



Numéro 184

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Avril 2021

Le mois ci

Souriez, vous êtes tracés !.....	1
Terminus, tout le monde dedans !.....	1
Le 18 mars 1871 le soulèvement de la Commune de Paris.....	2
Appel d'air.....	2
Le télétravail Inetum ou l'augmentation de la rentabilité du groupe.....	3
Bal démasqué à Casablanca.....	3
Télétravail et égalité hommes- femmes : les inégalités s'intensifient !....	4

Nous suivre



Souriez, vous êtes Tracés !

L'article 12 du RGPD stipule que «Le responsable du traitement prend des mesures appropriées pour fournir toute information [...] en ce qui concerne le traitement à la personne concernée d'une façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible, en des termes clairs et simples. [...]»

Si la sécurité du Système d'information Inetum et du réseau de l'entreprise, l'identification d'accès frauduleux ou des utilisations abusives justifient l'utilisation d'outils et la collecte de données, cela doit se faire dans le cadre réglementaire du RGPD : se limiter aux informations nécessaires et pertinentes, garantir la non-altération des données, la conservation de celles-ci sur une durée non-excessive et surtout une information claire des salariés.

Ainsi à chaque fois que des don-

nées vous concernant sont stockées vous devez en être clairement informé. Est-ce vraiment le cas ? Avez-vous connaissance de toutes les données collectées vous concernant et l'objet des traitements afférents ?

Les PC Inetum sont tracés par de multiples outils. Le client Nexthink présent sur tous les postes est certainement le plus intrusif : heures de connexion et déconnexion, installation de logiciels, utilisation de la bande passante,... D'autres outils comme Office365, le VPN ou les proxy permettent aussi de tracer votre activité sur Internet par exemple.



Même l'utilisation du Wifi « invité » des agences enregistre certaines activités effectuée. Les clients et personnes extérieures à Inetum laissent ainsi des traces de leur activité qui n'ont pourtant pas fait l'objet d'un consentement clair et explicite.

Les CSE doivent aussi être informés et consultés régulièrement sur ses collectes de données, leurs conditions de rétention et d'utilisation et leurs finalités. Force est de constater que ce n'est pas le cas et qu'Inetum fait le choix dangereux de recours juridiques sur ce sujet.

Terminus, tout le monde dedans !

Le contrat SNCF de plus de 100 personnes pour lequel INETUM organise en biseau l'arrivée du reprenneur MODIS d'ici juin vient de connaître une actualité criante.

**Le client a demandé
que 100% des salariés soient en
présentiel côte-à-côte avec les
salariés de MODIS.**

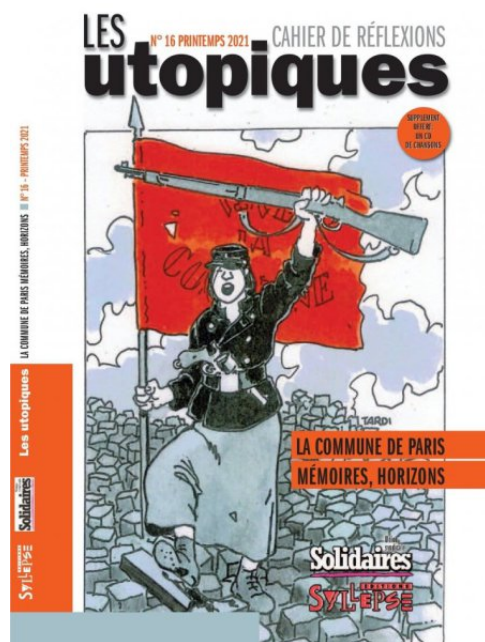
Aussitôt, les élus ont interpellé la direction qui a répondu, devinez quoi ? INETUM n'aurait aucun recours juridique pour refuser cette demande.

Mais heureusement, on est là. Alors que l'inspection du travail fait des contrôles pour vérifier que le télétravail exceptionnel est correctement mis en oeuvre, nous rappelons les règles habituelles concernant le nombre de personnes au m² et les règles exceptionnelles de distanciation.

**Nous n'accepterons pas que la
direction transige et prendrons
toutes mesures pour faire valoir
les droits des salariés.**



Le 18 mars 1871, le soulèvement de la Commune de Paris



Il y a cent cinquante ans, le 18 mars 1871, les parisiens se révoltent.

Ils refusent la capitulation devant les Prussiens, dénoncent la Troisième République aux mains des monarchistes et empêchent le gouvernement d'Adolphe Thiers de s'emparer des canons financés par le peuple de Paris pour sa défense. Alors que Paris bouillonne d'idées révolutionnaires, le peuple insurgé rejoint en masse les rangs de la Garde Nationale, une armée populaire et citoyenne. Le gouvernement d'Adolphe Thiers quitte Paris pour se réfugier à Versailles. Le peuple de Paris prend alors le pouvoir et s'organise au travers d'une assemblée communale élue dont un tiers de ses membres sont des ouvriers.

