



Numéro 211

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

juillet 2023

Le mois ci

Lyon : suicide d'un salarié.....	1
Les conditions de travail en cause.....	2
IdF: la direction condamnée.....	3
Multiplication des licenciements et des RC chez Inetum.....	3
Belgique : le torchon brûle !.....	4
Belgique : Lettre ouverte.....	5
Let's talk inetum, next step : what the f**....	6
Interview de l'adhérent.e mystère.....	6
Le Flex Office à Toulouse.....	7

Nous suivre



**Prochaine
REUNION EN LIGNE
le lundi 5 juillet
de 17h30 à 18h30.**

Discussion ouverte

Réunion en ligne sur

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

Lyon : suicide d'un salarié inetum.

Suite au suicide d'un salarié Inetum à Lyon survenu à la fin de l'année 2022, Solidaires Informatique a décidé d'attendre une expression intersyndicale locale avant d'évoquer pour la première fois cet événement tragique. C'est pourquoi nous n'en avons pas parlé plus tôt dans ces colonnes. Vous trouverez donc ce communiqué commun Solidaires Informatique, CFTD, CFTC, CFE-CGC en lieu et place de notre édito habituel.

Communiqué

L'intersyndicale après avoir débattu a décidé de communiquer sur un événement grave qui s'est produit fin 2022, le décès par suicide d'un salarié. L'expertise diligentée par les élus du CSE concerné (expertise que la direction ne jugeait pas nécessaire) a montré le lien avec le travail engageant la responsabilité de l'employeur.

L'organisation systémique de l'employeur favorise les conditions de RPS (Risques PsychoSociaux) et celui-ci est parfaitement informé puisqu'il assiste aux restitutions d'expertises. Malgré cela, le DUERP (Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels) n'est pas mis à jour en conséquence et ne prend pas en compte ces faits ni les préconisations des experts.

Les élus, dans toutes les régions, ont régulièrement connaissance de situations de travail tendues. Malheureusement, c'est souvent après que ce soit manifesté le risque qu'ils en sont informés.

Vous l'avez vécu, quand ça ne va pas du point de vue d'INETUM, le salarié est d'abord mis en cause, et souvent, lui seul est mis en cause.

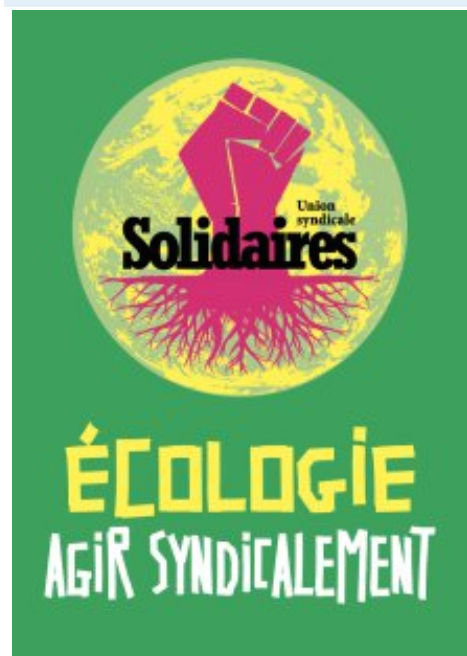
C'est le traitement individuel des problèmes qui est retenu, alors que l'employeur est attendu sur un traitement collectif (organisation, charges/ressources, etc.).

Les élus par leurs questions à la direction réitèrent leur demande d'actions du traitement des RPS. Réponse de la Direction en 2018 : « Le service RH est attentif à ces alertes et mène des actions de communication pour sensibiliser les responsables de projet sur le sujet. »

Or dans le traitement des RPS, la communication est catégorisée comme actions secondaires. Depuis toutes ces années la Direction s'est refusée de mettre en place des actions primaires (sur les causes). Dans le Sud-ouest, il avait été inscrit une action pour former au RPS les managers : pas réalisée.

Extraits de l'expertise 2021 sur la politique sociale de l'entreprise (Rhône-Alpes):

« ... pour essayer d'avoir une prévention des risques ... Aujourd'hui, ça n'y



est pas ou très, très peu, on est sur des démarches très généralistes, une prévention très secondaire où on va accompagner le risque individuellement, mais on ne va pas aller sur la cause et sur un peu plus le collectif... »

Que croyez-vous que la Direction ait fait depuis 2021 ? Rien. Et pour cause !

