



**Numéro 187**

**Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique**

**Juillet 2021**

## Le mois ci

- Ça ruisselle toujours sur V. Rouaix.....1
- La reprise de l'activité selon la direction, un plan hors-sol.....2
- Les risques psychosociaux, grands oubliés du plan de la direction : une copie à revoir.....2
- Bravo ! Vous êtes tracés par Swile !.....3
- L'argent magique existe ! La direction l'a trouvé à Toulouse.....4
- Atteinte à la vie privée des salariés.....4
- La vaccination sur le temps de travail est possible !.....4
- Activité Partielle ou Abandon Prévu ?.....5
- Vous avez aimé l'Open Space, vous allez adorer le Flex-Office.....5

## Nous suivre



## Ça ruisselle toujours sur V. Rouaix

*Le 9 juin se tenait l'Assemblée Générale des actionnaires à laquelle nous assistions en tant que représentant au CSE Central.*

Inetum étant détenu par notre seul actionnaire Qatari, les assemblées générales rassemblent dorénavant peu de monde, on s'y félicite, se congratule et on se distribue en petit comité les bénéfices de l'entreprise créés par les salariés.

La présentation des résultats montre qu'Inetum a pu traverser la crise sanitaire relativement sereinement grâce essentiellement aux aides octroyées par l'état comme l'activité partielle et le report des cotisations sociales.

L'acquisition d'ampleur de IECISA en Espagne semble réussie, mais il aura pour cela fallu se séparer de salariés.

Les actionnaires en visioconférence depuis leurs salons dorés ne semblaient pas choqués par cela, du moment que ça rapporte.

Pour remercier notre PDG de cette gestion des licenciements et du chômage partiel qui a permis de dégager des résultats positifs au groupe Inetum, les actionnaires ont naturellement proposé au vote l'octroi d'une prime de 500 000 € à Vincent Rouaix. Si on y ajoute le million d'honoraires fixe, cela représente 43 ans de travail d'un salarié qui gagne 35 000 € par an. Bon, on ne compte pas les 80 000 actions gratuites (environ 10

€ par action) issues des plans des années précédentes et c'est finalement moins que les 3 000 000 € de rétribution agrémentés de 187 000 actions gratuites de l'année dernière dont le Canard Enchaîné avait fait ses choux gras.

***Nous sommes tout de même intervenus en ces termes avant le vote pour interroger notre PDG et tenter de le ramener à la raison :***

*« Le PDG d'Inetum V. Rouaix, a bénéficié avec largesse des aides de l'état durant la pandémie. Ces aides font appel à la solidarité nationale, c'est-à-dire que ce que touche une entreprise, une autre ne pourra pas le toucher. Ces aides ont été mises en place pour maintenir à flot les entreprises, pas pour gonfler leurs profits et les rémunérations des dirigeants. Plusieurs syndicats patronaux ont d'ailleurs appelé à la modération salariale des dirigeants.*

*Aujourd'hui encore vous avez sollicité la DREETS (qui remplace les DIRECCTE) pour la prolongation de l'activité partielle sur l'établissement de Toulouse. L'aide financière estimée est de 250 000 € portant à plus de 10 millions les aides de l'état perçues à ce titre durant la crise, alors que vous vous apprêtez à faire voter une résolu-*



*tion vous attribuant une prime de 500 000 €.*

*Ne serait-il pas temps d'enfin respecter les salariés et faire honneur à la distinction que vous avez reçu en ce début d'année ? Et de simplement renoncer à cette prime ? »*

Peine perdue, la réponse fût brève : pour M. Rouaix, il ne s'agit pas de solidarité mais de contreparties aux contraintes fixées par l'état. Pour lui, Inetum paie des impôts, et est donc légitime à percevoir des aides. Enfin, notre PDG nous signale que la prime initialement prévue était de 1 million est qu'il se prive donc de 500 000 €. Les salariés apprécieront l'effort !

On a senti une pointe d'énervement dans la réponse... mais jamais de remords. Nous, on a quitté la réunion.

# La reprise de l'activité selon la direction, un plan hors-sol.

La direction a déroulé le 8 juin en CSSCT Centrale son PPCA (Plan de prévention et de continuité d'activité) sensé préciser les modalités de la reprise du travail sur site à partir du 14 juin.

Aucun moment, la direction n'a associé les salariés à l'élaboration de ce plan, ni au travers de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), ni au travers du CSE Central et encore moins par le biais des CSE de région. La direction s'est livrée à nouveau à un bel exercice de top-down à l'ancienne dans lequel une poignée de sachants-mieux-que-tout-le-monde impose sa vision désincarnée du PPCA sans tenir compte en rien des spécificités locales où des problématiques du terrain.