Durant les soixante-douze jours d'expérimentations politiques qui ont marqué l'histoire du mouvement ouvrier et féministe à l'échelle internationale, la Commune réduit la journée de travail à 10 heures (elle durait souvent de 12 à 15 heures),

vote la réglementation du travail de nuit, la légalisation de la reprise par les travailleuses, sous forme de coopératives, des ateliers abandonnés par leurs patrons, la réquisition des logements vacants, la mise en place de la démocratie directe (mandats impératifs, révocation possible des élus), la promulgation du principe de séparation de l'Église et de l'État, le projet de créer l'école laïque et obligatoire, la citoyenneté accordée aux étrangers. Elle brûle aussi la guillotine et ébauche les premières pages d'un droit du travail visant à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, elle crée une commission des artistes visant à assurer l'accès de tous à la culture et aux arts.

Durant les 72 jours seulement que dure la Commune, sous la pression d'une répression armée imminente, dans une situation de siège, les communardes de 1871 ont voulu créer une République sociale et démocratique. Ils ont réalisé une œuvre sociale d'une ampleur exceptionnelle. Ces réalisations ont anticipé de nombreuses conquêtes sociales des siècles suivants.

Le 21 mai, l'armée des Versaillais entre dans Paris et réprime féroce la Commune. Entre 25 000 et 30 000 communardes - ou supposés tels - sont fusillés sans jugement. À l'arrière des combats et après avoir reconquis chaque quartier, l'armée versaillaise fait appel à des mouchards pour débusquer les sympathisants de la Commune. Plus de 40 000 seront condamnés par des tribunaux d'exception puis déportés vers les bagnes de Nouvelle-Calédonie.

Toutes les mesures de la Commune nées dans l'effervescence de la lutte restent pour la plupart d'une actualité brûlante lorsque l'on considère que la Commune 1871 a su poser et résoudre dans les termes de son époque, des problèmes qui

nous interpellent encore aujourd'hui. La Commune est écrasée durant cette semaine que l'on appellera la Semaine sanglante, mais ses aspirations perdurent encore aujourd'hui. *La Commune reste l'exemple le plus significatif de démocratie sociale qui ait existé et à ce titre elle mérite sa place au centre des débats et des combats que mènent celles et ceux qui aujourd'hui luttent pour l'émancipation sociale.*

Appel d'air.

On en a déjà parlé, à Osaône à Lyon, l'installation de ventilation est catastrophique. C'est un combat de plusieurs années.

La dernière actualité sur le sujet est un rapport cette fois par un organisme agréé par l'IT et sur son injonction.

Celui-ci pointe non seulement des insuffisances de capacité (ex : air pour 4p dans bureau de 18) mais carrément une installation défectueuse avec de l'eau stagnante dans la clim (risque de légionellose?) et des parties non équipées.

Les élus réclament depuis plusieurs années les documents réglementaires du bâtiment (dossier d'installation, dossier de maintenance, etc.).

La direction a répondu plusieurs fois qu'elle ne les avaient pas alors que c'est de sa responsabilité.

De plus, les plateaux accueillent un maximum de 90 personnes et on a été jusqu'à environ 130!

Le CE à l'époque avait donné un avis négatif entre autre sur ce point.

Le télétravail inetum ou l'augmentation de la rentabilité du groupe

Aujourd'hui, les salariés et syndicats sont de plus en plus perplexes sur les effets du nouvel accord télétravail en vigueur au sein de l'entreprise.

TÉLÉCONVIVIALITÉ



Nous l'avions qualifié d'arnaque lors de nos articles précédents, nous ajoutons aujourd'hui une hypocrisie.

Et pour cause, la direction rechigne encore et toujours à contracter des avenants télétravail.

Pour ceux bénéficiant du télétravail avec ou sans avenant, les conditions d'indemnisation sont si restrictives que les remboursements sont rares.

Après les suppressions de petites agences, les projets de déménagements anticipent aujourd'hui une baisse de la surface d'accueil des salariés parfois jusqu'à 50 % de la surface actuelle des locaux. La direction, bien qu'ayant insisté sur l'aspect volontaire des salariés pour la mise en application du télétravail, nous laisse penser qu'elle met tout en œuvre pour l'imposer.

En effet, l'absence de nouveaux avenants, la baisse des m², auxquelles s'ajoute la mise en place d'un outil de validation de la présence des salariés sur site nous laisse très interrogatif !

