



On vous souhaite une bonne année de luttés 2021 ...

On va en avoir besoin !

une indemnité pour les télétravailleurs du premier confinement

Le **code du travail** prévoyait que l'employeur était tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge « *tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail* ».

Les **ordonnances** parues pendant la crise sanitaire et les réponses ministérielles ont précisé les conditions de prise en charge des frais liés au télétravail pendant le confinement : « *L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit* »

Or, Gfi disposait bien d'un accord sur le télétravail qui doit donc s'appliquer. En effet l'article 2 de celui-ci précise. « L'entreprise se réserve également la possibilité de prendre l'initiative du télétravail dans les cas exceptionnels où le télétravail permet d'assurer la continuité de l'activité » ce qui a été le cas lors du 1^{er} confinement.

Les **inspections du travail de Rhône-Alpes et ile de France** ont d'ailleurs écrit à la direction en ce sens : « *Sous réserve de l'appréciation souverain des Juges du fond, l'accord d'entreprise devait s'appliquer à l'ensemble des salariés actuellement en télétravail même ceux dont le télétravail est lié à la crise sanitaire COVID 19.* »

Devant le refus de la Direction, Solidaires Informatique a donc assigné Inetum devant le Tribunal Judiciaire pour faire exécuter l'accord sur le télétravail et contraindre Inetum à verser aux salariés la prise en charge des frais prévus à hauteur de 20 € par mois. La CFTC se joindra à cette procédure.

**NOUS AVONS UN ACCORD ET DEMANDONS
SON APPLICATION !!**

L'inspection du travail invalide le questionnaire de satisfaction du CRA

Chaque mois, après avoir saisi son CRA, nous sommes contraints de donner un avis sur le groupe, notre mission et l'ambiance au sein de notre équipe. Pour Inetum, ce questionnaire permettrait de sonder la satisfaction des salariés. Mais sous la contrainte, souvent pressés de finir la corvée du CRA et sous la pression des managers, de nombreux salariés ont abandonné l'idée d'indiquer leur véritable sentiment sur la société.

Cette enquête forcée permet donc à Inetum de se targuer d'un taux de satisfaction exemplaire et d'écarter toutes les critiques remontées réellement par les représentants du personnel.

L'inspection du travail saisi par le CSE Ile de France va mettre fin à cette mascarade puisqu'elle indique dans un courrier adressé fin décembre à la Direction :

« [...] Le CRA dans votre entreprise est utilisé comme un document de facturation et comme un document de décompte du temps de travail, vous ne pouvez pas subordonner les salariés à remplir une évaluation sous condition de validation de ce dernier.

D'une part, **libre au salarié de vous évaluer ou non**, aucune obligation ne peut être prévue en ce sens, et d'autre part il appartient à l'entreprise d'enregistrer le temps de travail dès lors que les horaires sont individualisés. (Articles L3171-2, D.3171-8 et D.3171-10 du code du travail)

En conséquence un CRA non validée du fait de l'absence de réponse à l'évaluation par le salarié ne saurait lui être reproché.

Quant à l'employeur en revanche, il serait en infraction si le temps de travail n'était pas enregistré et si les heures de travail effectivement effectuées par le salarié n'étaient pas rémunérées.

En conséquence, je vous demande d'enlever cette évaluation conditionnée à la validation du CRA, **ceci portant atteinte aux libertés individuelles.** (Article L.1121-1 du code du travail) [...]

**Nous vous invitons à refuser de soumettre
votre CRA tant que l'évaluation sera obligatoire !**

NAO : Trois petits tours et puis ...rien !

Comme chaque année la direction a l'Obligation de Négocier un Accord sur trois « blocs » (rémunération/temps de travail/répartition de la valeur ajoutée, égalité professionnelle/qualité de vie au travail et gestion des emplois/parcours professionnels/mixité des métiers). Plusieurs réunions ont eu lieu où Solidaires Informatique a exposé ses revendications (Augmentations collectives, Ticket restaurants, Rattrapage des inégalités salariales, loi Borloo, formations...).

