nombreuses années, éventuellement à actualiser.

Nous invitons la direction à suivre les préconisations du guide du MEDEF sur l'épargne salariale, dont voici un extrait

« Les enjeux du recrutement, de la fidélisation et de la motivation de mes salariés

Pour toute entreprise, la compétitivité est à la fois une opportunité et un défi : l'opportunité de conquérir de nouveaux contrats sur un marché de masse ; le défi d'adapter sa politique d'offre de produits et services dans un environnement de plus en plus concurrentiel. Cela nécessite d'être davantage à l'écoute des clients, de faire preuve de créativité et d'innovation, de gérer avec rigueur les contraintes de qualité, de rentabilité, de délais. Aussi, pour gagner dans cette compétition internationale, faut-il des équipes mobilisées autour du projet de l'entreprise, fidélisées à ses valeurs et motivées par les conditions de progression de carrière et de rémunération. Les ressources humaines représentent donc un vrai potentiel de performance et de croissance. »

Compte Épargne Temps (CET)

Mise en place de deux CET

1. CET annuel/classique/standard permettant à chaque salarié de l'alimenter chaque année, par
 - un maximum 5 jours de CP
 - les jours de RTT salarié
2. CET retraite
 - plafond à définir en fonction de l'âge

Astreintes

Revalorisation de la prime d'astreinte

- 7€/h en semaine avec un plafond de 55€
- 12€/h le week-end avec un plafond de 90€

Pour rappel, dans l'accord de 2022

Le montant de la prime d'astreinte versée au salarié à titre global et forfaitaire est le suivant :

- Du lundi soir au samedi matin : 6,50 € par heure, plafond de 48,75 € / tranche de 24h
- Du samedi matin au lundi matin, un jour férié (*) : 10,80 € par heure, plafond maxi de 81 € / tranche de 24 h

Dotation ASC des CSE

Passage de la dotation des ASC des CSE à 1% de la masse salariale brute

Frais de mission, de transport, ticket-restaurant

- **Pour les transports en commun et les vélos en libre-service**, prise en charge à 100% des abonnements, de courte ou longue durée.
 - Remboursement des billets à l'unité lorsque le total mensuel est inférieur au prix d'un abonnement.
 - Mise en place d'un espace dédié, adapté et sécurisé, sur chaque site, pour ranger les engins de déplacement personnels, les batteries, ainsi que des vestiaires et des douches.
- **Mise en place du forfait mobilité durable**

Rappel : pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- Le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- Les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics) ;
- Les autres services de mobilité partagée ;
- Le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;

Nous demandons la mise en place de mesures de cette nature.

- **Prise en charge des IK** pour les salariés résidant dans une zone non ou mal desservie par les transports en communs collectifs
- **Doublement du montant de la compensation Borloo par trajet** (15€ au lieu de 7,50 € actuellement) et suppression du plafond du nombre de trajets hebdomadaires indemnisés (2 trajets actuellement, soit un plafond hebdomadaire de seulement $2 \times 7,50\text{€} = 15\text{€}$)
- **Frais de repas**

Option 1 : revalorisation de la valeur des tickets-restaurant à 10 € (part employeur à 60% = 6 €, soit +0.60€ d'augmentation pour l'employeur) et des « admissions » dans les cantines lorsqu'elles existent à même hauteur

Option 2 : remplacer les tickets-restaurant par la solution Openeat

Bloc 2 : égalité professionnelle H/F et qualité de vie au travail

Qualité de vie au travail (QVT)

- **Concernant le régime frais de santé**

Intégration dans le régime obligatoire de l'option « renfort hospitalisation » pris en charge à 100% par l'entreprise.

Prise en charge de la probable augmentation de cotisation 2026.

- **Concernant le régime de prévoyance**

Intégration de l'OCIRP (institution spécialisée sur l'accompagnement des veufs, veuves et des orphelins) en complément de l'AG2R pour leurs services de soutien personnalisés au profit des orphelins.