« Vous mettez beaucoup de moyens sur le recrutement, ... , il y a beaucoup de processus RH qui font que ça. ...Aujourd'hui, ... vous n'avez pas du tout les ressources pour aller traiter ce suivi...On a le côté tertiaire avec la médecine du travail ou la mise en place de la plateforme psychologique, ..., mais le risque si on reste à ce niveau-là et qu'on ne met pas le primaire, c'est qu'on garde le problème au niveau de l'individu et on ne traite pas le souci plus collectivement et on ne fait pas de prévention des risques. »

INETUM focalise ses moyens sur la facturation, et néglige les moyens RH, à l'encontre au final de leur objectif financier selon nous.

L'intersyndicale à travers leurs élus demande la mise en place de moyens techniques pour suivre le temps de travail réel des salariés, une formation aux RPS par un organisme externe en présentiel pour toute personne encadrante, une communication à chaque nouveau salarié sur les limites horaires légales et le processus de déclaration des heures supplémentaires.

Contrairement à une idée reçue, les cadres, aussi, doivent compter leurs heures et l'employeur est responsable des dérives. Non, vous ne devez pas travailler sans limite, et oui l'employeur est responsable des conséquences sur votre santé. Vous en connaissez, ou vous êtes peut-être de ceux-là, ces salariés qui travaillent régulièrement beaucoup plus que 37h sans déclarer ces heures. Ouvrez-vous à vos délégués des difficultés dans le travail. En parler c'est le premier pas pour ne pas rester isolé et pour ne pas qu'on vous isole.

L'intersyndicale Inetum Lyon

L'ensemble des adhérents Solidaires Informatique présente ses condoléances à la famille, aux amis et collègues de travail de C.

Lyon : un rapport d'expertise met en cause les conditions de travail.

Afin de répondre aux interrogations légitimes des salarié.es, voici quelques éléments factuels au sujet de ce drame dont a été victime notre collègue.

Soyons clair, cette personne n'est pas passée à l'acte dans les locaux. Mais que ce soit à travers ses écrits, ou ses propos, selon les témoignages des collègues y compris ceux du management, il était connu que la pression qu'il endurait au travail était extrêmement forte. Le rapport d'audit du cabinet externe a mis en évidence l'entière responsabilité de l'employeur. Il rapporte que notre collègue s'est retrouvé à travailler 25 jours sur 26. Il a régulièrement travaillé le soir et parfois même en période de congés. Par exemple, le rapport relève qu'il a envoyé un mail, un soir, vers 23h la veille d'un congé.

Le rapport révèle que cette situation était connue de l'employeur et qu'il n'a rien fait.

Notre collègue était dans une équipe travaillant, soi-disant, selon la méthode AGILE. Méthode qui en principe déroule un plan d'actions sur une période courte (3 semaines souvent). Le responsable client interagissait quotidiennement avec l'équipe. Les objectifs présentés au salarié étaient foisonnants et contradictoires. Le rapport parle "d'injonctions contradictoires". Il souligne le manque de ressources (effectif de l'équipe, formation). Comme souvent l'employeur se défausse de ses obligations sous couvert d'autonomie du salarié :

"L'autonomie laissée à C. pour atteindre ses objectifs ne renvoie pas seulement à une marge de manœuvre mais également à :

- un manque d'identification des ressources possibles,
- de soutien structurel légitimant son rôle au sein de l'équipe,
- et in fine l'absence d'une feuille de route pour y arriver."

Qui plus est le rapport souligne le manque d'implication des ressources humaines dans une situation connue des managers comme difficile et tendue.

L'Inspection du Travail a ouvert une enquête suite au rapport d'expertise. Solidaires Informatique fera tout ce qui est en son pouvoir pour mettre la direction face à ses responsabilités et faire cesser les pratiques systémiques du secteur.

IdF: La direction condamnée à payer 220 000 € au CSE.

Le CSE IdF avait assigné Inetum pour son manquement et son mauvais calcul de la dotation octroyé pour le bon fonctionnement du CSE. Au terme d'une longue bataille juridique, le CSE Ile-de-France a gagné en appel et Inetum se voit dans l'obligation de verser plus de 220.000 € au CSE IdF. Cette somme englobe :

- Fonctionnement : 44 489 €
- Activités Socio-Culturelles : 172 941 €
- Remboursement des frais de justice : 3 000 €

Le calcul de la dotation se fait sur la masse salariale globale d'IdF et non pas sur le nombre de salariés. Cette somme reviendra aux salariés d'Ile-de-France.

inetum : Multiplication des licenciements et Ruptures Conventiionnelles :

Comme les tremblements de terre il y a toujours des répliques.