La direction qui a présenté « ses propositions » a dû être sollicitée à plusieurs reprises pour répondre à nos revendications et encore laconiquement par écrit. **Dès lors comment qualifier ses réunions de « Négociations ».**

La direction a tenté de nous jouer un tour de magie : Augmentations salariales de 1,5% comme en 2020. La supercherie a rapidement été mise à jour : non seulement les 1,5% de 2021 comprennent 0,3 % des reports de 2020 mais aussi pour la première fois les enveloppes de rattrapage...en fait c'est un tour de cochon avec **seulement 1.1% d'augmentation individuelle** ... et pour le reste rien ... ou si peu ... d'ailleurs les projets d'accords nous ont été envoyés avant la dernière réunion. **Ils ne seront signés par aucun syndicat.**

La direction nous a rappelé le contexte économique difficile en 2020 et le manque de visibilité sur 2021... Nous nous sommes chargés de lui rappeler l'augmentation de 16% de M. Rouaix et de ses primes de plusieurs millions d'euros cette année en plein confinement ... **qui avaient d'ailleurs fait l'objet d'un article dans « Le canard enchainé ».**

Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires



INFORMER LES SALARIÉ·ES



RÉAGIR ENSEMBLE



RÉINVENTER LE SYNDICALISME

Congés d'hiver :

Le CSE Sud-Ouest envoie Inetum au Tribunal

Trop, c'est trop ! Après 4 semaines imposées pendant la période d'été, Gfi impose et solde les congés en fin d'année sans consultation des CSE.

Inetum nous a vanté le « Happy Gfi » et nous impose le « Lean Management » pour soi-disant créer du bonheur au travail, s'émanciper et s'épanouir : De faux-prétextes pour tenter de juguler un turn-over excessif et augmenter toujours plus ses marges.

Si les salariés veulent donner du sens à leur travail, ils veulent aussi en récolter les fruits et pouvoir bénéficier de repos mérités à des dates choisies pour partager des moments en famille, faire face aux besoins de leur organisation familiale et répartir leurs congés tout au long de l'année.

Inetum n'a pas tous les droits et ne peut s'arroger celui d'organiser la vie personnelle des salariés. Le CSE Sud-Ouest a voté à l'unanimité une procédure visant à faire cesser ce trouble illicite puisqu'aucune des instances du personnel n'a été consulté sur les congés en dehors de la période d'été. L'assignation sera faite en début d'année.

Mutuelle : non à l'augmentation des cotisations

Verspieren ne semble convaincre que la Direction de la nécessité d'augmenter les cotisations prévoyance santé : des chiffres consolidés sur 2019 présentant un léger déficit mais une baisse significative des dépenses pour 2020.

Solidaires Informatique avec les autres organisations syndicales s'opposent à l'augmentation des cotisations prévoyance frais de santé qui est envisagée pour le 1er janvier 2021.

Notre opposition porte tant sur le fond que sur la forme :

- Cette augmentation est fondée sur les chiffres définitifs 2019 qui indiquent un taux de sinistralité de 101 %. Ce constat ne peut justifier une augmentation des cotisations au regard :
 - du taux de sinistralité 2020 qui sera plus faible en raison de baisse des frais médicaux durant les confinements
 - du plafonnement de certaines garanties comme les montures optiques
 - de la baisse tendancielle du taux de sinistralité des inactifs
 - des années excédentaires précédentes pour l'assureur
 - de votre incapacité à maintenir le turn-over à un taux acceptable qui contribuerait à une baisse des coûts de la portabilité
- Cette augmentation qui aura des répercussions sur la rémunération nette des salariés ne peut être décidée de façon unilatérale après une simple information dans une commission

Solidaires informatique ne cautionnera pas qu'en cette période de crise les assureurs génèrent plus de profits en augmentant leurs tarifs.

Le lean management façon Inetum : on n'en veut pas !

