



Numéro 195

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Mars 2022

Astreintes : C'est mal parti !

L'accord en vigueur sur les astreintes expire à la fin de l'année 2022. Une nouvelle négociation a donc débuté le 23 février sur un sujet important puisqu'il concerne plus de 600 personnes chaque année avec des impacts sur la rémunération, mais aussi sur la santé au travail et le difficile équilibre vie privée / vie professionnelle.

L'accord de 2018 avait permis de fixer certaines limites dans l'exercice des astreintes et de rappeler l'importance du respect des repos quotidien et hebdomadaire. Après plusieurs mois de négociations, Solidaires Informatique avait pu être entendu sur certains points que nous avons exigés, notamment :

- le volontariat du salarié pour effectuer les astreintes
- limitation du nombre de semaines d'astreintes
- limitation de l'amplitude horaire
- respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire

Même si les compensations financières n'étaient pas à la hauteur de nos attentes, Solidaires Informatique avait signé ce texte, car il nous semblait fournir un cadre à cette organisation du travail qui jusqu'à présent n'existait pas et donnait lieu à de multiples abus.

Aujourd'hui, 4 ans après cette signature, Solidaires Informatique attend donc un véritable bilan de l'exercice des astreintes, une meilleure prise en compte des risques sur la santé (stress, fatigue), de l'équilibre vie privée, vie professionnelle, la fourniture de moyens professionnels nécessaires à l'exercice de l'astreinte et enfin la revalorisation des compensations financières afin de rémunérer les salariés à la hauteur des efforts et des sacrifices fournis.

Pourtant, cette négociation s'engage mal puisque dans sa première version, la direction propose :

- une augmentation du nombre de jours d'astreintes par année civile (154 versus 140 sur l'accord actuel) et un décompte en jours plutôt qu'en semaines risquant ainsi d'accroître la fatigue des salariés pour

mieux répondre aux exigences des clients et permettre des organisations d'astreintes sur des équipes en sous-effectifs.

- un quasi-gel des compensations financières avec une augmentation de 1,50 € pour une astreinte de week-end et un maintien de la compensation actuelle pour l'astreinte de semaine.

Solidaires Informatique ne pourra pas être complice d'une telle régression qui impacte la santé des salariés et ne revalorise pas les compensations. Au contraire, Solidaires Informatique souhaite :

- consolider les mesures visant à protéger les salariés avec une limitation du nombre de jours d'astreintes par an permettant aux salariés de profiter de repos réguliers
- mettre en avant la notion de volontariat pour éviter les pressions des managers
- exiger le respect des repos quotidien et hebdomadaire sans demande de compensations qui font encore l'objet de dérives inacceptables

Le mois ci

Astreintes : C'est mal parti !.....	1
Questionnements et interrogations sur vos EE et EP.....	2
NAO.....	3
Prenez une pause, lisez les tracts.....	3
Inetum, la Firme qui fabrique du mensonge..	4
Contacts.....	4

Nous suivre



- mettre un terme à l'utilisation de matériel personnel pour effectuer les astreintes, notamment l'usage de téléphone personnel
- revaloriser les compensations financières à la hauteur des efforts fournis



SOLIDAIRES Informatique vous invite à participer à une nouvelle réunion de discussion en ligne.

Malgré l'isolement, il est plus que jamais nécessaire de maintenir un lien entre nous.

Nous vous proposons de nous retrouver à nouveau pour aborder ensemble les sujets d'actualité mais aussi toutes les problématiques auxquelles vous pourriez être confrontés.

Les sujets que nous vous proposerons :

- > Les astreintes : Construisons ensemble nos revendications avant les prochaines réunions paritaires
- > Le rachat d'Inetum par Bain Capital
- > La migration SAP et ses conséquences
- > L'attaque ransomware
- > Questions diverses

➤ Jeudi 17 mars 2022 à partir de 17h <

Réunion en ligne sur <https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>

La connexion à la conférence pourra se faire de façon totalement anonyme selon le souhait de chacun.

Questionnements et interrogations sur vos EE et EP !

Et si on parlait de vos entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels dont la campagne s'achève le 4 Mars 2022.

1. Les pré-requis de vos entretiens annuels d'évaluations

Avez-vous eu votre ordre de mission indiquant votre rôle et une description de vos attributions et compétences vendues au client ?

Non, alors contactez votre Manager ou votre RRH ou votre commercial

L'ordre de mission est indispensable !

Et votre suivi de mission pour juger de votre travail accompli chez votre client en réunion tripartite ?