Après les vagues de Décembre, Janvier, Inetum licencie à nouveau à tour de bras en Ile-de-France.

- Vous avez plus de 50 ans, séniors, (vous êtes trop vieux pour Inetum).
- Vous êtes en intercontrat, parfois depuis quelques mois seulement.
- On vous propose une Rupture Conventiionnelle (RC) après 10, 15, 20, 25 ans de bon et loyaux service au sein d'Inetum.
- Vous êtes en période d'essai, Inetum ne vous garde pas. Après parfois 7 mois (4 mois, renouvelable 4 mois).
- Parfois seulement juste après 2 ou 3 semaines, sans avoir jamais été placé chez un client. Inetum ne connaît même pas vos compétences.
- Vous êtes alternant, au bout d'un an, Inetum ne vous garde pas alors que vous avez fait vos preuves et montré vos capacités.
- On vous impose vos CP ou RTTE, parfois avant qu'elles soient créditées à votre compte fin Mai. On vous impose plus de 4 semaines de vacances d'été. Donc il ne vous reste plus rien à poser comme CP pour les autres vacances scolaires dans le courant de l'année.

Si vous vous reconnaissez, si la direction vous convoque ou commence à vous parler de rupture conventionnelle, prenez contact avec vos élus Solidaires Informatiques.

Le PDG change, Bain Capital donne désormais le ton, les méthodes de "gestion" des ressources humaines restent les mêmes. Les salariés sont toujours la variable d'ajustement des profits de l'actionnaire.

Le changement de PDG et de ses porte-flingues montrent que désormais Bain Capital impose ses objectifs de rentabilité avec toute la violence qu'on peut attendre d'un actionnaire financier de ce gabarit.



Belgique : La roue du destin pour les salariés : le torchon brûle

Realdolmen-Inetum s'attaque de front aux salariés en Belgique avec cette vague de licenciements. Ce ne sont pas moins de 21 licenciements économiques effectifs à ce jour.

Retour sur les faits.

En 2018, le Groupe International Gfi a fait l'acquisition de Realdolmen, l'un des principaux acteurs belges du secteur informatique. En 2021, Realdolmen est intégré au Group INETUM devenant alors Inetum-Realdolmen.

En Mai 2023 c'est 28 emplois qui étaient menacés au sein Inetum-Realdolmen Belgique, puis la roue a tourné une première fois et le chiffre est descendu à 23, pour ensuite faire encore un tour et enfin s'arrêter à 21, c'est ce que nous remontent nos camarades salariés Belges.

Comme à son habitude, les licenciements interviennent chez INETUM malgré les bénéfices et les dividendes records que l'entreprise a pu réaliser.

La direction Inetum-Realdolmen confirme les 21 licenciements, avec les arguments suivants, « les coûts sont en hausse, et la rentabilité est sous pression, nous ne voulons pas réduire nos marges ». En français dans le texte nous voulons améliorer nos marges quel que soit le prix payé par le salarié.

Un discours bien rodé :

La direction Realdolmen INETUM continue à grand renfort de publicité de nous faire croire que tout va bien dans le meilleur des mondes.

Qu'il existe chez Inetum-Realdolmen des possibilités permanentes de développement, de formation et d'évolution pour tous les employés. Qu'aucun salarié ne sera laissé pour compte sur le bord de la route.

Qui ose clamer haut et fort que « l'épanouissement personnel et les besoins et intérêts individuels sont pris en compte. Que la principale responsabilité des Business Partners & Development est de permettre aux salariés de s'épa-

nouir, de développer leurs talents et, le cas échéant, de leur offrir un soutien dans la construction de leur carrière. » Voici ce que déclarait il y a peu Wesley Moreels, Manager HR Business Partners & Development chez Inetum-Realdolmen

Johnny Smets, General Manager Belgique ajoutait aussi sans vergogne dans l'Echo journal Belge

" la dimension humaine est omniprésente dans notre entreprise. Chacun peut vraiment être lui-même au sein de l'organisation. Son individualité est respectée, ce qui se traduit par une authenticité tangible. Ce n'est pas un slogan creux: c'est réellement notre philosophie "

Mais dans la réalité le « people centricity » est bien un mot marketing sans substance en Belgique voilà ce que pensent nos camarades chez Inetum-Realdolmen.

