



Numéro 191

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

novembre 2021

Le Télétravail selon la direction : une désillusion pour les salariés

Comme à son habitude, la direction n'a pas associé les salarié.e.s ou ses représentants à la mise en place des conditions du retour au travail en présentiel. Nous attendions tous, depuis des semaines que la direction se décide à communiquer au sujet des nouvelles modalités du travail à compter de la fin du mois de septembre. Ceci afin que chacun puisse sereinement s'organiser et s'adapter dans les meilleures conditions à ce changement en cette période de rentrée.

~~L'oukase impérial~~ Le mail tant attendu est arrivé... le 6 novembre. Révélé depuis le 7ème étage de Saint-Ouen, il nous a été délivré, sans aucune explication sur son retard, sous la forme d'une bulle papale d'une note sobrement intitulée « Organisation du travail ».

Et tout ça pour nous dire que le télétravail, c'est bien, mais le client et la productivité, c'est mieux.

On sent bien que ça tiraille du côté de la direction entre les gestionnaires qui saisissent l'occasion du télétravail comme une aubaine pour libérer des espaces de travail coûteux et un management qui se demande comment il va pouvoir continuer à justifier son utilité avec des salarié.e.s qui travaillent aussi bien qu'avant loin de leurs yeux et de leur cœur.

Les premiers retours confirment qu'une inégalité entre les salarié.e.s dans l'application de la mesure de télétravail est en train de se mettre en place.

Sous prétexte de « contraintes professionnelles », de « maintien de la productivité », d'« efficacité professionnelle au service de nos clients », on voit bien se

dessiner une cartographie de l'inégalité entre ceux d'entre nous qui sont en clientèle et ceux qui sont en agence, entre ceux qui sont chez le même client, mais pas au même étage, ceux qui exercent le même métier, mais pas avec le même manager, entre le manager conciliant et le manager rigide sur cette question.

Ces critères flous étant laissés à l'appréciation partielle et exclusive du management et sans aucun recours possible, notre situation au regard du télétravail dépendra dans de nombreux cas de raisons qui nous échappent : un caprice du client qui aime avoir ses prestataires sous la main ou qui ne supporte pas l'idée que ses prestataires puissent rester travailler de leur domicile, la motivation plus ou moins forte de votre manager à affronter le client sur ces questions-là, ou encore et plus simplement, du regard que porte votre manager sur le télétravail et de sa peur de vous voir lui échapper.

L'accord de télétravail, quasi exclusivement rédigé par la direction et déjà bien loin d'être idéal, se trouve au final vidé d'une grande part de sa substance pour beaucoup d'entre-nous, soumis à des critères vagues et non-vérifiables dans de nombreux cas.

On peut s'interroger sur le peu de demandes de télétravail faites à ce jour. Est-ce parce que notre intérêt pour le télétravail aurait changé ? Est-ce parce que certains d'entre nous ne font pas de demande sachant par avance que leur client ou leur management refusera ?

On note aussi une hausse des arrêts maladie depuis le mois d'août. Est-ce là le signal que les salarié.e.s reviennent à reculons sur un lieu de travail dont on peut se demander si la direction ne souhaite pas en faire un repoussoir en multi-

Le mois ci

Le télétravail selon la direction.....	1
Le traitement des données personnelles façon Inetum.....	2
iLerningue : toi aussi apprend à parler comme un manager.....	2
Expiration/Renouvellement de votre carte Edenred.....	2
INETUM reprend la gestion du SI d'Eolane....	3
On veut vivre, pas survivre !.....	3
Nous voulons manger tranquilles !.....	3
L'intolérable violence faite aux femmes	4
Lettre ouverte contre la loi « Drone 2 ».....	5

Nous suivre



pliant les open space et autres flex-office ?

Évidemment la direction n'a pas de réponse à nous donner.

Comme d'habitude, tous les protocoles et accords sont in fine soumis à l'arbitraire d'un management déjà à bout de souffle. On attend d'eux qu'ils transmettent du haut vers le bas, comme autant de rouages disciplinés, les lubies d'une direction autoritaire dont les salarié.e.s sont la dernière des préoccupations.