On savait que la concertation n'était pas le point fort de la direction, mais depuis que le vent du "Lean" et du "Bottom Up" a soufflé de tout là-haut, nous pouvions espérer qu'elle adopterait les méthodes qu'elle nous vante avec tant d'énergie.

Le protocole national produit par le ministère du travail, qui définit les lignes directrices de la reprise du travail dans les entreprises, précise pourtant :

« [...] le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce protocole. L'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux facilite la déclinaison de ces mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de son activité, de sa situation géographique et de la situation épidémiologique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre. [...] La concertation au sein de chaque unité de travail est également indispensable. Elles permettent de trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures. [...] »

Qu'est-ce qui n'était pas clair dans ce document ?

Rien sans doute, mais la direction considère les instances représentatives

comme des relais d'information de ses décisions unilatérales. Aborder ces questions en concertation avec les représentants du personnel lui aurait demandé un supplément de travail qu'elle n'est jamais prête à fournir.

Au final, nous avons un PPCA faible par son manque d'ambition qui n'est rien d'autre qu'une série d'injonctions, reprise à minima du volet sanitaire tel qu'il est présenté dans le PRA du Gouvernement. Les entreprises étaient censées décliner ce PRA national en concertation, au plus proche des problématiques spécifiques et non pas se contenter d'en faire une note de service puis de désigner une fois de plus en bout de chaîne, les managers en gestionnaires de toutes les problématiques particulières avec le succès que l'on connaît.

Top-down quand tu nous tiens...

## Les risques psychosociaux, grands oubliés du plan de la direction : une copie à revoir.

Le Protocole National défini par le ministère du travail invite les employeurs à se référer à un document de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) intitulé :

COMMENT ACCOMPAGNER LE RETOUR EN ENTREPRISE DES TÉLÉTRAVAILLEURS ?  
<https://www.anact.fr/file/10615/download COVID-19>

Ce document insiste sur la nécessité d'articuler le retour au travail des salariés en télétravail, isolés depuis parfois plus d'un an, avec la prise en compte des nouveaux risques psychosociaux (RPS) auxquels ils sont soumis.

À titre d'exemple, le document indique :

"Le retour sur site peut être, dans certains cas, source d'appréhension : crainte de retrouver les collègues quand il y a eu des tensions du fait du travail à

distance, peur du risque de contamination sanitaire, difficultés à concilier son travail avec la scolarisation et la garde d'enfants."

Il propose des pistes pour :

« Faciliter l'articulation entre travail dans les locaux et à distance. [...] Prévenir les tensions liées au retour sur site et retrouver la cohésion d'équipe. [...] Porter une attention particulière aux symptômes de mal-être des salariés dans la période. [...] Faciliter le travail dans de bonnes conditions. [...] Ajuster l'organisation et préparer demain [...] Donner la possibilité de tester différentes façons de travailler à distance et sur site (par exemple : horaires de télétravail, types de réunion, types d'activités télétravaillables...) [...] Faciliter l'expression de chacun sur son travail, les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions d'amélioration. »

Le document de la direction ne contient aucune trace de ce volet. Ne vous inquiétez pas, ce sont bien sûr les "managers" qui vont gérer tout ça sous la houlette éclairée et infaillible de la direction. C'est vrai, il y a aussi le numéro vert à appeler si ça ne va pas...

Ce document aurait pu servir de base à l'élaboration concertée et au plus proche du terrain d'un plan ambitieux à la hauteur de la situation que les salariés affrontent. En produisant une note bureaucratique et minimaliste appelée PPCA, une fois de plus la direction montre qu'elle n'est pas à la hauteur des enjeux, ni en terme de dialogue social, ni en terme de travail fourni, pas plus qu'en terme d'efficacité.



# Bravo ! Vous êtes tracés par Swile !

En creusant un peu, la carte Swile n'est pas qu'une nouvelle carte ticket restaurant 2.0.

Ce matin, j'ai reçu ma nouvelle carte ticket restau, la carte qui va me donner le "swile" puisque c'est ce qui est écrit sur la jolie boîte. Mais qu'est-ce que c'est au juste ce "swile" que l'on nous promet ?

