



Bilan du nouvel accord télétravail : le référendum, une belle arnaque !

Vous êtes nombreux à regretter la signature de cet accord sur le télétravail, et peut-être nombreux à regretter de ne pas vous être exprimés lors de ce référendum.

Cette expérience, nous l'espérons, sera riche en enseignements. C'est bien dans cet état d'esprit que la loi Macron a institué cette possibilité de référendum, pour faire passer des accords moins-disant.

Un accord proposé par une direction est rarement bénéfique pour le salarié - jamais chez Inetum. D'ailleurs, c'est bien simple chez Inetum, il y a "négociations" parce qu'elles sont obligatoires. Et si vous vous demandez comment ça se passe. Eh bien voilà : les négociations sont ouvertes. Les syndicats proposent. La direction refuse. Terminé.

Les personnes en télétravail depuis plusieurs mois, aujourd'hui font grise mine. Les salariés voient leurs factures énergétiques augmenter de +25% alors que l'indemnité déjà ridicule de 15 € n'est pas versée parce qu'ils ont pris quelques jours de congés ou de RTT, qu'ils ont été positionnés à mi-temps en chômage partiel ou qu'ils ont été contraints de se rendre quelques jours à l'agence ou chez le client.

Le référendum est finalement contreproductif pour l'intérêt des salariés. Des négociations efficaces doivent se faire avec les organisations syndicales soutenues par les salariés afin d'établir un rapport de force favorable.

LE Flex-office c'est parti !

La direction va mettre en place un nouvel outil de gestion des présences sur site. Il faudra bientôt, avant de vous rendre dans votre agence, vérifier préalablement si une place est disponible. Fini donc les bureaux individuels, vous y irez là où il reste de la place ... s'il en reste.

Développée par Inetum et commercialisée par la startup hubtobee, cette application comprendra donc un agenda et des ressources partagées, des outils de gestion du Flex-office et des outils de monitoring et reporting.

Inquiétant : le manager aura la main sur les demandes effectuées par les salariés, pouvant ainsi rejeter une présence sur site par un simple clic.

Les multiples manipulations qu'induisent cette nouvelle plateforme pose aussi soucis et nous obligeront à nous connecter en dehors des heures de travail.

Par exemple à la veille de notre retour de congés ou pour vérifier si une place ne s'est pas libérée au dernier moment.

Le droit à la déconnexion, pourtant à l'ordre du jour de la dernière réunion paritaire, ne semble pas vraiment être le problème de la direction. Elle saisit par opportunisme l'occasion de faire de nos rythmes de travail atypiques subis pendant la crise sanitaire, un mode de fonctionnement habituel.

Les données saisies, si elles sont conservées, posent aussi question car cela contrevient au RGPD. Des problématiques auxquelles la direction devra répondre avant de généraliser la mise en œuvre cet outil.

Pas le droit à la déconnexion !?

Une « négociation » obligatoire est actuellement en cours avec la direction d'Inetum pour parvenir à un accord en matière de droit à la déconnexion.

En effet, il est de moins en moins rare de constater que l'on reçoit des sollicitations professionnelles n'importe quand, par n'importe quels moyens : courriel nocturne, SMS pendant les congés, coup de fil le dimanche, etc ...

Bien évidemment la période de télétravail généralisé fait en sorte que de nombreux collègues n'arrivent plus à articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Nous voici donc autour de la table pour faire entendre à la direction que, une fois les 7h24 quotidiennes réalisées, nous ne sommes plus tenus de travailler ! Pourtant la direction souhaite permettre aux managers « d'essayer de contacter » un salarié sur une plage horaire étendue de 8h à 19h30, sans qu'il soit possible de reprocher à ce salarié de n'avoir pas répondu. C'est le droit à la déconnexion.

Solidaires a revendiqué notamment :

- des actions de sensibilisation pour tous sur le respect des temps de repos,
- la maîtrise des listes de diffusion de mails, la définition de plages de « non-réception de mails »,
- l'attribution de lignes téléphoniques professionnelles routables vers un numéro personnel,
- le paiement des heures liées à la sollicitation des salariés,
- des moyens de vérification de la bonne application de l'accord, et de la charge de travail,
- l'application du RGPD,

Nous n'avons pas beaucoup d'illusions quant à la prise en compte de nos revendications. La version finale de l'accord nous sera présentée dans les 15 prochains jours. Comme c'est notre habitude, nous présenterons le projet en détail à nos adhérents, qui voteront et décideront si oui ou non Solidaires en sera signataire.

Chômage partiel : On navigue à vue !

La direction se borne à multiplier les demandes d'autorisation de mise en place du chômage partiel.

Pourtant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) permettrait une meilleure visibilité pour les salariés concernés sur leur maintien dans l'emploi, leur rémunération, les dispositifs de formation.

Mais l'APLD doit faire l'objet d'une négociation, ce qu'Inetum déteste, d'autant que la mise en place d'un tel dispositif nécessite des contreparties notamment sur les revenus des dirigeants et l'absence de versements de dividendes.

une utilisation dévoyée, voir abusive ...

Solidaires Informatique dénonce de plus l'utilisation qui est faite du chômage partiel : Aujourd'hui le nombre d'intercontrats est réduit au maximum et bien en deçà des taux habituels à Inetum comme dans les autres ESN. Cette période entre deux missions est aujourd'hui payée par de l'argent public, nos impôts. Nous payons aujourd'hui notre propre salaire et la direction ne supporte plus aucun risque, ni aucun coût. Il en est de même pour les salariés nouvellement embauchés qui après une demi-journée d'intégration sont renvoyés chez eux avec un PC sous le bras, un lien pour du e-learning et un mail de mise en activité partielle ... bienvenue chez Inetum.