Il est plus que temps que l'intérêt des salarié.e.s soit pris en compte et qu'un contre-pouvoir réel des salarié.e.s s'impose à la direction pour faire pencher la balance dans le bon sens. La lutte et l'organisation collective des salarié.e.s en sont les moyens.

Le traitement des données personnelles façon Inetum

À tout moment, des données personnelles sont collectées. Le plus souvent lors de connexions sur Internet à des buts commerciaux pour surveiller, manipuler et orienter nos consommations, mais aussi parfois nos comportements ou nos positionnements.

La collecte de données concerne aussi l'entreprise. Le RGPD permet de réguler cette exploitation des données personnelles des salariés. Mais comment est-il appliqué à Inetum ?

Chaque collecte de données doit faire l'objet d'une fiche de traitements décrivant notamment le type et la durée de rétention des données, la finalité et les bases légales de cette collecte, leur sécurisation et les habilitations d'accès. Pour chaque traitement, les salariés doivent recevoir une information claire sur la collecte des données.

Même si le consentement n'est pas toujours nécessaire lorsque la collecte est justifiée pour des obligations légales, un intérêt légitime ou une obligation contractuelle, les salariés doivent toujours être informés clairement et à tout moment des données collectées et des traitements effectués ainsi que de leur droit éventuel de consultation, de rectification ou de suppression des données

C'est ici que le problème se pose. Quel salarié d'Inetum, aujourd'hui, connaît l'exhaustivité des données personnelles qui sont collectées et les motifs qui justifient une telle collecte ? Navigation internet, badges, bureaux visités, utilisation d'Office 365, contenu des documents ouverts ou rédigés, caméras de surveillance, installation de logiciels, heures d'ouverture de session...

M. Darphin, Délégué à la Protection des Données (DPO) Inetum, interrogé par le CSE Sud-ouest n'a répondu que de façon vague et par personne interposée à nos interrogations, nous rappelant une information transmise aux salariés en... 2018 et quelques indications incluses dans la charte informatique. Cela n'est certainement pas suffisant au regard du RGPD qui impose dans ses articles 12, 13 et 14 une information concise, transparente, compréhensible et aisément accessible aux personnes concernées.

<https://www.cnil.fr/fr/conformite-rgpd-information-des-personnes-et-transparence>

Si les fiches de traitements ne sont pas publiques, le registre qui les référence doit être communiqué sur simple demande au DPO (dpo@inetum.fr). Sa lecture montre des lacunes puisqu'il n'indique par exemple aucun traitement pour les badges d'accès et les caméras installées sur certains sites, la liste des traitements effectués par les logiciels de surveillance est insuffisante...

Preuve de la légèreté avec laquelle Inetum traite le RGPD, le nouveau site institutionnel www.inetum.com n'indique pas la possibilité de refuser les cookies de façon claire, équilibrée et complète. Alors que le refus doit être aussi aisé que l'acceptation, et donc se situer au même niveau. M Darphin nous a pourtant signifié s'être occupé personnellement de la conformité de ce nouveau site internet.

Expiration/Renouvellement de votre carte Edenred

La DRH d'INETUM a envoyé un mail aux salariés concernés, afin d'effectuer le renouvellement de la carte Edenred, pour ceux qui n'auraient pas encore utilisé la totalité du solde. Il faut savoir que le renouvellement ne peut s'effectuer que lorsque votre carte sera expirée. La création de la nouvelle carte prend entre 10 et 15 jours, cela signifie que vous ne pourrez pas profiter de votre solde pendant ce laps de temps.

Edenred a prévu une période de rematérialisation des soldes disponibles sur les cartes tickets restaurant, dans la limite de 400 € par personne, du 1er au 15 novembre 2021. Il vous sera possible durant cette période, sur demande auprès d'Edenred, de transformer le solde disponible sur votre carte en tickets restaurant papier d'une valeur unitaire de 8 €.

l'erningue : Apprend à parler comme un manager



Leçon n°1 : Comment exprimer un refus non justifié et amortir.