Tout en me posant la question, je défais les 2 couches de carton pelliculé largement imprimé pour découvrir au fond d'un tiroir blanc immaculé un iPhone© ? ...une PS5© ? ...Un bijou ? ...non, une carte pour acheter mes sandwiches au Fournil du Papé© du coin.

Avec une telle débauche d'emballage bien inutile, l'environnement ne semble pas swile.

## Swile at mork ?

Oui swile, c'est un mélange de "smile" et de "work" (des gens sont payés très cher pour trouver ça). On apprend en visitant leur site que Swile propose à l'employeur d'être "une solution qui engage vraiment l'employé". Ce n'est donc pas une simple carte pour déjeuner à midi ? Non, "Grâce à de puissants outils d'analyse et des fonctionnalités dédiées à la cohésion d'équipe, mesurez et agissez durablement sur l'engagement de vos équipes."

Engagé ? "Un salarié engagé est un salarié motivé et fidèle (avec une forte probabilité de rester dans son entreprise les 12 prochains mois)."

En fouillant un peu, on apprend que la start-up Swile a racheté récemment la start-up Briq qui affichait un peu plus clairement ses ambitions et sa promesse aux entreprises concernant "l'engagement" des employés :

"Briq-Mission permet de mettre en avant et de récompenser les comportements engagés qui dépassent les fiches de poste des collaborateurs. Ces comportements peuvent aussi bien être une utilisation accrue d'un nouveau logiciel, que le partage d'articles sur ses réseaux sociaux (participant à la marque employeur), qu'une cooptation".

"Briq-Praise permet de mettre en avant publiquement un collaborateur ou une équipe afin d'inviter les autres collaborateurs à participer à la célébration."

"Briq-Give permet aux collaborateurs de se remercier/se féliciter de façon tangible entre collègues. En se donnant des briqs, les collaborateurs doivent y associer un feedback et la valeur de l'entreprise dans lequel celui-ci s'inscrit."

*Voilà ce qui attire sans doute la direction d'Inetum, la promesse de la "gamification" de la vie en entreprise : Entreprises, refusez les augmentations, asseyez vous sur les NAO, entassez vos salariés en flex-open-space office, gavez vos dirigeants, nous allons faire rester vos employés avec des pluies de confettis virtuels pour pas cher.*

nelle, code d'identification interne, date de naissance." "Informations sur les différentes commandes que vous avez effectuées." "Vos logs et données de connexions et données d'identification du matériel informatique" "Des informations sur votre comportement lorsque vous utilisez notre Plateforme et nos Services." "Des informations relatives aux paiements lorsque vous réalisez des commandes via notre Plateforme" "Des informations relatives à vos dons envers des associations (montant, préférence de donation, associations bénéficiaires)." "Des informations sur votre comportement d'achat" "Données de connexion et d'appareil : adresse IP, dates et heures d'accès au service" "Données sur le matériel informatique ou téléphonique, données associées à l'utilisation de l'appareil, identifiants uniques"

*Tout ça est donc tracé, collecté et corrélé avec les études de compor-*



Comme sur console, et à la suite des réseaux sociaux, les entreprises espèrent utiliser les mécanismes de la récompense, de l'achievement virtuel, du "haut-fait" vidéoludique, pour non seulement gratifier les salariés à peu de frais mais aussi et surtout pour observer et étudier leur comportement, une pratique bien connue dans le monde du jeu vidéo.

Vous en doutez ? Jetez un coup d'œil à la Déclaration de (non)confidentialité qui vous explique en 18 pages que votre acceptation mettra fin à toute confidentialité lors de l'utilisation de l'application Swile et de sa carte associée. Voici en vrac, ce que l'appli couplé à l'utilisation de la carte va permettre à Swile de récupérer :

"le profilage des bénéficiaires" "la réalisation de statistiques sur l'utilisation de la Plateforme" "géolocalisation des Bénéficiaires" "dépôt de cookies et autres traceurs" "Données relatives à votre identité : civilité, nom, prénom(s), adresse de votre entreprise ou adresse personnelle, adresses email profession-

*tements face à la récompense dans la plus grande opacité.*

Voilà ce que l'on vient de nous mettre dans la poche sous prétexte de nous rendre la vie plus "swile", car ce genre de chose se fait toujours sur carton pelliculé couleur, avec des smiley, des bonnes vannes et avec le sourire.

Le jambon-beurre de ce midi vient de prendre un drôle de goût et on se dit que l'on a vraiment des raisons de s'inquiéter ...y compris de savoir si on va pouvoir simplement payer son déjeuner avec cette carte.