Pourtant l'inspection du travail Rhône-Alpes saisie du sujet répondait en octobre « *Le cas des consultants dont la mission chez le client s'est achevée, sans lien avec le coronavirus, pour lesquels une période d'inter-contrat préalable apparaît nécessaire avant la demande d'activité partielle [...]. Pour déterminer la période d'inter-contrat préalable à la mise en activité partielle, il apparaît opportun de connaître à la durée moyenne d'inter-contrat habituellement appliquée au sein de l'entreprise.* »

Les ruptures et les licenciements : l'hémorragie continue !

Malgré les engagements de la direction à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, jusqu'à la fin de la crise sanitaire, force est de constater que l'hémorragie de rupture de contrat que nous avons dénoncée en fin d'année 2020 continue.

Plus de 10% des salariés de chaque périmètre CSE ont quitté l'entreprise en 2020 !

Chaque semaine vous êtes encore plusieurs à nous solliciter pour vous assister à des entretiens préalables à un éventuel licenciement, à des entretiens en vue d'une rupture conventionnelle. Le contenu de ces entretiens démontre la volonté de la direction d'utiliser n'importe quel prétexte pour rompre les contrats de travail et diminuer la masse salariale pour optimiser les résultats.

C'est ainsi que la direction déguise le plan social qu'elle a mis en œuvre.

Solidaires Informatique mène actuellement une action devant la juridiction prud'homale regroupant plusieurs salariés. Ne restez pas seuls devant cette injustice et organisons-nous pour nous défendre face à la direction.

Afin de vous aider à appréhender l'entretien préalable vous trouverez ci-dessous la fiche dédiée à cet exercice :

<https://onadesdroits.solidaires.org/wp-content/uploads/2020/11/F26-Entretien-prealable.pdf>

Contactez-nous pour vous assister !

L'ancien DRH d'Akka Technologies chez Inetum

Monsieur Bruno Da Sola nous a rejoint, en remplacement de Madame Laïk, en qualité de DRH groupe.

Nous échangerons très prochainement avec Monsieur Da Sola pour lui témoigner nos attentes et préoccupations compte tenu de la situation chez Inetum et des éléments qui nous ont été remontés depuis son départ de la société AKKA Technologies :

- Un plein plan social, prévoyant la suppression de 900 postes y est en cours,
- Les difficultés des échanges avec les organisations syndicales relative à la négociation de l'Activité Partielle de Longue Durée, (voir tract de l'intersyndicale AKKA ci-contre),
- Les élections professionnelles y sont bloquées depuis le mois de juin 2019,

Ne tirons pas de conclusions hâtives et attendons ses premières interventions et décisions pour pouvoir en juger objectivement.

Il est vital que le dialogue entre organisations syndicales et l'entreprise, actuellement quasi inexistant, s'améliore. Nous attendons donc beaucoup de ce changement.

Bienvenue à Monsieur Da Sola et bonne retraite par répartition à Madame Laïk !



AKKA - Demande unanime des organisations syndicales
CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA

à Monsieur Bruno DA SOLA
DRH AKKA France

Les réunions relatives à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) ont été conduites de manière déloyale et arrêtées unilatéralement par la Direction le 3 décembre 2020.

L'intersyndicale demande l'ouverture d'une véritable négociation, sincère et loyale, pour la mise en place d'un dispositif d'APLD qui permettrait d'éviter des licenciements économiques et garantir la performance humaine de l'entreprise.

Ainsi nous demandons la suspension du projet de restructuration jusqu'au terme de cette négociation.

Lettre ouverte du 6 janvier 2021.

Calendrier des Mobilisations :



Mobilisons-nous pour la journée internationale de lutte et de grève pour le droit des femmes :

Les luttes féministes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais cette égalité est loin d'être effective notamment chez Inetum ! C'est pourquoi la journée du 8 mars ne se « fête » pas et n'est pas la « journée de la femme » mais bien celle de lutte pour les droits des femmes !

20 MARS

Marche des Familles de victimes de violences policières

La marche (nationale) annuelle des familles et blessé-es contre les violences policières, organisée par les collectifs des familles aura lieu le 20 mars 2021 à 13h12 à Paris.



Actions contre la réintoxication du monde

Après les vagues d'actions des 17 juin et 17 novembre 2020, une constellation de syndicalistes, paysan.nes, zads, associations, territoires en luttes, espaces autogérés, coopératives ont décidé d'un nouvel appel commun pour le 17 avril 2021.

Plus d'une centaine de collectifs sont ainsi déjà engagés dans un nouveau round d'actions, blocages, rassemblements et occupations contre des lieux de production, chantiers, projets et infrastructures toxiques.

LES HEURES SUPP'

Dans nos métiers
souvent

ni payées !
ni récupérées !

dès maintenant,
travaillons mieux
travaillons moins !

RECLAME TES HEURES SUPP'

contact@solidairesinformatique.org

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	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Vincent BRACCHETTI (DSC adj France)	06 70 49 84 93	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Yasmina DJERRAR (DS Progiels)	06 67 22 12 06	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Patrick POUS (DS Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Yann KERBIRIOU (DS Rhône Alpes)	07 61 63 52 67
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Bogdan LASCULESCU (DS Progiels)	06 51 09 87 25
Geneviève DELJOUCLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98	Paul BARRY (DS Progiels)	07 72 07 09 83
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 09 30 46	François PELTIER (RS CSE IDF)	06 62 49 26 81
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05
Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12		