Union syndicale Solidaires

Les Yeux de SuD

Solidaires informatique



Numéro 192 — Le journal de la section SuD inetum de Solidaires informatique — décembre 2021

NAO 2021 : nouvelle formule mais mêmes effets ?

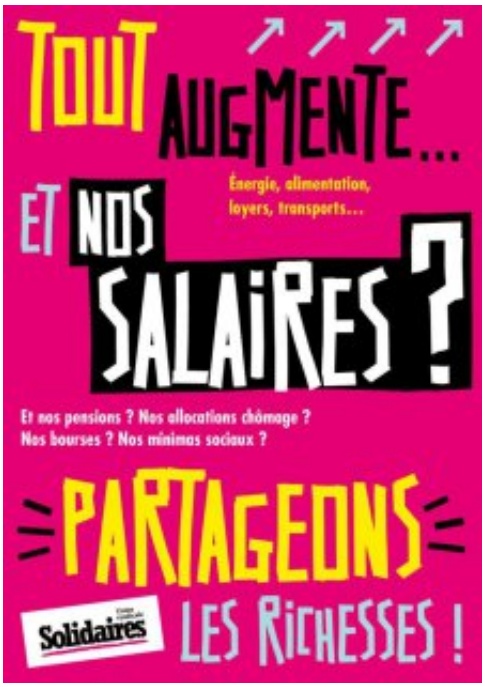
Pour la seconde réunion de négociation annuelle obligatoire, M. Da Sola s'est enfin présenté pour la première fois en réunion paritaire après presqu'un an dans sa fonction.

Il était difficile de faire pire que Mme Laik, notre ancienne DRH, qui brillait par son incompétence et son mépris pour les organisations syndicales et les représentants des salariés. Nous attendions donc avec impatience cette première intervention. Il est indiscutable que le ton a changé, M. Da Sola fait d'abord la preuve qu'il sait maitriser l'art de la communication. Il promet de l'écoute et la prise en compte des revendications portées par les représentants des salariés, mais pour l'instant ce ne sont que des mots, du "blabla" qui n'engage à rien, d'ailleurs rien de concret n'a été proposé. Alors, cette année les enveloppes d'augmentations seront-elles à la mesure de ce que nous réclamons pour enfin vivre dignement de notre travail ? Les mesures pour améliorer les conditions de travail, l'évolution professionnelle, ou encore l'accès à la formation... seront-elles enfin mises en œuvre ?

Erosion des salaires et inflation

Il faut dire que si les directeurs changent, la situation économique évolue aussi. Aujourd'hui, les tensions sur le marché du travail rendent la tâche difficile pour les recruteurs faisant augmenter, par la sainte loi du marché, les salaires à l'embauche. Cette situation fait mécaniquement grimper le turn-over qui connaît des sommets jamais atteints (environ 19 % en octobre soit 6 points de plus qu'en début d'année). Dans ces conditions, M. Da Sola semble admettre qu'une réponse salariale devait être apportée pour lutter contre la fuite des jeunes embauchés qui faisaient leur première expérience chez inetum pour partir quelques années après (35 % des départs concernent des salariés de moins de 2 ans d'ancienneté).

Ainsi, si de nouvelles enveloppes budgétaires sont débloquées, il est fort à parier qu'elles seront concentrées sur une petite partie d'entre-nous.



Des salaires dignes et des droits égaux pour tous.tes !

Tout cela reste loin des revendications que nous défendons afin de permettre à tous, des jeunes embauchés aux plus anciens d'entre-nous, de pouvoir vivre dignement dans un contexte d'inflation généralisée et d'augmentation du coût de la vie.

Après des années de disette salariale, il est temps que la direction qui a bien profité des bénéfices extorqués au produit de notre travail comprenne que sa barque n'ira pas beaucoup plus loin si nos salaires ne nous permettent plus, à tous, de vivre dignement ! Après les plans de distribution d'action gratuites successifs que s'est octroyé le top management, il devient intolérable de poursuivre une politique de blocage des salaires qui ne dit pas son nom.