Lors de la dernière CSSCT, la direction a confirmé son ambition d'étendre à une plus grande échelle le Lean management. Rappelons que c'est contrainte par l'Inspection du travail saisie par un CSE, que la direction a dû soumettre aux représentants du personnel sa nouvelle organisation du travail : elle n'avait nullement l'intention de soumettre quoi que ce soit à qui que ce soit.

Et il faut dire que l'on n'est pas déçu : une enquête non-anonyme a été menée auprès de 252 salariés qui ont expérimenté le Lean management à la sauce Inetum. Seulement 33 % d'entre eux ont répondu à l'enquête et seulement 23 % du total des salariés concernés se sont au final déclarés satisfaits du Lean management. C'est avec ce bilan bien maigre que la direction avance ses pions et promet d'étendre le Lean à 40 nouveaux projets, mais il est vrai que la satisfaction des salariés n'est qu'un prétexte à son ambition réelle.

Selon les mots mêmes de la direction d'Inetum, cette grande nouveauté, le Lean management, a pour ambition « l'amélioration de la marge et de la valeur ajouté ». Dans ces temps troublés, la préoccupation de la direction reste l'augmentation de ses marges et des profits de ses actionnaires, et ça, ça n'a rien de nouveau.

Le Lean management est connu depuis de nombreuses années comme le « **management sans gras** », une doctrine d'optimisation du rendement élaborée par les ingénieurs japonais du groupe Toyota après la Seconde Guerre mondiale et peaufinée ensuite dans les éprouvettes néolibérales du Massachusetts Institute of Technology (MIT). **L'objectif ? Faire produire plus avec moins de gens, quitte à pousser les équipes à bout.**

Ces dernières années, cette mode managériale a touché de nombreuses entreprises comme Thales, la SNCF, Orange, Renault, les CHU... Partout, le Lean est apparu pour ce qu'il est : une méthode qui vise à déposséder le travailleur de ses méthodes de travail au profit des méthodes imposées par l'employeur sur lesquelles il n'a plus aucune influence. « Chaque salarié doit faire l'usage de soi le plus rentable pour l'employeur et se transformer en son propre petit bureau des temps et des méthodes. » résume la sociologue du travail Danièle Linhart.

Partout, les effets sur les salariés de ce Taylorisme déguisé ont été sensiblement les mêmes : augmentation du stress et de la charge de travail liés aux gains de productivité, à la transformation des métiers et des compétences non accompagnées. L'impact du Lean sur les risques psycho-sociaux est réel.

Conscient que la direction a pour seul objectif l'augmentation de ses marges et qu'elle ne propose aucun plan de prévention des risques psycho-sociaux en accompagnement de ce changement, le CSE Central du 16/12 a rendu un avis défavorable à l'extension du Lean management.

Pour en savoir plus sur les réalités du Lean :

<https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-economie/20110721.RUE3418/la-methode-lean-le-retour-du-pire-du-travail-a-la-chaine.html>

http://sudgfi.fr/images/videos/lean_Linhart.mp4

Prud'hommes :

Solidaires soutien et intervient dans le dossier de Véronique Discamps

Véronique D. a été licencié en février 2019 pour de faux motifs et alors qu'elle n'avait jamais pu exercer de mission en relation avec ses compétences. (voir [notre tract](#))

Solidaire Informatique qui la soutient depuis le début a monté le dossier prud'hommal avec l'avocat qui la défendra. Nous serons aussi intervenants volontaires dans ce dossier pour dénoncer les actes de harcèlement subis et pour défendre l'intérêt collectif des salariés en intercontrat.

L'audience de conciliation aura lieu à Bordeaux le 26 mars 2020.

Gfi devient inetum : Et Rouaix se vît empereur !



Après avoir évincé le créateur de Gfi, M. Tordjman par des jeux d'alliances, évincé (licencié) les récalcitrants et mis en place sa garde rapprochée,

V Rouaix se lance à la conquête de l'Europe, de l'Afrique et de l'Amérique ...

