



Numéro 189

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

septembre 2021

Le mois ci

Burn-out : l'informatique est-elle un métier dangereux ?.....	1
La crise sanitaire et les nouveaux contentieux.....	2
Collectif "Plus jamais ça !" : Propositions pour un plan de rupture.....	3
Vaincre le virus, préserver nos droits et libertés, changer le système.....	4
Au cinéma : Les 2 Alfred.....	5

Nous suivre



Burn-out : l'informatique est-elle un métier dangereux ?

Soyons clair, si nous avons voulu choisir un métier dangereux, nous serions marin pêcheur, chauffeur routier ou employé du BTP, des métiers durement touchés par des accidents du travail graves.

Pourtant les mutations organisationnelles, les dérives managériales, l'isolement, la charge de travail non contrôlé, la pression des projets, la culture de la réussite à tout prix, les menaces de licenciements, l'absence de reconnaissance salariale, les conditions de télétravail en général montrent aujourd'hui des effets néfastes et dangereux sur notre santé.

L'enquête sur risques psycho-sociaux commanditée par le CSE Île-de-France met au jour l'impact réel de ces conditions de travail :

- 75 % des salariés déclarent souffrir d'au moins un problème de santé récurrent. (TMS, maux de dos, fatigue oculaire, déprime, trouble du sommeil, ...)

- 46 % d'augmentation du nombre d'arrêts maladie entre 2018 et 2019

- 11,3 % des salariés rapportent avoir déjà été arrêtés pour un burn-out depuis leur arrivée chez Inetum.

Ces chiffres font froid dans le dos, et si nous sommes pour certains passés à côté, on se dit que les suivants, seront peut-être nous. Nous ne sommes pourtant que peu surpris par ses chiffres tant nous dénonçons depuis des années les dérives managériales, une gestion commerciale qui donne systématiquement la priorité à la satisfaction client par rapport à la santé des salariés et les économies dans l'aménagement et l'ergonomie des bureaux.

De nombreux.se.s salarié.e.s sont venus chercher des solutions auprès de nos élu.e.s dénonçant des missions délétères, des clients harceleurs, des délais intenable, des missions éloignées, ... Mais rarement les réponses des responsables de projet ou des ressources humaines ont été à la hauteur de la gravité des situations : "la mission et le chiffre d'affaire d'abord, la santé après".



Les négociations de 2020 sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont été des occasions manquées de protéger la santé des salariés. Solidaires Informatique sur la base des deux rapports d'expertise sur les conditions de travail commandités par le CSEC et le CSE Ile de France enjoint la Direction à réouvrir les négociations sur ces sujets et sur les risques psycho-sociaux. Et tant pis si cela impacte le chiffre d'affaire, les résultats du groupe et les objectifs fixés par notre actionnaire à notre PDG et donc aux millions de primes de ce dernier.

La crise sanitaire et les nouveaux contentieux...

En cette période de crise sanitaire, les contentieux se multiplient dans tous les secteurs d'activité. Comment s'appliquent les règles légales aux vues des nouveaux litiges liés à la pandémie ? Comment les juridictions ont tendance à appliquer les règles de droits pendant cette situation inédite. Faisons aujourd'hui un point sur la période d'essai.

La période d'essai et la crise sanitaire : Prolongation ; renouvellement ; Rupture

Le recours au chômage partiel sous forme de réduction des horaires ne permet pas de prolonger les périodes d'essai du nombre de jours de chômage.

> VRAI

Selon la règle, le fait qu'un salarié travaille à temps partiel ne joue pas sur le décompte de sa période d'essai et n'entraîne pas sa prolongation. Cela vient du fait que la durée calendaire de sa période d'essai ne peut pas être plus longue que celle d'un salarié à temps plein (c. trav. art. L. 3123-5). Par analogie, le fait de travailler « à temps partiel » dans le cadre du chômage partiel ne doit pas entraîner de prolongation de la période d'essai.

Le chômage partiel sous forme de fermeture totale prolonge la période d'essai de la durée de cette fermeture.

> VRAI

Une absence d'un salarié placé en arrêt de maladie suspend son contrat de travail. La période d'essai s'en trouve prolongée pour une durée égale à celle de la suspension pour permettre à l'employeur d'apprécier les capacités professionnelles du salarié (voir réponse à la question 1). Par analogie, le fait qu'un salarié soit mis en chômage partiel « total » doit prolonger la période d'essai de la durée de la mise au chômage partiel.