Nous nous attacherons à ce que chacun puisse bénéficier d'un salaire juste pour son travail, à la fin des discriminations, au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à la progression et à l'évolution des salaires tout au long des carrières. Nous nous engageons à lutter contre la perte de pouvoir d'achat liée à une inflation qui ne cesse d'augmenter. Solidaires Informatique souhaite aussi mettre en place un calendrier de négociation tout au long de l'année pour régler les problèmes liés à la déconnexion, à la fin de carrière, aux astreintes, à l'exercice du droit syndical et au télétravail.

› Nos revendications en page suivante ›

Ce mois ci

NAO Nouvelle formule mais mêmes effets... 1
Orange is the new color.....2
Malakoff calque la porte..... 3
Toxic management..... 4
Se prémunir du harcélement moral..... 5

Nous suivre



NAO 2021, Solidaires Informatique revendique notamment :

Sur les salaires :

✘ une augmentation collective de 1300 € nets

✘ une enveloppe d'augmentations individuelles de 3,5 % de la masse salariale

✘ des mesures de rattrapages des salariés plus anciens par rapport aux nouveaux embauchés et pour les salariés non augmentés depuis plus de 2 ans

✘ une transparence totale sur le processus d'augmentation pour que chaque salarié soit informé de manière claire des augmentations demandées, des dates d'augmentations et des motifs de refus éventuels

✘ la revalorisation des tickets restaurants, de l'indemnité Borloo, de la prise en charge des frais transport et la mise en place d'une prime co-voiturage

Sur l'égalité Femmes-Hommes :

✘ une enveloppe de 350 K€ et un engagement à obtenir un écart nul à fin 2022

✘ le cumul possible des différentes enveloppes de rattrapage salarial liées à la discrimination et d'augmentation individuelle.

Sur les conditions de travail :

✘ la création d'une commission paritaire sur la qualité de vie au travail permettant d'analyser et de répondre concrètement aux problèmes rencontrés : charge de travail, conciliation vie professionnelle/vie privée, organisation du travail, dérives managériales, environnement physique du travail, attribution de matériel dans le cadre du télétravail, ...

✘ Mise en place en place d'un dispositif d'engagement bénévole permettant à tous salariés d'effectuer 5 jours de travail bénévole auprès d'une association de son choix avec le maintien du salaire..

Retrouvez en ligne l'intégralité de nos revendications https://ncloud.zaclys.com/index.php/s/7wst76xRyCWFBxK

Si vous souhaitez en savoir plus ou relayer nos revendications, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus Solidaires Informatique.

Orange is the new color ?

Le 5 novembre dernier, les sites spécialisés relayaient l'information selon laquelle Orange envisageait de racheter le groupe Inetum selon une source interne à Orange.

En effet, Inetum est à vendre depuis l'annonce faite en juin dernier par Mannaï Corporation de son intention de se retirer du capital de GFI/Inetum. Malgré les dénégations de la direction, il se dit qu'Orange a avancé ses pions et aurait bien fait une proposition.

En juin dernier la presse s'est faite l'echo de l'intention de Mannai de se désengager du capital d'Inetum. Depuis la direction a dementi et affirme toutefois qu'elle est en recherche de financements en vue de nouvelles aquisitions. C'est dans ce contexte que Orange aurait avancé ses pions et aurait fait une proposition de rachat.

Une affaire juteuse pour Mannai

S'il est difficile de décrypter les mécanismes opaques qui sont à l'œuvre derrière le rideau de fumée des annonces publiques et des déclarations de la direction, il devient de plus en plus clair que Gfi/Inetum aura servi ces dernières années à une opération financière qui devrait s'avérer bien juteuse pour Mannaï Corporation et le "top" management d'Inetum.

Souvenons-nous que Mannai Corporation prenait le contrôle de GFI en 2016 en achetant la quasi-totalité des actions GFI. À la suite de cette opération, GFI est retiré en 2018 de la cotation en bourse pour protéger l'investissement de Mannaï d'un éventuel rachat hostile.

Ensuite, GFI a vu son chiffre d'affaire gonfler artificiellement au gré des rachats successifs financés par des emprunts :

En 2018 Realdolmen est acquis via une OPA. L'endettement de GFI en 2019 est de 394.2 M€.

En 2020 : Acquisition de IECISA, la filiale Informatique de Corte Ingles. Un nouvel emprunt de 538 M€ est contracté par GFI en 2020. En 2020, l'endettement total d'Inetum est de 729.7 M€.