Pour mémoire, les salariés du Groupe Inetum bénéficiaient avec l'assureur précédent (Malakoff-Humanis) des services de l'OCIRP, mais la Direction y a renoncé depuis le 01/04/2022 au moment du changement d'assureur (AG2R).

- **Amélioration du compte épargne solidarité**

➤ Par l'ajout des congés supplémentaires suivants :

Enfant malade de moins de 16 ans	5j par enfant / an
Enfant handicapé sans limite d'âge	5j par enfant / an
Accompagnement d'un conjoint ou ascendant ou beau-père/belle-mère ou gendre/belle-fille ou frère/sœur ou cousin germain nécessitant une présence soutenue et/ou des soins contraignants	2j par personne concernée /an

➤ En assouplissant les règles pour en bénéficier

➤ En communiquant chaque année sur celui-ci

- **Tout salarié, dont un enfant est malade**, peut disposer de ses RTTS sans être tenu de respecter le délai de prévenance de 7 jours.

- **Tout salarié, dont un enfant est malade**, peut, en cas d'épuisement de ses RTTS, disposer librement de ses RTTE pour s'occuper de son enfant. Dans ce cas, le salarié pourra disposer de ses RTTE sans être tenu de respecter un délai de prévenance.

- **Concernant les salariés à temps partiel**

- Prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisations sociales nécessaires pour continuer de cotiser à la retraite sur la base d'un taux plein, afin d'éviter la réduction future de la pension de retraite,
- Prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisation pour le maintien du versement du capital décès éventuel du régime de prévoyance sur la base d'un taux plein.

- **Subrogation et maintien du salaire sans condition d'ancienneté pour les arrêts maladie**
- **Retraite progressive**

Le passage progressif et évolutif en temps partiel pendant les années qui précèdent le départ à la retraite est une mesure efficace pour assurer cette transition.

Cette mesure concernera les salariés de 60 ans et plus qui en font la demande.

La CFE-CGC prescrit qu'INETUM prenne en charge une part de la perte de salaire subie soit 7% de compensation salariale par cinquième de temps partiel.

La CFE-CGC demande également que la Direction étudie la possibilité pour que cette diminution de temps de travail n'ait pas de répercussion sur les indemnités versées par la Prévoyance en cas de décès ou d'incapacité du salarié.

Bloc 3 : gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Formation

Sur la base des éléments mis en avant par la commission formation du CSE Central il est nécessaire que tous les salariés bénéficient d'au moins 5 jours de formation par an.

GEPP

Négociation d'un nouvel accord GEPP (le précédent est caduc depuis le **1er janvier 2019**) permettant aux salariés de se projeter dans un véritable plan de carrière offrant la possibilité de changement de métiers et des ouvertures à l'international.

Emploi des seniors, des salariés expérimentés

La CFE-CGC demande d'ouvrir les négociations sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés (art. L. 2242-2-1), sans attendre le délai de 4 ans prévu par la loi.