## L'argent magique existe ! La direction l'a trouvé à Toulouse.

*Lors d'un CSE extraordinaire, le 23 juin dernier, la direction Sud-ouest consultait les élu.e.s pour une demande de prolongation de l'activité partielle pour l'agence toulousaine.*

Prenant prétexte de la situation locale liée à l'industrie aéronautique, la direction demandait une subvention de l'état pour une période de 3 mois et pour 30 salariés. Toulouse serait la seule agence Inetum en France à faire cette demande pour cette période.

Derrière les chiffres présentés par la direction, la réalité de "l'exception" toulousaine est toute autre. À de multiples reprises, les élu.e.s Solidaires Sud-ouest ont dénoncé le recours abusif à l'activité partielle pour des situations normales d'intercontrat sans aucun lien avec la crise COVID, y compris pour de nouveaux embauché.e.s qui se voyaient placés en activité partielle dès leur arrivée.

Tout cela alors que les chiffres de l'intercontrat ne sont pas tellement plus élevés lorsqu'on les compare aux années précédentes sur la même période et que de l'aveu même de la direction, la situation est loin d'être catastrophique pour Inetum Toulouse.

*La crise à désormais bon dos pour payer les intercos avec de l'argent public. Pourquoi la direction se priverait-elle de cet "argent magique" puisque l'état ouvre les vannes et arrose les entreprises sans distinction.*

Le montant estimé du remboursement par l'Etat pour cette nouvelle demande est de 225 000 € d'argent public. Or, deux jours après cette demande de prolongation de l'AP, le PDG Vincent Rouaix se faisait voter en AG des actionnaires une jolie petite prime de 500 000 € (après celle de 2M € en avril 2020).

*D'une main, la direction se sert largement dans la caisse de l'entreprise et de l'autre, elle engloutit l'argent public prétextant le*

*maintient les salaires en période de crise.*

Les élus n'ont pas été dupés par les arguments fumeux de la direction : le CSE, à l'unanimité moins une voix, a rendu un avis défavorable à cette demande précisant que si le PDG Vincent Rouaix renonçait à sa prime de 500 000 €, le CSE pourrait revoir sa position.

Sans surprise et malgré l'avis du CSE, la direction du travail a autorisé Inetum Toulouse à recourir au dispositif d'activité partielle. L'argent magique existe finalement.

Privatiser les bénéfices et socialiser les pertes reste le credo du gouvernement et de la direction d'Inetum qui profite sans honte de la crise pour assurer l'enrichissement d'une poignée tout en mendiant les aides de l'Etat. Il est plus que temps d'inverser cette logique.

## Atteinte à la vie privée des salariés

*Sur le site de la Chapelle-sur-Erdre, début juin, la direction d'Inetum Ouest a fait forcer des caissons fermés à clé de salariés au prétexte d'un déménagement des bureaux pour travaux.*

En forçant les casiers des collègues, la direction se rend coupable d'un délit d'atteinte à la vie privée.

Pour rappel, le droit au respect de sa vie privée est inscrit à l'article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans le droit français, c'est l'article 9 du code civil qui protège le citoyen : "Toute personne a droit au respect de sa vie privée"

Circonstance aggravante : Une des victimes de ce casse est un délégué syndical.

Celui-ci peut être en possession de documents que la direction ne doit pas connaître : Liste des salariés syndiqués, actions syndicales futures...

*Cet acte d'une extrême gravité ne doit pas rester impuni.*

## La vaccination sur le temps de travail est possible !

*La Direction ne veut rien entendre et refuse de communiquer sur ce point. Pourtant, il est possible de se faire vacciner sur son temps de travail.*

Vous pouvez prendre rendez-vous avec votre service de santé au travail en ligne qui vous enverra une convocation à laquelle l'employeur ne peut s'opposer.

En dehors de ces situations, le ministère du travail indique qu'« il est attendu des employeurs, au regard des impératifs de santé publique, qu'ils autorisent leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail, pour leur faciliter l'accès à la vaccination », en précisant que « le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence ».

Sur ce point la direction nous assure que les managers ont été sensibilisés pour accorder les absences nécessaires sans besoin de poser de demi-journée de RTT ou de congés.

Bien sur la vaccination n'est pas obligatoire, mais pour ceux qui souhaitent le faire, les entreprises doivent participer à cet effort qui nous permettra certainement de sortir au plus vite de cette crise qui n'a que trop duré, de passer des vacances plus sereines, de visiter nos proches de façon plus détendue, d'accéder aux concerts et aux festivals de l'été sans contraintes... et tout simplement de reprendre une vie normale.