Au final, la "mariée" change de nom, elle s'appelle désormais Inetum. Rhabillée en bleu, elle représente désormais 2 milliards d'euros de CA et Mannai annonce en juin 2021 lui chercher un prétendant afin de récupérer son investissement et de se gaver au passage. Entretemps, en 2019, le CA de GFI/Inetum octroie au "top" management 900 000 actions gratuites qui venaient s'ajouter aux centaines de milliers d'actions déjà distribuées jusque-là. Cette conséquente attribution avait de quoi étonner en plein Covid. Comment l'expliquer autrement que par une belle anticipation de la culbute à venir ? Les détenteurs d'actions, Mannaï et le "top" management, n'ont finalement plus qu'à attendre patiemment qu'un gros investisseur vienne croquer le gâteau de 2 milliards pour faire une jolie culbute.

Cette opération semble être une variante de ce que le capitalisme financier appelle un Leverage Buy Out (LBO)

Une opération dont il est particulièrement friand ces dernières années. L'opération consiste à acheter une entreprise en empruntant, l'emprunt est souvent payé avec les profits de l'entreprise rachetée (c'est-à-dire la part de notre travail accaparée par le capital). Le fond protège son investissement par une sortie de la cotation boursière, il gonfle le CA de l'entreprise contrôlée par des rachats financés par des emprunts et enfin, il se paye grassement à la revente. Il se dit que des gains de l'ordre de 25 % du capital investi ne sont pas rares sur ce genre d'opération.

Et les dettes contractées par Inetum ? Pas d'inquiétude, elles resteront et pèseront d'une façon ou d'une autre... Mais sur le travail. Le capital lui sera déjà bien loin, parti exploiter ailleurs.

Pendant ce temps, on continuera à nous faire croire qu'il faut de la croissance "externe ou organique", du "gross margin" de bons "TJM" pour le bien des salariés et de l'entreprise qui a la gentillesse de bien vouloir nous donner du travail. Et tous les rachats plus ou moins opportunistes avec des fonds empruntés continueront à être présentés comme des succès.

Tous d'accords pour nous exploiter

Que ce soit Gavaudan, Mannaï, Orange ou un autre, ce sont les mêmes intérêts qui sont à la manœuvre dans le but d'accaparer la plus grosse part possible de notre travail au seul profit d'une minorité. C'est la réalité que cachent leur croissance, leur vocabulaire, leurs courbes, leurs plaquettes de papier glacé et leurs interviews satisfaites sur BFM.

Peu importe le logo porté celui qui nous exploite, ce que nous voulons, c'est vivre dignement de notre travail et que cesse l'accaparement privé du produit de notre travail.

Tous les chiffres peuvent être trouvés ici malgré une lecture assez indigeste : https://www.inetum.com/fr/finance/analystes

Malakoff claque la porte...

Inetum était lié par contrat à Malakoff Humanis pour la prévoyance entreprise. Rappelons que cela finance trois grands types de risques : l'incapacité, les arrêts de maladie, et le décès.

Nous venons d'apprendre que cet assureur a donc décidé de rompre unilatéralement et précocement le contrat qui les liait à Inetum. Pourquoi ? Tout simplement car les cotisations qu'ils encaissent ne couvrent plus assez les sommes qu'ils remboursent. Cela semble lié principalement à une forte augmentation des arrêts de maladie et des avis d'incapacités temporaires.

Certes, la pandémie que nous traversons peut expliquer une partie du phénomène. Mais ce constat étant plus ancien et perdurant jusqu'à aujourd'hui, la crise sanitaire ne peut pas tout expliquer.

Les résultats catastrophiques présentés mettent avant tout en exergue un déficit important sur les comptes des arrêts de maladie longues durées et des avis d'incapacités temporaires, soient des pathologies lourdes souvent liées à des burnout ou des troubles musculosquelettiques.

Au-delà donc du problème financier de cette rupture, et de la recherche d'un nouvel assureur pour la couverture de ces risques, nous invitons la direction à travailler sérieusement sur l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés : la charge de travail, la prévention du stress et du burnout, les aménagements des lieux de travail dans les agences, en clientèle ou au domicile en cas de télétravail. Revoir les façons de communiquer, certaines pratiques managériales douteuses, le droit à la déconnexion, les plannings en tension permanente pour le travail atypique et les astreintes sont autant de pistes qui refont surface régulièrement et pour lesquelles les améliorations seraient sans aucun doute très bénéfiques pour notre santé à tous.