Non, alors contactez votre Manager ou votre RRH ou votre commercial

Le suivi de mission est indispensable !

2. L'intranet d'Inetum vous dit :

Entretien d'évaluation = Faire le bilan de l'année écoulée et sur l'année à venir en matière d'objectifs, de missions et d'analyses des compétences

Entretien professionnel = A lieu tous les 2 ans pour votre évolution de carrière et est obligatoire avec des sanctions* à la clef pour Inetum si non effectué.

** Le défaut de mise en œuvre de l'entretien professionnel n'est pas sanctionné en tant que tel. ... Cette sanction consiste en un abondement supplémentaire du compte personnel de formation de 100 heures lorsque le salarié concerné occupe un poste à temps plein, et de 130 heures lorsqu'il occupe un poste à temps partiel.*

Plan de développement des compétences nous dit la direction auquel le collaborateur est ou sera associé ...

3. Définition de l'auditeur

C'est qui pour vous ? Votre Manager fonctionnel, opérationnel, administratif, ou hiérarchique *?

** Ne serait-ce pas une multiplication de l'autorité pour une dilution de la responsabilité de répondre à vos attentes.*

Ou tout simplement un collaborateur Lambda désigné pour être auditeur, enrôlé dans une fonction d'auditer d'autres collaborateurs pour suppléer des managers

débordés nous dit-on.

Mais où est sa légitimité, son pouvoir de décision et d'arbitrage dans une demande de formation, de changement de fonction repère ou d'augmentation salariale pour l'audité ?

Ferait-il office de pis-aller pour éviter aux supérieurs hiérarchiques de consacrer du temps aux entretiens et de valider la moindre décision ?

De plus, ces auditeurs prennent ce temps sur leur temps personnel et peut être celui du client : Oups on fait quoi de l'intégrité du collaborateur vis-à-vis de son client ?

N'y aurait-il pas de budget pour la gestion des entretiens annuels et professionnels chez Inetum ?

Pourtant la tâche « suivi collaborateur » existe bien dans le CRA 35 et dans le NEW CRA (chronotime)

Cependant force est de constater que la campagne arrive bientôt à terme et que le retard constaté est de l'ordre de 50% dans

certaines régions.

La course aux entretiens validés coûte que coûte pour échapper aux pénalités ; la quantité au profit de la qualité avec des auditeurs pressurisés pour atteindre le 100% d'EP validés avant le 5 Mars 2022.

Fidéliser les salariés passe également par une bonne prise en charge de la gestion de leurs entretiens et une reconnaissance par une évolution professionnelle et salariale.

L'équation est simple : Entretien de bonne qualité = Collaborateur satisfait et reconnu = Fidélisation et sens de l'appartenance à l'entreprise.



4. Petit questionnaire : Si vous répondez Oui à plus de 2 questions, contactez-nous de toute urgence !

Questions	Oui /Non ou N° de la réponse
Etes-vous suffisamment prévenu à l'avance pour préparer votre Entretien d'évaluation ? O/N	
Etes-vous sollicité pour vous rendre en entretien sur vos heures de travail ? O/N	
Etes-vous sollicité pour vous rendre en entretien hors de vos heures de travail ? O/N	
Combien de managers vous gèrent ? 1,2,3 (Responsable administratif, opérationnel, fonctionnel etc..) Indiquer le Nombre ou Oui ou Non	
Est-ce que votre entretien d'évaluation a répondu à vos attentes d'évolution professionnelles ? O/N	
Est-ce que votre entretien d'évaluation a répondu à vos attentes d'évolution salariale ? O/N	
Etes-vous satisfait du choix de l'auditeur qui vous suit ? O/N	
Pensez-vous qu'il a les compétences pour juger de votre travail ? O/N	
Est-ce que votre entretien d'évaluation a répondu à vos attentes d'évolution de formation ? O/N	
Est-ce que vous pensez que cet entretien d'évaluation sert à votre évolution professionnelle chez Inetum ? O/N	
Comment imputez-vous votre temps passé en Entretien d'évaluation ? a. Tâche administrative b. Projet ? Indiquer la lettre a. ou b. dans la colonne O/N	

Si vous n'êtes pas satisfait de la façon dont est géré votre entretien, contactez-nous pour en parler, ou rendez-vous le 17 mars, nous vous conseillerons.

NAO

Pour la première fois, la négociation NAO s'est déroulée en présence du nouveau DRH, M. Bruno Da Sola.

Le dialogue social semblait s'améliorer dans la forme, mais force est de constater que le fond ne change guère. Après une année avec des salaires quasiment gelés sous le prétexte de la crise sanitaire, nous attendions enfin une véritable politique salariale qui réponde aux attentes des salariés. Les propositions faites sont, malheureusement, bien en dessous de nos revendications.