C'est la panique, un "collab" vous adresse une demande de télétravail...

Ne dites pas : « Si je parle au client de ta demande de télétravail, il va me faire les gros yeux et ça me flippe. Non, non, je ne préfère pas. »

Dites plutôt : « Ta demande n'est pas compatible avec le besoin client. Je suis sûr que je peux compter sur ta compréhension. »

Ne dites pas : « Tu parles ! La maison, c'est pour faire la feignasse en binge watchant Squid Games, moi ce que je veux, c'est du collab' à ma merci. »

Dites plutôt : « Notre client à une forte attente en matière d'efficacité professionnelle, je suis malheureusement obligé de rejeter ta demande. »

Ne dites pas : « Tu comprends, Jean-Michel Client ne voit pas d'un bon œil que toi, Jean-Michel Soustraitant tu fasses 4 jours de télétravail, lui-même n'en faisant que 2... c'est une simple question d'équité. »

Dites plutôt : « Pour raison de maintien de la productivité, je ne peux pas accéder à ta demande. Je suis sûr que je peux compter sur toi. »

Ne dites pas : « Mon N+1 ne voit pas le télétravail d'un bon œil et les autres managers accordent 2 jours par semaine à leurs collabs'. Au doigt mouillé, je peux te proposer... pareil... deux jours max »

Dites plutôt : « Tout le monde est très content de télétravailler 2 jours, c'est bien déjà, toi aussi non ? Tu ne voudrais pas te faire remarquer comme fainéant ? »

Ne dites pas : « Moi-même, je viens tous les jours au bureau remplir mes fichiers excel pour montrer à mon chef que je suis très très investi. Tu ne vas pas quand même pas rester à la maison pendant ce temps non ? »

Dites plutôt : « Désolé, ce n'est pas compatible avec le besoin opérationnel. »

INETUM reprend la gestion du SI d'EOLANE

EOLANE externalise la gestion de son système d'informations et c'est INETUM qui a décroché le pompon. L'affaire s'est bien mal enclenchée puisque qu'elle s'est conclue contre l'avis des 10 salariés concernés par la reprise. Ceux qui n'ont pas démissionné seront incorporés dans une coquille vide dénommée GF18 pendant 15 mois et ensuite ???

Le CSE d'EOLANE, après avoir engagé une expertise, a donné un avis défavorable à cette transaction et a assigné en référé la société FDO (holding). Le CSEC d'INETUM a suivi l'avis du CSE d'EOLANE et a également rendu un avis négatif sur cette acquisition.

Mais peu importe, INETUM lance le démarrage de la prestation le lundi 25 octobre..... Pas joli-joli un démarrage dans ces conditions..... A suivre de près. Malgré le contexte difficile, nous rappelons notre entière disponibilité aux salariés d'EOLANE qui rejoignent le groupe Inetum.

Nous voulons manger tranquilles

Les salariés sont de plus en plus sollicités pendant la pause repas en dehors des heures de travail :

- réunions d'équipes
- entretiens individuels et suivis de mission
- réunions du réseau des ambassadeurs de la mission handicap
- appels des commerciaux et/ou managers
- formations « learning academy Inetum » et autres sensibilisations
- formations S4Inetum

La direction est en train de faire passer ces pratiques pour de la normalité. On doit faire tout ça en dehors du temps de travail..... Mais non...STOP. Arrêtez de nous arroser avec tous ces RDV, laissez-nous notre pause de midi, laissez-nous nos soirées et surtout laissez-nous le temps de faire les choses convenablement.