Enfin, l'équilibre des comptes ne pourra être trouvé sans une augmentation conséquente des cotisations. Ce n'est certainement pas aux salariés de payer pour les risques auxquels ils s'exposent en venant travailler à Inetum, il sera donc indispensable de revoir l'accord prévoyance santé qui fixe les taux de cotisations pour que ce changement de contrat ne coûte rien aux salariés.

Les équipes Solidaires au sein des CSE et CSSCT sont toujours disponibles pour apporter leur aide en cas de souffrance au travail. N'hésitez pas à vous rapprocher d'eux si vous êtes personnellement concernés par ces problématique.

Toxic Management

Il était une fois dans un royaume, fort, fort, fort proche une histoire fort, fort, fort intolérable (2017 -2019).

Le CSE idf a mené une enquête conjointe sur des faits probables de harcèlement moral chez INETUM à l'encontre d'une salariée.

La salariée lors d'un entretien a répondu, à un questionnaire basé sur les travaux du Dr Heinz Leymann, célèbre pour ses recherches sur la violence psychologique (LIPT).*

Sans surprise, les réponses ont clairement fait apparaitre qu'elle a bien subi des violences psychologiques au travail, des comportements répétés qui ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits, sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale.

Le seul fait qu'elle soit sortie de l'entreprise avec un licenciement pour inaptitude, avec avis du psychologue du travail, a mis en exergue la compromission de son avenir professionnel au sein d'INETUM, se soldant par une altération de sa santé physique et mentale.

Une entreprise aux dimensions internationales qui se veut proche de ces salariés, prétendant souscrire à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise et qui clame haut et fort sur son intranet :

« Nos enjeux de demain :

• Garantir des opportunités de carrière variées et multiples dans un environnement attractif

• Agir selon des valeurs partagées

• Agir pour une planète durable »

Ne peut se permettre de tels comportements en son sein.

Pour résumer c'est tout un système qui a abouti à cette situation de harcèlement,

-Une surcharge de travail au sein d'une équipe, un doublement du travail sur un temps inchangé. Une culture d'entreprise de l'entre-soi, créant une atmosphère hostile, non bienveillante et laissant la salariée sans réponse à ces questions, un isolement cautionné.

-Un contrôle et une surveillance du travail de la salariée par ces propres collègues et mis en place par sa hiérarchie immédiate.

Malgré la remonté des problèmes rencontrés, par cette même salariée auprès de son manager, ils ont été balayés, déconsidérés, minimisés, décrédibilisés par la hiérarchie.



-Ces agissements répétitifs lorsqu'ils ont été remontés aux hiérarchies supérieures et ont encore une fois non pris en compte et voire pire : ils ont été qualifiés de stratégie de la part de la salariée pour changer de poste.

-Le manager a même choisi de ne communiquer avec la salariée que par le seul biais du mail, dans ce cas précis parler de communication, est aberrant, cela n'a abouti qu'à isoler encore plus la victime face à ces agissements.

Encore plus choquant les propos de la DRH dixit « C'est vrai que ce mode de fonctionnement-là, ça été quelque chose qui a accentué les conflits entre les personnes. C'est important de le savoir et ce n'est pas quelque chose à réitérer et sur lequel, les managers et tout le monde a pris conscience que ce mode de fonctionnement et ses effets sont délétères »

Incompréhensible que des responsables de la dimension humaine d'une entreprise n'aient pas réagit dans le sens de protection de la santé de la salariée et se soient rangés aux conclusions des managers. Incompréhensible que des managers osent adopter de tels comportement et plus graves encore qu'ils osent juste y penser.

Il est inacceptable que tous se soient rendus compte de l'effet délétère, nuisible, pernicieux de ces pratiques, bien après le départ de la salariée.

Tous les ingrédients sont alors présents pour installer une situation de harcèlement moral.