Résumé non exhaustif des propositions de la direction :

- 2,5 % de la masse salariale pour l'enveloppe des augmentations individuelles
- une augmentation collective de 2%

pour les seuls 400 plus bas salaires de l'entreprise (les alternants ne sont pas concernés)

- augmentation du ticket restaurant à 8,60 €, soit 36 centimes d'augmentation de la part patronale.

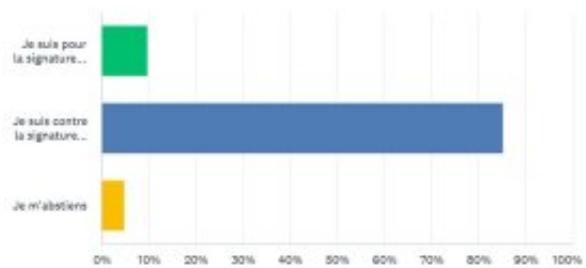
La direction a refusé toute nouvelle amélioration de l'accord malgré nos propositions intersyndicales avec la CFTC, la CFDT et la CGT pour une augmentation des enveloppes,

notamment pour élargir la mesure d'augmentation collective aux 1000 plus bas salaires et un passage du ticket restaurant à 9 €.

Après consultation de nos adhérents, Solidaires Informatique ne signera pas l'accord sur les NAO 2022.

Les mesures prévues seront tout de même appliquées dans le cadre d'une décision unilatérale de la direction.

Êtes-vous favorable ou non, à la signature de l'accord NAO ?



Prenez une pause, lisez les tracts

S'il est vrai que durant ses heures de travail effectif les salariés doivent se conformer aux directives de l'employeur, de plus en plus souvent certaines tâches annexes sont souvent faites en dehors des heures de travail. Ainsi rappelons par exemple que la saisie du CRA, la demande de congés sont du temps de travail effectif et doivent donc être effectuées durant la journée de travail.

Il en est de même pour la lecture des tracts syndicaux qui sont envoyés par la direction sur vos boîtes mails conformément à l'accord de droit syndical. Alors n'hésitez pas, ne vous cachez pas, ne reportez pas cette lecture et surtout ne les jetez pas. Les tracts syndicaux sont pleins d'informations sur l'actualité sociale de l'entreprise, sur les négociations, les dérives managériales. Les tracts syndicaux vous offrent des outils et des conseils pour vous défendre. Les tracts syndicaux vous informent aussi sur les mouvements nationaux et les revendications des unions syndicales sur la question des salaires, de l'égalité hommes/femmes, de la justice sociale. Enfin, la lecture des tracts syndicaux vous permet de mieux comprendre les différences entre les syndicats qui vous représentent et pour lesquels vous êtes appelé à voter tous les 4 ans.

Union syndicale
Solidaires

EN MARS, LE VENT SE LÈVE

Depuis le début de l'année les conflits, les grèves se multiplient dans le monde du travail sur la question des salaires et des fins de mois difficiles !

LUTTES SOCIALES
FÉMINISTES
ANTIRACISTES
ÉCOLOGISTES

EN MARS LE VENT SE LÈVE

8 mars 12 mars 17 mars 19 mars 24 mars 25 mars 26 mars 27 mars

Solidaires

Mars, sera lui aussi marqué par de fortes mobilisations sociales, féministes, écologistes, antiracistes, ou encore pour le droit à un logement décent.

Parce que ce système inégalitaire, à bout de souffle, où le capitalisme ronge tout est invivable, inacceptable. Nous, salarié-es, chômeur-es, précaires, étudiant-es, retraité-es, victimes de discrimination menons toutes ces luttes pour une vie digne. Solidaires sera de toutes les mobilisations de mars.

NOUS VOULONS VIVRE ET NE PLUS SURVIVRE.

En mars le vent se lève

N'hésitez pas, offrez vous ce moment de respiration dans la journée ... et si vous ne les lisez pas tous, privilégiez le tract Solidaires Informatique :-)

Inetum : La firme qui fabrique du mensonge

Dénonçons le comportement malsain et malhonnête de la direction INETUM.

En décembre 2021 Inetum souhaite dénoncer les baux immobiliers en IDF et parle de logique du marché et dit que cette action est prévue afin d'avoir plus de poids face au propriétaire pour renégocier le bail : Ne nous y trompons pas en langage direction cela signifie profitons de la PANDEMIE pour FAIRE DES ECONOMIES, et donc PLUS D'ARGENT POUR LES ACTIONNAIRES.