Comme nous le remontent les salariés en Belgique, malgré les licenciements annoncés la direction continue de vouloir atteindre des objectifs chimériques inatteignables par le seul commerce et la vente de prestations. Derrière ce conte de fée, Inetum-Realdolmen cherche à faire des économies sur le dos des salariés au détriment sur leur santé, voire même de leur travail en les remerciant sans autre forme de procès.

Quelle ironie alors que la Director RH Ann de Ryck annonçait en 2022 des recrutements

pharaoniques « Nous comptons embaucher 400 nouvelles personnes cette année »

Autre réalité qui a entraîné ces licenciements est la politique des dividendes vorace et destructrice de l'actionnaire Bain Capital qui recevait récemment 21 millions d'euros.

Nous sommes aux premières loges pour voir que l'actionnaire principal ne fait pas de quartier, en effet le fond de pension américain Bain Capital continuera pas à mettre la main sur le cash, il se servira à volonté sur les fonds propres de l'entreprise belge tout comme il l'a déjà fait sur les fonds propres du Groupe en France en novembre dernier en pillant 10 millions d'euros. Bain Capital partira les poches pleines en laissant les caisses vides.

Solidaires Informatique l'annonçait dans son tract de février 2022, les rapaces de la finance ont pris possession de notre travail sûrement pas dans le but altruiste de l'évolution de nos carrières ou autres chants de sirènes.

Car aussi énigmatique, inhumain, séduisant et envoûtant qu'il soit voilà ce chant des sirènes n'est qu'un piège fatal pour les salariés d'INETUM, en France comme à l'internatio-



nal, en Belgique notamment.

La toile est si finement et solidement tissée qu'elle ne laissera aucune miette, tombées jusqu'aux salariés, bien au contraire. Ces faucons de la finance peuvent licencier par un simple trait de plume, comme cela s'est passé pour nos camarades belges. Ils siphonneront les caisses de notre entreprise en se jouant des frontières et tout en bénéficiant de la mansuétude de nos gouvernements.

La rentabilité exigée de Bain capital, est le fin mot de l'histoire et ce mot s'écrit rouge sang, celui des salariés. Ce sont 21 foyers qui entrent dans l'incertitude du lendemain, 21 salariés sacrifiés sur l'autel de la rentabilité et broyés par l'avidité de l'actionnaire.

Solidaires Informatique dénonce la casse pratiquée par Bain Capital, et soutien tous nos camarades Belges avec une pensée particulière pour ceux qui ont été jeté en pâture au nom de la gloutonnerie de la finance. Nous réitérons nos propos « ces fonds d'investissement n'ont pas de métier, ils n'ont que des victimes. Ils n'ont aucun savoir-faire autre celui de s'enrichir du travail des salariés. »

Continuons de nous mobiliser et unissons nos forces de

manière internationale restons vigilants face aux appétits gargantuesques de ces stratégies de la finance lançant des attaques perfides et voulant accaparer les fruits de notre travail.

No pasarán!

ils ne passeront pas !

Ze komen niet langs !

They shall not pass!



La lettre ouverte au PDG de la part de ACVPuls : Les salariés de Inetum-Realdolmen demandent des Comptes pas des Contes

Les Comptes ne se sont pas bons Jacquot !!! ainsi aurait pu débiter la lettre ouverte que nos camarades de Inetum-RealDolmen ont adressé au PDG Inetum Jacques Pommeraud.



Les camarades de lutte du syndicat ACV Puls au sein de Inetum-Realdolmen veulent connaître légitimement les intentions de cette nouvelle direction. Un certain nombre de questions ont été soumises lors du comité d'entreprise à la direction de cette entité belge et devant le mutisme éhonté ils se sont alors dirigés vers le PDG du Groupe. Ils souhaitent comprendre pourquoi un exercice d'efficacité « OPTIFLOW » se profile alors même qu'il est déjà trop tard, se sont déjà 21 licenciements subis par les salariés de Inetum-Realdolmen Belgique. D'après nos camarades Belges ces licenciements auraient pu être évité, et sont sans fondement.

Les camarades Belges dénoncent des objectifs démesurément ambitieux fixés par la direction et qui ajoutés à la volonté de faire des bénéfices substantiels a conduit à ce résultat.