Ce type de comportement dans notre entreprise ne peut pas être ignoré et encore moins être passé sous silence ou même être toléré

Encore une fois cette minimisation des faits démontre que rentabilité et productivité sont peu à peu devenus les maitres mots d'un système de management toujours plus pervers dont l'objectif financier passe avant le confort et le bien être des salariés, alors que penser du peu de cas qu'il est fait de la santé des salariés chez INETUM.

Pourtant la lutte contre le harcèlement moral au travail s'inscrit dans l'obligation de sécurité et l'obligation de prévention des risques professionnels, qui s'impose à l'employeur au bénéfice de ses salariés. La pression, est une forme de management immorale et intolérable mais qui existe chez INETUM.

Pourtant la lutte contre le harcèlement moral au travail s'inscrit dans l'obligation de sécurité, l'obligation de prévention des risques professionnels, qui s'impose à l'employeur au bénéfice de ses salariés.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**Plusieurs instruments ont été développés pour mesurer l'exposition à la violence psychologique au travail, désignée le plus souvent par le terme de harcèlement : le plus ancien et le plus complet est celui de Heinz Leymann (1996) : Leymann Inventory of Psychological terror (LIPT)*

Se prémunir du harcèlement moral

Types et preuves du harcèlement moral.

Comportements ou paroles inappropriés : insultes, injures, humiliations, dénigrements, agressivité, mépris, mise à l'écart.

Ces comportements associés dans le temps à la répétition, voire une répétition sur plusieurs victimes sont autant de preuves pour caractériser le harcèlement moral au travail.

Ils peuvent tout à fait venir d'un ou plusieurs harceleurs, et ces agissements sont interdits même en l'absence de lien hiérarchique entre la cible et l'auteur des faits.

Il faut savoir que le harcèlement est un délit puni par le Code pénal*, et le code du travail** Au sein de l'entreprise la sanction à l'encontre de l'auteur ou des auteurs du harcèlement moral est une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement.

Le harcèlement moral dans le milieu professionnel peut prendre différentes formes.

Lorsqu'il survient dans le milieu du travail, le harcèlement prend la forme de petites attaques répétées, des demandes, des critiques ou des réclamations sans raison. En 2016, 40% des travailleurs estiment que leur charge de travail est excessive, 44% reçoivent des ordres contradictoires et 8% travaillent sous pression. Ces chiffres indiquent que le milieu professionnel est largement concerné par le harcèlement moral. (DARES : synthèse statistiques n°24, février 2019). Conditions de travail : les risques psycho-sociaux (CT-RPS 2016).

Les conséquences du harcèlement moral sur le salarié.

Elles sont pour rappel potentiellement de trois types :

- atteinte à ses droits et à sa dignité
- altération de la santé physique ou mentale du salarié
- compromission de son avenir professionnel



Le harcèlement moral a ainsi été reconnu notamment par la jurisprudence par les conséquences suivantes sur le salarié :

- un retour à son domicile en pleurs,
- un affaiblissement physique et psychologique donnant lieu à un arrêt de travail,
- un épuisement puis un grave état dépressif,
- du surmenage, un épuisement professionnel, une dépression

Il est crucial d'échanger avec un proche, un professionnel ou des professionnels, de prendre du recul, se faire aider pour se sentir légitime de dire stop. Il existe beaucoup d'acteurs(la médecine du travail , les représentants du personnel((CSE), l'inspection du travail) qui peuvent se tenir à vos côtés pour enrayer, dénoncer et mettre fin à ce type d'agissement, l'isolement et la culpabilité étant les armes que le harceleur ou les harceleurs mettent en place pour détruire leur victime. car bien souvent quand le harcelé craque (départ, arrêt de travail), le harceleur se choisit une nouvelle victime et recommence...

Article 222-33-2

Version en vigueur depuis le 06 août 2014 Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

***Article-L1152-1 du code du travail dit qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Pour vous aider Solidaires met à votre disposition un outil précieux :

Fiche numéro 24 le harcèlement moral en 7 questions : regroupant : Quels Recours possibles ? Quelles protections pour les victimes et témoins de harcèlement moral ? Médiation, Sanctions à l'encontre de l'auteur ou des auteurs du harcèlement, Responsabilité de la prévention contre ces agissements.

Si vous ne voulez pas vous faire broyer par cette machine infernale osez la parole, Solidaires Informatique restera à vos côtés pour faire face.

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 SCHAFRAN (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 39 30 46		