THEME	REVENDEICATIONS 2026
Bloc 1	Rémunération et temps de travail
Rémunération	Augmentation générale de 3% au regard de l'inflation moyenne de 2% en 2024
	1 % automatique dès 2 ans d'ancienneté pour les TAM et les seniors de plus de 50 ans, quelle que soit leur ancienneté
	Alignement des salaires sur le salaire le plus élevé à ancienneté et postes équivalents
	Représentant du personnel (Organisations Syndicales) aux comités salaires avec publication des dates sur l'intranet Inetum.
	Prime d'ancienneté : 1000 € à partir de 5 ans d'ancienneté et reconductible tous les 5 ans
	Rémunération de base par catégorie (SMH) à 105% des minima Syntec
Tickets restaurant	Transparence salariale : - Mise en place d'un rapport annuel sur la transparence salariale, accessible aux élus et aux salariés. - Mention obligatoire de la fourchette salariale dans toutes les offres d'emploi internes et externes. - Organisation d'une commission de suivi avec les représentants du personnel (Analyser les écarts, proposer des actions correctives, suivi des engagements pris) - correction de tout écart de plus de 5% entre les rémunérations - accès aux moyennes et médianes salariales de l'entreprise
	Valeur Faciale à 11 euros (60% employeur) Choix entre ticket et prime repas
Frais de transport	Voiture : covoiturage (0,60 €/km), -remboursement des frais kilométriques sur le barème fiscal réel (4 à 7 CV), -recharge électrique (prise en charge à 70 % des abonnements aux cartes de recharge (environ 2€/mois))
	Vélo : 0,25 €/km (max 800 €/an), aide achat vélo électrique (500 €), cumulable avec le remboursement à 50 % des transports en commun.
	Dispositif Borloo : revalorisation du plafond à 30€/semaine (4 trajets), contre 15 € actuellement avec 2 trajets.
	Transports en commun remboursement à 75% des abonnements et remboursement des cartes de transport rechargeables à l'unité ou au mois sur justificatif mensuel
Participation & pouvoir d'achat	Révision de l'accord de participation : formule de calcul plus lisible, transparente et alignée sur la performance réelle de l'entreprise.
	Prime de partage de la valeur (loi 16 août 2022) : elle ne doit en aucun cas se substituer à une augmentation salariale, une prime contractuelle ou à un usage établi.
Œuvres sociales	Subventions CSE à 1 % de la masse salariale (actuellement 0,84%). Etant donné que les effectifs diminuent de manière très significative dans toutes les régions.
Prime de vacances	Prime de vacances Conforme à la convention Syntec, versée en juin, ne remplace pas un demi 13ème mois
Mutuelle	Prise en charge médecines douces (pédicures, podologues), ... médicaments déclassés par la Sécurité sociale, transport spécifique (bariatrique, etc.)
	Extension délai d'adhésion pour ayants droit (enfants) au-delà de 6 mois, notamment en cas d'inscription à France Travail. Et possibilité de conserver la mutuelle entreprise pour un ayant droit à charge du salarié.
Médaille du travail	Prime : 20 ans (1 000 €), 30 ans (1 500 €), 35 ans (2 000 €), 40 ans (2 500 €)
Autres avantages	Cotisation retraite à taux plein pour temps partiel/retraite progressive, conformément à la législation en vigueur hors temps partiel sénior Inetum à 80%.
	Fractionnement journée solidarité
	50 % forfait téléphonique personnel en lien avec les usages numériques (flex office, authentification, etc.).
	Tarifs Inetum pour matériel personnel (Ordinateurs, Licences logiciels, Téléphonie, Mobilier etc)
	Congés supplémentaires après 25 ans d'ancienneté: un jour de plus tous les deux ans jusqu'aux 55 ans d'ancienneté
	Femmes enceintes et retour de congé maternité Dès qu'une salariée porte à la connaissance de sa RRH et/ou son Manager de son état de grossesse, que systématiquement les mesures d'allègement de temps de travail et de réduction de la pénibilité soient formellement indiquées à la salariée. Dès son premier jour de reprise d'activité (ne pas attendre son entretien de reprise qui peut être à une date ultérieure) soient formellement portées à la connaissance de la salariée des commodités dont elle peut disposer au sein de l'entreprise (salle d'allaitement, etc.).
Télétravail - Indemnité mensuelle : 20€ (1-4j), 30 € (5-10j), 50 € (11j+)	