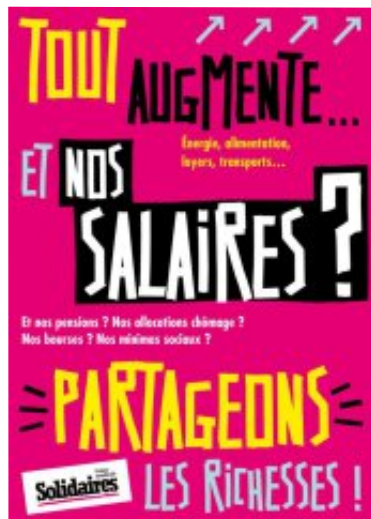
Tout le temps consacré à l'entreprise est du temps de travail effectif et doit être comptabilisé en tant que tel sur les CRA.

Message aux salarié.es : si vous êtes obligés de faire tous ces « extras » en dehors de vos heures normales de travail, ce sont des heures supplémentaires et personne ne peut vous obliger à en faire.

Message à la direction : organisez-vous et arrêtez de programmer des réunions et formations en dehors des heures de travail. Les charges de travail sont contre-productives et propices à l'épuisement.

On veut vivre, pas survivre !

La crise covid a amplifié la crise sociale. Des millions de personnes viennent de basculer et de rejoindre une partie croissante des travailleuses et des travailleurs qui vivent dans la précarité, la pauvreté et l'insécurité au quotidien. Il n'est pas admissible de devoir choisir entre manger, payer son logement, sa facture d'électricité, faire le plein, acheter des fournitures scolaires ou prendre les transports, compter chaque euro et être en galère largement avant la fin du mois.



Tout augmente.

On nous dit que l'activité économique mondiale est repartie de plus belle. De fait, nos modes de production et de consommation demandent beaucoup de ressources en énergies, en particulier fossiles. La demande s'envole, les prix de l'énergie explosent. Et d'autant plus que depuis les privatisations d'EDF et GDF c'est le secteur privé qui est aux manettes, avec la recherche absolue du profit et non du bien commun. L'explosion des prix de l'énergie se répercute sur les produits alimentaires et les biens de consommation, et l'inflation repart.

Pas de revenus en dessous de 1 700 euros

(net)

Vivre dignement, c'est avoir les moyens de subvenir à ses besoins. Pour nous aujourd'hui, aucun salaire, aucune pension de retraite, aucune allocation de chômage ne doit être inférieure à 1 700 euros par mois. Pour faire face à la situation actuelle, nous revendiquons une augmentation immédiate de 400 euros par mois pour toutes et tous, y compris pour les minimas sociaux.

Que ce soit dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les entreprises ou bien dans la fonction publique, c'est partout que nous voulons obtenir des augmentations de salaires qui, contrairement aux primes, financent notre sécurité sociale.

Les mêmes droits pour toutes et tous.

Dans l'immédiat les 18-25 ans doivent avoir accès au RSA que nous voulons revaloriser. Partout il faut obtenir l'égalité salariale réelle femmes/hommes. En moyenne, à poste égal, les femmes gagnent toujours 17% de moins ! Le travail déclaré est indispensable à l'accès aux mêmes droits et aux mêmes salaires. La régularisation de tou-ttes les Sans-papiers est ainsi un préalable.

Redistribution des richesses et limite écologique des revenus

On nous répète qu'il n'est pas possible de financer les salaires. C'est un mensonge. Il s'agit de choix de société et de rapports de forces : le patronat accapare aujourd'hui des dizaines de milliards d'euros grâce à notre travail, en rémunérant grassement les actionnaires : les dividendes versés par les entreprises du CAC 40 explosent (51 milliards en 2021). Sans parler de la fraude fiscale, comme encore révélée récemment par les Pandoras Paper, qui prive la collectivité de recettes énormes qui pourraient financer aisément les services publics.

Nous pensons qu'il faut réduire l'écart entre les plus hauts et les plus bas salaires. Nous ne voulons pas de revenus "illimités". L'Union syndicale Solidaires revendique qu'il n'y ait pas de revenu plus de 5 fois supérieur au revenu minimal. Nous savons que les plus riches, de par leur mode de vie sans limite, polluent le plus.

Ces revendications sont centrales, mettons les moyens pour les transformer en luttes gagnantes !

