Solidaires Informatique
Union Syndicale Solidaires
netum



NAO 2027 :

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 81 % des salariés. Ce mix permet de répondre aux exigences de récompense de l'investissement et de 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 (3,4 % en octobre 2026 et 25 % sur l'énergie).

Le salaire reste une des premières causes du turn-over puisque 67 % des répondants estiment qu'ils sont prêts à quitter l'entreprise si leur salaire n'augmente pas convenablement en 2027.

72 % des salariés se disent prêts à participer à une action collective pour obtenir des augmentations décentes.

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

La régularisation des salariés en modalité 2 doit être décorrélée de l'enveloppe globale d'augmentation.

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, la cause de frustrations et de départs de l'entreprise.

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

- Un engagement de la direction d'atteindre un écart à 0 pour fin 2027
- 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 pour permettre à celles ayant bénéficié de ce dispositif de voir leur rémunération réellement augmentée.
- Que le dispositif de rattrapage d'inégalité Femmes / Hommes soit cumulable avec les autres dispositifs d'augmentations.

<u>Concernant l'égalité salariale à travail égal, Solidaires Informatique revendique :</u>

- La mise en place et la communication de grilles de salaires, plébiscitées à 67 % des répondants, pour chaque métier référencé. Cela sera une obligation à partir de 2027, en application de la directive européenne 2023/970. Solidaires Informatique demande l'ouverture d'une négociation rapide sur ce sujet.

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

Concernant le processus des augmentations

Celui-ci est jugé opaque par 80 % des répondants. 82 % 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 montants d'indemnisation du télétravail (1,5 € / jour plafonné à 15 € par mois) sont jugés « ridicules » par 50 % des répondants et insuffisant par 90 %.

  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
- L'augmentation et l'élargissement des bénéficiaires de la « Prime carburant »
- La revalorisation des tickets restaurant à hauteur de 10 €. Le montant actuel est jugé insuffisant par 42 % des répondants
- Le paiement de la prime de vacances en plus du 13ème mois
- L'augmentation du budget ASC des CSE

Qualité de vie au travail et risques psycho-sociaux

Le constat alarmant en 2024 et 2025, s'est encore dégradé et de grosses difficultés sont exprimées par les salariés.

l'opinion des salariés à l'égard d'Inetum est largement sdéfavorable (32 % de mauvaises opinions, 43 % moyenne, 23 % bonne), les relations avec les managers sont souvent indiquées comme mauvaises ou moyenne (37 %), 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 :

- 82 % se déclarent stressés par le travail (84 % en 2025)
- 59 % ont des difficultés à gérer équilibre vie professionnelle et familiale (57 % en 2025)
- 57 % ont des difficultés à dormir à cause du travail (57 % en 2025)
- 41 % ont la boule au ventre à cause du travail (40 % en 2024)
- 16 % prennent des médicaments à cause du travail (19 % en 2024)
- 20 % subissent des discriminations (25 % en 2025) dont 6 % souvent ou tout le temps
- 14 % subissent du harcèlement (14 % en 2025) 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 intégrer au sein du DUERP et faire l'objet de mesures claires dans le PAPRIPACT 2027.

Des infirmier.es doivent être présent.es dans les agences de plus de 500 salarié.es conformément à la législation (R. 4623-32)

La direction doit financer une expertise sur les risques psycho-sociaux pilotée par le CSE Central afin d'identifier les causes de ces problèmes systémiques et mettre en place un plan d'actions ambitieux.

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 31 % des salariés en intercontrat et des propos culpabilisants ont été entendus par 28 % de ces salariés, 56 % ont dû revenir à l'agence sans tâche à accomplir et 30 % ont subi une surveillance inadaptée.
- 50 % des salariés se sont vu proposer des missions éloignées de leur bassin d'emploi incompatible avec leurs contraintes personnelles
- 51 % des salariés se sont vu proposer des missions sans rapport avec leurs compétences
- Parmi les salariés encore présents dans l'entreprise 37 % se sont vu menacer ou proposer un licenciement, une rupture conventionnelle ou une démission
- 27 % seulement ont eu accès à des formations pertinentes durant leur période d'intercontrat

Les réorganisations peuvent être appréhendées comme pathogènes puisqu'aucun effet positif n'est perçu par les salariés. Ces réorganisations sont jugées claires par seulement 21 % des répondants et efficaces par 18 % des salariés.

Les salariés se retrouvent perdus sans interlocuteurs identifiés dans des organigrammes incompréhensibles :

- 26 % des salariés ne savent pas à quel BU ils sont rattachés
- 56 % ne connaissent pas le nom de leur RRH
- 5 % ne connaissent pas le nom de leur manager
- 20 % n'ont jamais rencontré leur manager

Solidaires Informatique revendique la création d'une commission sur 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, notamment RH, doivent être désignés, la charge de travail doit être mesurée, les déplacements limités dans le temps et prendre en compte la situation personnelle des salariés (familles monoparentales et garde partagée, enfants en bas âge, salariés aidants, ...) 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 et respect de la période conventionnelle des congés principaux
- 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

- Avoir des aménagements pour les salariés-aidants
- Augmentation du nombre de jours 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 (63 %) et les formations en e-learning trop utilisées sont jugées inutiles à 26 %

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 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, déshumaniser 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 entreprises sous-traitantes comme Microsoft qui hébergent l'ensemble des données du groupe
- La prise en compte des déplacements quotidiens et imposés

Solidaires Informatique revendique :

Sur les mobilités douces :

- L'augmentation de la prise en charge des transports en commun par Inetum
- La possibilité de charger gratuitement batteries vélos et voitures électriques
- Intégration du coût des recharges des véhicules électriques dans le forfait mobilité durable
- L'augmentation des indemnités kilométriques vélos
- Des places de parking réservées pour le covoiturage

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, en hiver comme en 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 »
- Avenant à l'accord sur la « qualité de vie au travail »
- Accord sur le « droit à la déconnexion »
- Accord d'« intéressement »
- Accord sur la « transparence des salaires »