Faire débiter une période d'essai dans le cadre d'un télétravail pendant la crise sanitaire, motive le renouvellement de cette période d'essai.

> NI FAUX, NI VRAI

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, le renouvellement d'une période d'essai n'a pas à être motivé. Cela étant, le fait qu'un nouvel embauché se soit trouvé en télétravail dès sa prise de poste encourage souvent l'employeur à un renouvellement, en respectant la convention collective qui le prévoit et sous réserve de l'accord du salarié.

Le salarié en télétravail peut donner son accord au renouvellement de sa période d'essai par mail, les délais postaux étant imprévisibles en période de crise sanitaire.

> VRAI

L'accord exprès du salarié, durant la période d'essai initiale, est indispensable pour renouveler sa période d'essai (circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009 ; cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-44090, BC V n° 77). Sauf si la convention collective ou le contrat de travail l'exige, cet accord n'est pas nécessairement écrit mais il est vivement conseillé pour des raisons de preuve. Faute de pouvoir faire signer un avenant au salarié, un échange de mails peut permettre de formaliser l'accord du salarié si cette acceptation est exprimée en des termes clairs et non équivoques (rép. Reynaud n° 88607, JO 1er mars 2011, AN quest. p. 2088).

Lorsqu'une visite médicale d'embauche n'a pas pu avoir lieu dans les temps, la période d'essai peut être rompue car l'employeur n'a pas de retour sur l'aptitude du salarié à tenir son poste.

> FAUX

La visite d'information et de prévention organisée à l'embauche d'un salarié n'a pas pour objet de vérifier son aptitude au poste (c. trav. art. R. 4624-11 ; voir Dictionnaire Social, « Visite médicale ; information et prévention ». Elle doit en principe avoir lieu dans les 3 mois de l'embauche mais durant la crise sanitaire inhérente au Covid-19, le médecin du travail a pu la reporter, jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard (décret 2020-410 du 8 avril 2020). Attention cependant, la visite ne peut pas être reportée pour certains salariés (ex. : salariés handicapés, mineurs, ou travailleurs de nuit ; c. trav. art. R. 4453-3). Dans tous les cas, le report d'une visite ou d'un examen médical d'embauche ne fait pas obstacle à l'embauche (ord. 2020-386 du 1er avril 2020, art. 3, JO du 2) et elle ne doit donc pas, motiver la rupture d'une période d'essai.



Collectif "Plus jamais ça !" : Propositions pour un plan de rupture

Le 18 janvier 2020, dans un monde frappé de stupeur et d'immobilisme par la pandémie, 8 organisations nationales, syndicales et associatives, publiaient une tribune intitulée « Plus jamais ça » pour appeler à la reconstruction d'un monde de justice sociale et environnementale.



Rapidement rejointes par une vingtaine d'autres organisations et associations, la dynamique collective « Plus jamais ça » a publié, le 26 mai 2020, un « plan de sortie de crise » composé de 34 mesures d'urgence soumises au débat public.

12 mois plus tard, plus d'une trentaine de collectifs locaux Plus jamais ça se sont librement organisés sur l'ensemble du territoire. Dans les conditions que nous avons toutes connues d'entraves de nos libertés fondamentales, ils ont organisé des luttes exemplaires pour faire la démonstration qu'un autre monde est non seulement urgent mais surtout possible : mobilisation pour le rétablissement des trains Perpignan-Rungis, contre l'installation d'entrepôts Amazon, pour l'accès de toutes à une alimentation saine...

Au niveau national, nous nous sommes uni·es pour faire entendre la voix de salarié·es qui, comme à Chapelle Darblay ou à Grandpuits, ont élaboré des projets innovants, économiquement responsables et répondant à l'urgence sociale et environnementale.

Aujourd'hui, nous revendiquons un véritable plan de rupture.

Parce que l'heure n'est plus à sortir de la crise mais à rompre franchement avec tout ce qui l'a nourri et la maintient vivace : le capitalisme effréné qui détruit les emplois et les ressources naturelles, qui accentue les inégalités sociales et laisse chaque jour davantage de nos concitoyen·nes sur le bord du chemin.

Parce qu'il est urgent de rompre avec le dogme de la résilience institué par le président Macron qui promeut l'individualisme et l'adaptation quand, plus que jamais, il faut stimuler le collectif, la solidarité et nos capacités à transformer ce qui est.

La loi « climat et résilience » fait d'ailleurs la part belle au monde d'avant qui demeure le monde d'aujourd'hui et sera immanquablement celui de demain si nous ne réagissons pas.