L'intolérable violence faite aux femmes

En France, durant les 12 derniers mois, une femme sur cinq a été victime d'au moins une violence sexiste ou sexuelle au travail (VSST).

Durant sa vie professionnelle, plus d'une femme sur deux a été victime d'au moins une VSST.

Une femme sur dix a subi un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de son milieu professionnel.

Derrière les chiffres(1), se cachent énormément de souffrances pour les femmes victimes de ces agissements intolérables et met en lumière l'ampleur du phénomène.

De quoi parle-t-on ?

Les agissements sexistes s'inscrivent dans un sexisme « ordinaire » qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser les femmes de façon insidieuse voire bienveillante.

Le harcèlement sexuel est un délit, selon le code pénal(2), qui peut revêtir 2 formes :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés et répétés ;
- une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle en contrepartie d'une embauche, d'une promotion, d'une prime...

Des exemples de comportements qui, répétés, peuvent constituer du harcèlement sexuel :

- Des plaisanteries obscènes, grivoises, sexistes.
- Des remarques sur le physique ou la tenue.
- Des regards insistants.
- Des questions sur la vie sexuelle.
- Des actes sexuels mimés.
- Mise en évidence d'images, d'objets à caractère sexuel ou pornographique.

Si toutes les femmes sans exception peuvent être victimes de ces comportements, les femmes de moins de 30 ans dans un milieu majoritairement masculin

sont particulièrement exposées (source Ifop).

Une ESN comme Inetum doit donc faire preuve d'une vigilance extrême et la direction a des obligations clairement établies dans le code du travail(2) : Obligation de prévention, obligation de réaction et obligation de sanction.

Dans le cadre des VSST, la responsabilité de l'employeur est engagée. Il doit prouver qu'il a répondu à ses obligations au risque d'être condamné. On comprend vite la tentation de minimiser voire enterrer les cas d'agissements sexistes ou de harcèlements sexuels.

Dans ce contexte, le rôle des élus Solidaires est primordial, par le soutien aux victimes et leur accompagnement (constitution du dossier, orientation vers les associations compétentes(4)...).

Chez Ubisoft où le harcèlement sexuel s'était institutionnalisé, Solidaires Informatique s'est engagé auprès des



victimes et a permis de faire cesser ces pratiques. Une plainte au pénal a par ailleurs été déposée (3).

Il est important de casser l'isolement et la culpabilité, deux éléments fondamentaux qui permettent au harceleur de détruire la victime.

Le 25 novembre prochain, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, sera un moment de mobilisation pour dire stop aux violences sexistes et sexuelles.

(1) « Étude Ifop pour la Fondation Jean Jaurès et la FEPS réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019 auprès d'un échantillon de 5 026 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. »

(2) Code pénal :

Article 222-33

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante...

Code du travail :

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

(3) Dépôt de plainte de Solidaires Informatique à l'encontre de plusieurs cadres de Ubisoft et du groupe Ubisoft en tant que personne morale :

<https://solidairesinformatique.org/2021/07/16/ubisoft-depot-de-plainte/>

(4) AVFT : L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, assure un soutien aux victimes (tel : 01 45 85 24 24) et apporte une aide dans l'accompagnement juridique.

<https://www.avft.org/>



solidaires Informatique est signataire de la Lettre ouverte contre la loi « Drone 2 »

Le gouvernement est de retour pour autoriser les systèmes de surveillance qui, d'abord prévus dans la loi Sécurité globale, avaient été censurés par le Conseil constitutionnel en mai 2021. Cette nouvelle loi « relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure », a déjà été adoptée par l'Assemblée nationale le 23 septembre dernier. Le Sénat l'examinera le 18 octobre. Il doit la rejeter : contrairement à ce que prétend le gouvernement, ces systèmes de surveillance nuiront tant à notre liberté qu'à notre sécurité, dès lors qu'ils organisent l'escalade technologique des violences policières.