Mais dans ces jeux de pouvoir et d'argent se trouve certainement un Brutus !
(« Inetum, bellum », bientôt sur Netflix !)

Radio moquette !

C'est un bruit de couloir qui circule de plus en plus : un déménagement du siège de Saint Ouen serait à l'étude.

Un bruit si prégnant qu'il a fait l'objet d'une question des représentants du CSEC lors de l'Assemblée Générale des actionnaires le 10 décembre. Une question esquivée par notre PDG :

« Tout est envisageable, mais rien n'est envisagé ! »

Nous ne serions toutefois pas surpris par un tel choix et la volonté de la Direction d'Inetum de louer des locaux plus petits. En effet l'accord de télétravail qui permet de laisser chez eux les salariés durant quasiment toute l'année va vider les bureaux.

Preuve s'il en est que cet accord va permettre des économies faramineuses à Inetum et qu'il aurait fallu que la CFE-CGC et la CFDT comprennent cela pour mieux négocier un accord qui écarte encore une fois les salariés des profits générés par l'entreprise tout en laissant à leur charge la nécessité d'équiper leur logement du matériel nécessaire au travail et de payer les charges afférentes.

un petit coup de mou ? Parlez-en à votre PC.



Dans son roman 1984, George Orwell raconte une société totalitaire dont la maxime est « La guerre, c'est la paix. La liberté, c'est l'esclavage. L'ignorance, c'est la force ».

La direction pourrait ajouter « L'humain, c'est la robotique ». Depuis peu, les chatbots sont à la mode. Le petit dernier chez Gfi/Inetum c'est Max, le

chatbot des Ressources Humaines. Max promet de « simplifier nos démarches RH et répond à nos principales questions pour une meilleure interaction et expérience collaborateur. ». Terrifiant. Les auteurs sont sans doute les mêmes que ceux qui rêvent un jour de nous voir parler à nos frigos.

Dans cette période de crise où chacun ressent de façon aiguë la nécessité du lien social et humain, la direction GFI/Inetum nous propose là un exemple appliqué de la digitalisation à marche forcée qui déshumanise les rapports, désorganise les collectifs et nous isole encore un peu plus les uns des autres. L'objectif reste toujours le même : diminuer la masse salariale pour augmenter leurs profits.

J'ai dit à Max que je voulais plus d'humanité et moins de bots mais il m'a laissé dans le silence glaçant de sa perplexité.

**SALAIRE, CONDITIONS
DE TRAVAIL,
REORGANISATIONS :
LE FUTUR
EST FLOU ?**

SYNDIQUE-TOI

Solidaires

L'inspection du travail met inetum sous surveillance !

Consultés sur la politique sociale et le bilan CSSCT 2019 en novembre 2020 les élus ont saisi L'inspection du Travail. Celle-ci a rappelé à Gfi la nécessité de présenter aux élus un plan d'actions en début d'année pour que celui-ci puisse être suivi au cours de la période. De plus de nombreux manquements ont été signalés sur les documents présentés : nombre d'actions très faible en regard des risques, aucun délai de mise en place des actions ni aucun coût, ... des spécifications pourtant obligatoires.

L'Inspection du Travail demande une consultation des instances sur le bilan CSSCT 2020 et le plan d'action 2021 dès le mois de janvier 2021.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe GFI, les RS des CSE, des élues ou élus pour vous défendre

Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87
Vincent BRACCHETTI (DSC adj France)	06 70 49 84 93
Yasmina DJERRAR (DS Progiels)	06 67 22 12 06
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20
Geneviève DELJUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 09 30 46
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97
Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12

Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Patrick POUS (DS Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Yann KERBIRIOU (DS Rhône Alpes)	07 61 63 52 67
Bogdan LASCULESCU (DS Progiels)	06 51 09 87 25
Paul BARRY (DS Progiels)	07 72 07 09 83
François PELTIER (RS CSE IDF)	06 62 49 26 81
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05