INETUM à découvert que grâce à la pandémie elle pouvait encore gagner plus d'argent et peu importe si cela est au dépend de la santé de ces salariés, alors pourquoi ne pas en profiter ?

Déménagement Mozart ! les salariés se trouvant sur le site seront relocalisés sur Saint Ouen et Monge. C'est une belle partie d'échec qui commence et devinez qui sont les Pions ?

Un petit rappel de la situation : en janvier la direction annonce que ce déménagement sera du 1 pour 1 et que seul le service Paye sera en Flex Office « La paye est en Flex depuis la fin du confinement et d'ailleurs faisait partie des équipes de tests de Hubtobee » Paroles de la direction.

Et malgré l'insistance du questionnement et les doutes des élus du CSE Ile de France, la direction continue d'assurer que le Flex Office généralisé n'est pas à l'ordre du jour dicit Nicolas Juvin Piron : « ... une fois de plus je le répète, on va mettre en place du Flex Office sur la Paye qui est le seul endroit

où on va en faire »

En février lors de la consultation du CSE IDF, celui-ci est noyé sous plusieurs versions de documents de travail sur le déménagement Mozart vers Saint Ouen. C'est au détour de la relecture des documents que les élus découvrent avec stupéfaction que ce n'est pas un seul service qui sera concerné par le Flex-Office mais 4 puisque s'y ajoutent les services Comptabilité, Direction des Ressources Humaines et le Contrôle De Gestion.

Ce mode de fonctionnement est le résultat d'un manque total de prévision de la part de la direction et d'un énorme laxisme concernant les droits des salariés.

Une erreur ? nous n'y croyons pas et nous ne sommes pas dupes, malgré des excuses timides et tardives de la part de la direction « effectivement il y aura du Flex Office, nous nous excusons nous avons oublié ce détail » qui met rapidement en place une réunion extraordinaire car à ce stade une information / consultation des élus est rendue obligatoire.

La réaction très juste du CSE Ile de France qui entre parfaitement dans son rôle de garde-fous face aux modifications avérées des conditions de travail des salariés INETUM, demande le vote d'une expertise sur le sujet, et obtient l'unanimité des voix. Cette expertise repousse le déménagement de deux mois.

La direction surprise, se braque et ne veut pas faire marche arrière. Dicit : Nicolas Juvin Piron « Je vous le dis tout de suite je n'arrêterai pas les actions de déménagement en cours ».

Nouveau rebondissement le 28 février, la CFDT, syndicat majoritaire au CSE IDF revient sur sa décision et ne souhaite plus

protéger les salariés contre les prises de décisions intempestives de la direction INETUM.

Que pouvons-nous en déduire ? La direction nous cache-t-elle des accords en sous-main ou des petits arrangements avec ce syndicat ? **Sans recours à son droit à l'expertise ou de dénonciation d'un délit d'entrave avéré, la CFDT prive le CSE d'un levier de négociation important pour permettre la mise en oeuvre de bonnes conditions de travail pour les salariés et de contre-parties ou de l'abandon de la mise en place au Flex Office.** Sachons enfin qu'il est plus facile d'être crédible face à son nouvel investisseur BAIN CAPITAL, si l'on démontre qu'aucune action de justice est en cours contre cette même direction. Sachons enfin que celui qui muselle ces partenaires sociaux se sent le maître tout puissant en méprisant le droit et les salariés.

Nous ne pouvons que déplorer cette décision car les actions possibles du CSE avaient déjà été bien entamées par les ordonnances Macron. Nous ne devons jamais renoncer à l'exercice de nos droits essentiels encore présents dans le code du travail.

C'est une démission totale et un renoncement de la CFDT face à ses responsabilités sociales. C'est une faute inadmissible de prendre en otage l'instance qu'est le CSE IDF et par ruissellement tous les salariés d'Ile de France.

A l'aube des accords qui sont à venir et notamment sur les astreintes, le télétravail, le droit à la déconnexion, cette manière d'imposer des actions de la part direction, il est à craindre que ces pratiques mensongères se généralisent à tous les salariés d'INETUM au niveau national.

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

Guillaume YAPI (RS CSSCT Central)	06 16 73 50 10	Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 39 30 46
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
François PELTIER (RS IDF)	06 62 49 26 81	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Yann KERBIRIOU (DS Rhône-Alpes)	07 68 26 71 97
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Patrick POUS (DS Rhône-Alpes)	06 95 87 88 31
Steven LOPES (RS Nord)	06 29 86 56 81	Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12