Les articles 8 et 9 autoriseront la surveillance par drone, hélicoptère et voiture. Depuis plus d'un an, la police déploie illégalement des drones pour nous surveiller, malgré deux interdictions du Conseil d'État, une sanction de la CNIL et une censure du Conseil constitutionnel. Les drones sont inutiles aux actions de médiation, d'apaisement et de dialogue avec la population. Ce sont des outils démultipliant les capacités de surveillance et de contrôle, qui facilitent avant tout les interventions violentes de la police, notamment en manifestation afin de dissuader les militant·es d'exercer leurs libertés de réunion et d'expression politique.

L'article 7 autorisera la vidéosurveillance des cellules de garde-à-vue. Le gouvernement prétend agir pour « diminuer les risques de suicide, d'automutilation, d'agression », comme s'il se souciait soudainement du bien-être des personnes qu'il réprime. Plutôt que de protéger les personnes arrêtées, il s'agira de renforcer les pressions et violences psychologiques causées contre elles par l'enfermement et une surveillance de chaque instant sans aucune garantie ni limitation sérieuse.

L'article 16 autorisera la police à recourir à la violence physique pour obtenir les empreintes digitales et la photographie des personnes suspectées d'avoir commis une infraction punissable d'au moins trois ans de prison. Cette violence pourra s'exercer contre des enfants de 13 ans, pour peu que la police les suspecte d'avoir commis une infraction punissable de cinq ans de prison. Les empreintes et photos ainsi obtenues pourront être recoupées avec les fichiers de police existants, notamment par reconnaissance faciale.

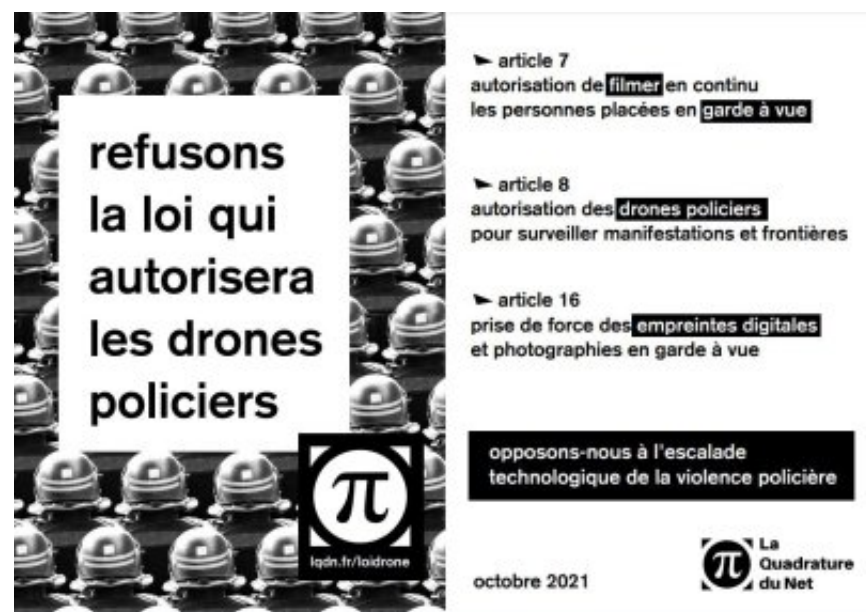
Cette loi organise un monde où les développements technologiques renforcent et justifient les violences que la police peut exercer contre la population. Cette escalade de la violence ne repose sur aucun besoin objectif qui serait soutenu par des études

ou des chiffres concrets. Elle ne semble viser qu'au développement d'un État policier qui, une fois en place, ne s'encombrera pas des limites que le droit aurait tenté de lui poser (les quatre interdictions rendue l'an dernier n'ont pas empêché la police de déployer des drones, encore aujourd'hui).

Pour ces raisons, l'ensemble de ces mesures doivent être rejetées.

Voir sur le site de La Quadrature du Net

<https://www.laquadrature.net/2021/10/19/46-organisations-contre-la-loi-drone-2/>



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 Progiels)	06 67 22 12 06
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Paul BARRY (DS Progiels)	07 72 07 09 83
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Bogdan LASCULESCU (DS Progiels)	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		