La direction nous a annoncé 2 millions d'investissements pour la mise en application du télétravail,

Bal démasqué à Casablanca

Alors que les voyages hors d'Europe sont strictement réglementés, le 18 mars était inauguré le nouveau FabLab de Casablanca en présence d'une forte délégation d'Inetum France : M Rouaix avait ainsi convié sa garde rapprochée à cette évènement festif prenant des largesses avec les restrictions liées à la crise sanitaire qui restreignent chacun de nous dans nos déplacements.



Se rendre dans un pays hors d'Europe nécessite un motif impérieux qui se définit comme suit : « Missions indispensables à la poursuite d'une activité économique, requérant une présence sur place qui ne peut être différée et dont le report ou l'annulation aurait des conséquences manifestement disproportionnées ou serait impossible »

Est-ce que cet évènement nécessitait la présence impérieuse de M. Rouaix (PDG Inetum), M. Malher (Directeur financier INETUM) et de M. Da Sola (DRH Groupe INETUM) ? Certainement non.

Cette impression d'être au-dessus des règles qui s'appliquent pourtant à tous et d'autant plus choquante que les images de cet évènement disponible sur l'intranet montrent que le port du masque est respecté par tous sauf par la Direction Générale. Le confinement et la crise sanitaire exacerbe une nouvelle fois les inégalités entre ceux qui doivent rester confinés, en télétravail forcé dans leurs petits appartements et ceux pour qui la crise n'empêche rien, pas même les comportements irresponsables.

mais pour le moment, il semble plus évident de mesurer les économies afférentes à sa mise en place.

En effet, outre la suppression d'agences, la diminution des m², l'absence d'indemnisation des salariés, auxquelles s'ajoute la baisse organisée de la masse salariale. Départ négocié sur des fautes inexistantes, ruptures conventionnelles, licenciement pour motif personnel sans la

moindre substance. Encore une fois, l'entreprise nous montre jusqu'où elle est prête à sacrifier les femmes et les hommes pour les bénéfices dont profite notre PDG décoré de la Légion d'honneur et ses associés. Plus que jamais nous devons entretenir le contact et s'organiser pour lutter contre les dessins de la direction du groupe.

Télétravail et égalité hommes-femmes : les inégalités s'intensifient !

En cette période de crise sanitaire inédite que nous traversons, ***le télétravail est devenu la norme*** en matière d'organisation du travail.

Ce constat vient questionner la place que joue le télétravail dans l'inégalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Force est de constater que le télétravail, en gommant les frontières entre vie domestique et vie professionnelle, frappe encore plus durement les femmes. Ce qui induit des conséquences sur l'équilibre et le bien-être des salariés (situation d'anxiété et mal-être, porosité entre vie professionnelle et familiale, culpabilisation face à la situation).

L'un des enjeux du développement du télétravail est qu'il ne renforce pas les inégalités professionnelles, au contraire, il doit plutôt contribuer à améliorer l'égalité entre les hommes et les

femmes. Pour autant, les femmes sont souvent plus exposées aux risques liés à la conciliation des temps professionnels et personnels en lien avec leur implication importante dans les activités domestiques. On n'est pas sans ignorer que les tâches domestiques pèsent inexorablement sur la productivité au travail. La crise pandémique COVID-19, nous a permis de nous rendre à l'évidence : **le télétravail ne**

salariées du privé, aggravant davan-
tage les inégalités hommes-femmes
au travail. Le télétravail « pénalise
plus les femmes », car
elles sont « moins nombreuses à
disposer d'un espace isolé (62 %
contre 71 % des hommes), et plus
souvent interrompues (28 % contre
19 %) ». La charge mentale des
tâches domestiques (49 % contre 44
) vient s'ajouter à cette « situation
déjà déséquilibrée. La situation est
d'autant plus préoccupante
que le « retour à la normale
semblerait entraver davan-
tage les femmes », indique
l'enquête. Ainsi, 57 % de
celles qui ont réduit leurs
horaires « appréhendent un
retour aux horaires
d'avant crise», contre 40
% des hommes.

En définitive, le télétravail n'est pas le remède-miracle. « Il n'y aura pas d'égalité professionnelle, s'il n'y a pas d'égalité dans la famille ».

Mais avec le confinement, tout a été démultiplié et superposé.



réduit pas les inégalités, mais au contraire révèle un peu plus les inégalités au travail.

Le télétravail "pénalise plus les femmes"

Selon une récente étude IPSOS-BCG du 19 février 2021, la crise affecterait plus durement les femmes



Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe Inetum, les RS des CSE, des élu.es pour vous défendre.

Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
François PELTIER (RS IDF)	06 62 49 26 81	Yann KERBIRIOU (DS Rhône-Alpes)	07 61 63 52 67
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Patrick POUS (DS Rhône-Alpes)	06 95 87 88 31
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 09 30 46	Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98		