Cette année et demie de confinement a bouleversé et détérioré nos conditions de vie et de travail, en premier lieu pour les plus précaires. La jeunesse n'a jamais autant été délaissée et si peu considérée.

En attisant les inégalités et en confortant l'isolement, la précarisation, le fatalisme et l'individualisme, le président Macron attise les ressorts de la violence et des discriminations.

Ce plan rompt précisément avec cette idéologie dévastatrice.

Ainsi, ce plan de rupture est le résultat de nos échanges, jamais conquis d'avance, souvent ardu, toujours exigeants, avec l'ensemble des collectifs locaux et des organisations nationales. Nous avons refusé la facilité qui aurait consisté à compiler l'ensemble des propositions de chacune de nos organisations.

A la veille de nouvelles échéances électorales déterminantes, ces propositions ont vocation à alimenter les débats, nos mobilisations et à proposer des solutions réalistes qui répondent aux urgences tant sociales qu'environnementales.

L'alliance inédite de nos organisations nationales fait la démonstration concrète que la crise exige un arc de forces uni, seul capable de poser les mesures qui doivent être prises pour bâtir un monde humaniste, solidaire et digne.

Les propositions pour un plan de rupture sont à retrouver ici :

https://solidaires.org/IMG/pdf/plan_de_rupture_impression-pro.pdf

Vaincre le virus, préserver nos droits et libertés, changer le système

Nous faisons face au développement du variant delta. La vaccination est un élément clef pour stopper ou limiter les dégâts de l'épidémie. Mais le gouvernement, par le biais du pass sanitaire, adopte une démarche autoritaire. Pire, il n'annonce que des mesures de régression sociale et rien sur la crise écologique.

Vaccination et pass sanitaire

La vaccination obligatoire de certaines professions sert à cacher l'incurie du gouvernement depuis le début de la pandémie. Alors que les personnels de santé ont été exposés sans protection, sans matériel adéquat pendant de nombreux mois, c'est la culpabilisation sur la vaccination, voir le licenciement qui leurs sont imposés. Les héros et héroïnes d'hier, qui étaient sommé-e-s de travailler auprès des patient-e-s même quand ils/elles étaient positives au covid, sont stigmatisés aujourd'hui.

Les cartes de vaccination en région parisienne montrent que ce sont les villes ou les quartiers les plus riches où la vaccination est la plus importante. Cela révèle à quel point l'accès à la vaccination reste une question sociale. Le pass sanitaire qui restreint les libertés et la vie sociale est bien aussi une mesure inégalitaire et antisociale.

Se faire vacciner doit rester un acte de volontariat. C'est l'information transparente, convaincre de cette nécessité qui doit primer. Il faut multiplier le travail de terrain et les points de vaccination pour rapprocher la possibilité de se faire vacciner du plus grand nombre, donner des droits sur le temps de travail... Il y a nécessité de fournir aux personnes les plus éloignées de l'information, les moyens d'appréhender le sujet et de répondre à leurs questions. La pédagogie et les moyens plutôt que le bâton et l'autoritarisme.

Ce n'est pas une forme de répression, de restriction des droits, le contrôle chaque jour un peu plus poussé de la population, qui pourra nous faire aller vers une responsabilisation collective sereine. L'annonce de sanctions professionnelles à partir du 15 septembre ou de privation de salaire ne sont pas acceptables.

L'autoritarisme se cache souvent sous les meilleures intentions et malheureusement les lois sécurité globale, et "séparatisme" nous ont déjà prouvé les dérives autoritaires et liberticides de ce gouvernement.

Où sont les moyens pour le service public de santé ?

Les choix qui sont faits ne remettent toujours pas en cause les politiques néolibérales qui ont cassé l'hôpital et plus généralement le service public de santé, et mis en danger les malades et les soignant-es lors des premières vagues.

Nous n'oublions pas les milliers de suppressions de lits pour raisons « économiques », les nombreux hôpitaux fermés, les démissions de soignant-es liées aux conditions de travail dégradées !

Nous voulons vaincre ce virus. Nous portons des revendications dans ce sens depuis le début de la crise. Cela passe par la gratuité des masques, la création de lits et de services et le recrutement massif des personnels nécessaires dotés des moyens matériels indispensables pour les hôpitaux publics, les EHPAD, les associations sociales et médico-sociales, un accès facile aux soins sur l'ensemble des territoires.