Bloc 2	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail
Égalité & QVCT	Égalité salariale F/H en 2026
	Groupe de travail égalité F/H : Un représentant par syndicat et un de la direction.
	Réunions trimestrielles pour suivre la mise en place du dispositif visant à supprimer les inégalités chez Inetum.
	Reconnaissance de la pénibilité du travail en position assise prolongée: Bureaux assis/debout, sièges ergonomiques avec campagne de sensibilisation santé auprès des salariés
	Sensibilisation aux pratiques addictives / Substances psychoactives (SPA)
	Médicaments, Alcool, drogues, etc. Dont l'usage peut être dopant/stimulant, anesthésiant et jouer un rôle social et festif.
	Mise en place d'une démarche de prévention collective avec tous les acteurs de l'entreprise avec constitution d'un comité de pilotage (Encadrement, Direction, RH, RP et MdT) Former les membres du comité de pilotage et demander des ressources sur ce sujet à la CARSAT/MdT. Avec objectif d'élaborer une démarche de prévention et communiquer à toutes les étapes sur l'avancement des travaux
Temps de travail	Compte Épargne Temps (max 20 jours/an) incluant CP et RTT
	RTT souples pour enfant malade (sur présentation d'un justificatif médical et sans respecter le délai de prévenance de 7 jours).
	Utilisation RTT-E sans prévenance en cas d'épuisement des RTT classiques
	Compte épargne solidarité parentale : 2 jours abondés par l'employeur pour 4 jours donnés au lieu de 1 jour actuellement
	Jusqu'à 20 jours de congés pour enfants, conjoints ou ascendants malades.
	10% des jours de Congés et RTT non pris en fin de période à basculer sur le Compte Épargne Solidarité hors congés maternités et congés non pris pendant la maladie.
	3 jours d'absence pour enfant malade. Avant l'accord RTT de 2001, deux jours étaient accordés pour enfant malade
Bloc 3 Parcours professionnel	Gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers
	5 jours de formation/an/salarié. Ne pas confondre information des salariés et formation professionnelle
	Accord sénior : Plan sénior : recrutement, employabilité, formation continue, transmission des savoirs, amélioration des conditions de travail et de transport, aménagement fin de carrière, retraite progressive. Chaque mesure devra être assortie d'objectifs chiffrés, réévalués annuellement par les CSE.
	Sensibilisation gestes qui sauvent: Formation obligatoire contre l'arrêt cardiaque pour les salariés proches de la retraite, à l'initiative de l'employeur.

REVENDEICATIONS CGT NAO 2026

- Augmentations collectives ciblées bas salaire.

Pour les bas salaires ces augmentations collectives doivent être indexées. La CGT propose que l'index retenu soit celui de l'inflation.

Nous demandons l'ouverture de négociations séparées sur ce sujet.

La mise en place de la transparence salariale doit permettre de définir et cibler précisément la population bas salaire.

- Augmentations du salaire minimum mensuel

Aujourd'hui des salariés sont malheureusement rattrapés par les minimums syntec (et ne gagnent chaque mois que 95% du SMH) et cela même après plus de 10 ans, 15, 20 ans d'ancienneté ou plus. De plus les salaires à l'embauche sont majoritairement largement au-dessus du minimum syntec car personne ne va être débauché pour gagner moins ou seulement quelques euros de plus.

Cette mesure éviterait aussi que les 2 premiers échelons ETAM 275 et 310 ne soient payés qu'au SMIC

Nous souhaitons donc que les salaires mensuels soit au minimum à 105% du SMH

Pouvez chiffrer cette proposition avec les données des salaires à octobre 2025 et nous donner le nombre de salariés concernés et le cout par coef?

- Plan exceptionnel de récupération de pouvoir d'achat

Nous demandons à ce qu'une enveloppe exceptionnelle « hyper inflation » (à verser sous forme de prime ?) soit mise en place à destination des bas salaires n'ayant bénéficié d'aucune augmentation individuelle au cours des dernières années.

Une négociation séparée doit être engagée afin de définir les modalités de ce rattrapage.

La prime Macron semble pouvoir répondre à cette demande.

La mise en place de la transparence salariale doit permettre de définir et cibler précisément la population bas salaire.

- Remboursement transport en commun

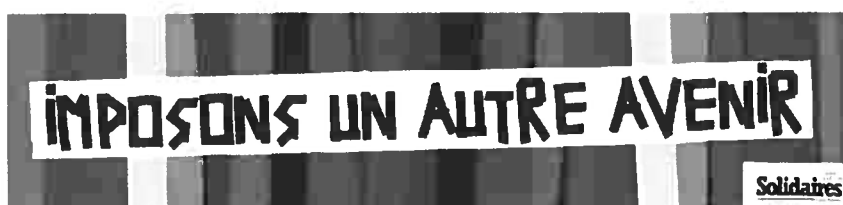
Dans le cadre de la RSE et de la baisse des émissions de CO2 maintenir le pourcentage de remboursement de cette année.