En cas de difficultés, contactez vos élus Solidaires Informatique.



# ACTIVITÉ PARTIELLE OU ABANDON PREVU ?

*Certains salariés reviennent dans les locaux de INETUM après plusieurs mois en télétravail. D'autres, qui ont poursuivi leur activité sur site, retrouvent leurs collègues. Et puis une grande partie des salariés INETUM ont été mis en Activité Partielle, quelle magnifique expression pour une réalité beaucoup plus sombre.*

Un simple mail pour leur dire « vous êtes en Activité Partielle à partir d'hier et jusqu'à la fin, mais sachez que nous veillons au grain. »

Alors tous ces salariés sont restés dans l'incertitude en permanence, sollicités à maintes reprises, et souvent pour rien.

Puis la fin est venue et pour beaucoup de ces salariés RIEN pas même un mail de la part d'INETUM, Dommage notre budget communication est utilisé pour des choses plus importantes !

Nous avons subi le covid 19, une pandémie mondiale, avons été confinés puis déconfinés, interdits de sortie à plus d'une heure de notre domicile, verbalisés pour un oubli de masque, mis en télétravail 5 jours par semaine, dans des conditions souvent douteuses sans aucune aide de la part de INETUM, sans indemnité ou alors juste une larme, voire mis en chômage partiel. Et tout ça pourquoi ? Tout ça pour qui ? Pour la continuité d'activité, pour qu'INETUM et sa direction puissent se gargariser de sa parfaite conduite pendant cette période de pandémie.

Les conditions de travail au sein d'INETUM toujours plus malmenées, face à des salariés qui se posent mille et une questions sur le comment va se passer leur retour au travail ?

Chez INETUM c'est l'inconnu, pas tout à fait soyons justes INETUM s'est contenté de faire un copier-coller des préconisations que donne le gouvernement

Préparer le retour sur site. OUI nous on est une boîte d'informatique alors le copier-coller, on connaît ça par cœur par contre le volet « Préserver la qualité des relations de travail » INETUM, on ne sait pas faire, on est une entreprise, pas un centre d'assistance sociale.

## INETUM - SALARIES

*Communication ZERO pointé*

*Incertitude 100%*

*STRESS INFLATION*

**Vous avez aimé l'open space, vous allez adorer le Flex-office.**

*Le Flex-Office, que l'on peut traduire par bureau nomade est un mode de travail où plus personne ne dispose de bureau attribué.*

**A**dieu son bureau avec des photos et autres objets personnels, bonjour le Clean Desk.

Ce bureau où vous poserez votre ordinateur portable qui, depuis le télétra-

vail, s'est immiscé dans votre vie privée. Vous y mettrez aussi le clavier et la souris qui attendent bien sagement dans votre casier à votre nom comme au temps du lycée (pensez à acheter un cadenas).

Mais avant de pouvoir s'y poser, il faudra lutter pour trouver un bureau en arrivant au travail :

Et ce sera la course aux bonnes places ! Premier arrivé, premier servi. Et vous pourrez peut être aussi réserver la place des copains.copines : « Désolé, tu ne peux pas t'installer là, c'est la place de Marcel ». Promesse de tensions certaines !

*Le Flex-Office, c'est la déshumanisation du lieu de travail avec des bureaux sans âme et une relation aux autres dégradée.*

Le grand gagnant, c'est le patron. Combiné au télétravail, le Flex-Office va permettre des gains très importants en diminuant drastiquement le nombre de m<sup>2</sup> loués. Jackpot !

Et tant pis si c'est au détriment des conditions de travail des salariés (1)

(1) Une étude de Leesman Index, un institut indépendant hollandais, qui s'appuie sur les bases de données de 3 000 salariés en Europe, montre qu'avec le flex-office, il y a une dégradation dans le quotidien au travail – pour produire, se concentrer, téléphoner, lire, mais aussi collaborer et se sociabiliser...

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

|                                      |                |                                     |                |
|--------------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| Guillaine YAPI (RS CSSCT Central)    | 06 16 73 50 10 | Régis SCHAFFRAN (DS Nord)           | 06 52 06 49 98 |
| 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 68 26 71 97 |
| 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 |
| Steven LOPES (RS Nord)               | 06 29 86 56 81 | Geneviève DELJUGLA (DS Sud-Ouest)   | 06 60 63 70 98 |
| Guillaume MAHELLE (DS Nord)          | 07 77 09 30 46 |                                     |                |