La lutte contre le virus est internationale. Les annonces de "dons de vaccins" sont une fois de plus l'exercice du pouvoir des pays riches sur les plus pauvres. Croire que nous pourrions vaincre la maladie sur un seul territoire est un leurre. Pour bloquer le virus, c'est une solidarité mondiale qu'il faut développer, qui passe par la levée des brevets sur les vaccins et les traitements anti covid, et enfin la constitution d'un pôle public du médicament pour en finir avec les lobbys pharmaceutiques en pleine course au profit.

Fuite en avant anti-sociale

Dans ces circonstances où chacun·e ressent un épuisement plus ou moins grand, nous n'oublions pas non plus les effets économiques et dégâts humains que cela signifie, de cette pandémie qui n'en finit pas.

Et c'est à ce moment que Macron nous annonce, en termes elliptiques, qu'il va continuer de dérouler sa politique de casse sociale à court ou moyen terme. Nos retraites et notre protection sociale, nos services publics (avec une énième "réorganisation" de l'État), les indemnités des chômeuses et chômeurs... sont les cibles.

Ce n'est pas l'annonce d'un "revenu d'engagement" pour les jeunes de 18 à 25 ans dans une logique de "devoirs et de droits", sorte de garantie jeunes revisitée, qui permettra de répondre aux enjeux de précarités.

C'est une véritable remise en cause de notre modèle social et une volonté de destruction de notre protection sociale. Le gouvernement entend protéger les plus riches et les dominants. Le monde d'après de Macron, c'est bien celui d'avant en pire.

Rien sur l'urgence écologique

Alors que la crise écologique et climatique s'aggrave, Macron propose un même modèle de société basé sur un capitalisme prédateur et destructeur. C'est acter une fuite en avant irrémédiable.

L'urgence d'une rupture et de mesures fortes

Pour l'Union syndicale Solidaires, il est vraiment temps de changer de politique, et ce système qui ne peut qu'aggraver les inégalités sociales, les catastrophes écologiques, et la répression de la population.

Nous pouvons vaincre le chômage et la misère. Il y a nécessité de poser la question du partage du temps de travail, de nouveaux types de financement pour les services publics, d'un modèle de transition écologique ambitieux. Cela passe forcément par un autre partage des richesses et une rupture avec le mode de production et de consommation capitaliste.

Passons à l'action !

Dans ce contexte, l'Union syndicale Solidaires continue à construire unitairement la lutte en appelant à la convergence, en proposant nos alternatives syndicalement et dans le cadre du collectif "Plus jamais ça". Nous n'obtiendrons rien sans nous mobiliser fortement !

Il est plus qu'urgent de changer de politique et de système, pour la justice sociale, écologique et un monde où les dominations et inégalités cessent.

L'Union syndicale appelle dès à présent à construire une rentrée sociale à la hauteur des attaques en préparation contre le monde du travail.

13 juillet 2021,

Union Syndicale Solidaires



Au cinéma :

Les 2 Alfred de Bruno Podalydès

Alexandre est un chômeur déclassé, il a deux mois pour prouver à sa compagne qu'il peut s'occuper de ses deux jeunes enfants et être autonome financièrement. Problème : The Box, la start-up très « friendly » qui veut l'embaucher a pour dogme : « Pas d'enfant ! », et Séverine, sa future supérieure, est l'archetype du manager toxique. Pour obtenir ce poste, Alexandre doit donc mentir...



Dans cette comédie grinçante, Bruno Podalydès dépeint avec intelligence le portrait d'une entreprise où chacun semble jouer un rôle. Un rôle que, contraints, nous jouons en tant que salariés pour tenter de rentrer tant bien que mal dans le modèle étriqué, formaté et désincarné de « l'entreprise », un modèle que tentent de nous imposer ceux qui la dirigent. Avec sa "novlangue", ses faux-semblants, sa convivialité forcée, sa « bienveillance » infantilisante et son management asservissant calqués sur le monde des start-up, ce modèle broie les femmes et les hommes par milliers sous prétexte de modernité et d'adaptation.

Nul doute que ceux d'entre nous qui pratiquent au quotidien le management façon Inetum retrouverons dans ce film quelques situations vécues où la machinerie du profit à l'œuvre impose aux individus son lot de solitude et d'angoisse. Bruno Podalydès leur oppose avec talent la poésie et l'ironie, la solidarité et le rire.

Une petite résistance qui fait beaucoup de bien et que l'on vous recommande d'aller voir dans votre ciné préféré.

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 DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 09 30 46		