- Augmentation des tickets restaurants à 11€

Part employeur portée à 6,60€ (4€40 pour la part employé)

- Contrôler et faire respecter la politique sociale affichée par INETUM

D'une façon plus générale la CGT demande que la mise en place de la transparence salariale permette de contrôler que la politique RH affichée par l'entreprise soit effectivement appliquée et qu'au besoin les services RH puissent apporter les corrections nécessaires.



NAO 2026 :

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 salariés
- 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 salariés 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 personnel, 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 puisque 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 mensuel pour les salaires inférieurs à 45 000 €
- Une augmentation collective de 100 € net mensuel pour les salaires supérieurs à 45 000 €
- Une augmentation minimum de 200 € net mensuel 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 salariés 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.

Sur la persistance des inégalités de salaires Femmes / Hommes, Solidaires Informatique revendique :

- Un engagement de la direction d'atteindre un écart à 0 pour fin 2026
- L'élargissement du dispositif d'augmentation des femmes en retours de congés maternité aux retours 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 à plus de 67 % des répondants, pour chaque métier référencé. Cela 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**

Celui-ci est jugé opaque par 80 % des répondants. 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 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 « ridicule » par 70 % des répondants et insuffisant par 93 %.

Solidaires Informatique revendique une indemnité conforme aux coûts supportés par les salariés :

- 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
- 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 13^{ème} 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, s'est encore dégradé et de grosses difficultés sont exprimées par les salariés.

L'opinion sur Inetum est largement défavorable (33 % de mauvaises opinions, 48 % moyenne, 19 % bonne), les relations avec les managers sont souvent indiquées comme mauvaises ou moyenne (41 %), parfois toxiques. Si 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 salariés en lien avec le travail sont inquiétantes :

- 85 % 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)
- 18 % 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 question des RPS doit être mieux intégrée au sein du DUERP et faire l'objet de mesures claires dans le PAPRI Pact 2026.

★ **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 salariés en intercontrat et des propos culpabilisants ont été entendus par 28 % de ces salariés
- 52 % des salariés se sont vu proposés des missions éloignées de leur bassin d'emploi et 51 % des missions sans rapport avec leurs compétences
- Parmi les salariés encore présents dans l'entreprise 15 % se sont vu 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,**

puisque aucun effet positif n'est perçu par les salariés. Cette réorganisation est jugée :

- Claire par 6 % des répondants et efficace par 2 % des salariés
- 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 :

- 32 % des salariés ne savent pas à quel BU ils sont rattachés
- 59 % 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 à partir d'indicateurs objectifs. 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 salariés :

★ **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 salariés 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 droit
- Avoir des aménagements pour les salariés-aidants
- Augmentation du nombre de jour du congé 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 salariés sont trop peu formés (70%), les formations souvent opportunistes ne sont que trop rarement mise œuvre (82 %), les formations en e-learning trop utilisées sont jugées inutile 23 %

⊛ **Solidaires informatique revendique sur la formation et la progression professionnelle :**

- Que chaque salarié puisse bénéficier d'une formation, hors e-learning, de son choix tous les ans
- Que le nombre de jours de formation par salarié 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 de salariés.

⊛ **Solidaires Informatique demande :**

- L'arrêt des travaux d'aménagement visant à réduire les surfaces, déshumanisé les espaces de travail et généraliser les open-space.
- La prise en compte du télétravail dans le calcul des émissions à effet de serre
- La prise en compte du bilan carbone des entreprise sous-traitante 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 batteries vélo et voitures électriques
- Des places de parking réservées pour le co-voiturage

Sur les économies 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 transports bas carbone (interdire l'avion pour les courts trajets, favoriser l'utilisation des transports en commun pour tous, y compris le management)

Calendrier des négociations

- Accord sur les « salariés aidants »
- Accord sur la « qualité de vie au travail »
- Accord sur le « droit à la déconnexion »
- Accord d'« intéressement »
- Avenant à l'accord sur les « astreintes »
- Accord sur la « transparence des salaires »