Pourquoi la gestion de l'entreprise a-t-elle été aussi désastreuse pendant plus de trois ans, sans aucune consultation ?

La direction s'assoit sur le dialogue social allant jusqu'au non-respect de la loi de travail. Des manquements ont été mis en lumière par nos camarades Belges, comme l'absence d'information sur la journée « EFI » Information économique et financière et sa prolongation illégale, imposant un vote alors que certains délégués du personnel d'ACV Puls avaient déjà quitté la salle. Cette réunion spéciale du conseil d'entreprise visant à fournir des informations économiques n'a pas été or-



ganisée comme l'exige la loi belge.

Inetum-Realdomen se croit-il au-dessus des lois ? Ce manque de transparence cache-t-il d'autres mauvaises surprises ?

N'est-ce pas là le présage de nouvelles vagues de licenciements ? Aura-t-on des répliques en Belgique ? Où dans quelle autre partie du monde, en France ? en Espagne ? ou ailleurs ?

Les salariés d'INETUM sont les victimes parfaites, ils sont la cible de ces manœuvres, ici où ailleurs seuls les salariés et leurs familles seront les fusibles de cette tension financière provoquée par les exigences de Bain Capital.

**Let's talk inetum,
next step :
What the F****

Dans notre tract du mois de mai, Solidaires dénonçait déjà le premier couac de ce nouveau « dialogue » mis en place par la nouvelle direction. En effet, ce premier échange avec notre nouveau PDG et son équipe étant exclusivement en langue anglaise, avec la possibilité de sous-titrage possible pour de nombreuses langues, excepté le Français.

Il nous avait été promis que l'intégralité de l'échange serait mise à disposition et que l'exhaustivité des questions posées par les salariés durant cette heure aurait des réponses écrites mises à disposition.

Plus d'un mois plus tard, le replay était enfin disponible sur l'intranet, avec ce fois-ci, le choix du sous-titrage en français possible.

Les Q/R (Q&A sorry) étaient bien présentes sur l'intranet, mais exclusivement en anglais. Encore une belle preuve d'irrespect envers les salariés d'Inetum qui ne maîtrise pas la langue de Shakespeare. En effet, cela fait plus de 60 000 caractères à traduire en plusieurs langues, mais c'est cela aussi d'être une multinationale.

Ce que l'on retiendra dans les réponses apportées dans la partie RH, c'est que notre nouveau PDG souhaite que « Les gens soient fiers de travailler chez Inetum ». De ce côté-là, il y a encore beaucoup de travail, vu comment Inetum maltraite certaines catégories de ces salariés (sénior, femmes, intercontrat, ...)

Le prochain « let's talk Inetum » ayant été également programmé, le 20 juillet. On peut légitimement se poser des questions sur le choix de cette date. En effet, bon nombre de salariés seront en vacances (forcés ou non, mais cela est encore un autre sujet).

****French Please**

Adhérent mystère : l'interview

Une nouvelle rubrique fait son apparition dans notre communication syndicale ce mois-ci. Nous avons envie de donner la parole à des salarié.es Inetum. Nous vous proposons de retrouver chaque mois, l'interview d'un.e adhérent.e de Solidaires Informatiques. Pour des raisons évidentes de discrétion, nous sommes obligés de garder secrète son identité.

Bonjour M, en quelques mots, pouvez-vous vous présenter en tant que salariée d'Inetum ?

Je suis arrivée chez Inetum en 2022, et je suis consultante dans le domaine de l'intelligence artificielle.

Quelles ont été vos motivations pour devenir adhérente chez Solidaires Informatique ? Que recherchez-vous dans votre démarche de syndicalisation ?

J'ai adhéré à Solidaires Informatique quelques temps après mon arrivée chez Inetum. Il y a eu plusieurs motivations pour cela :

- Un poste de consultante, nouveau pour moi, dans lequel il est difficile de créer du lien avec des collègues qui n'ont pas le même employeur.
- Des circonstances politiques en France, en Europe et dans le monde assez inquiétantes : l'extrême droite au second tour de la présidentielle une fois de plus, beaucoup de députés d'extrême droite. J'ai adhéré aux alentours des élections législatives de 2022. Sans compter la crise écologique, etc etc...

Solidaires Informatique m'a paru répondre à ces deux problématiques puisque c'est à la fois un syndicat de travailleurs, qui s'engage donc dans la lutte face aux patrons, et un syndicat avec de fortes valeurs antifasciste, féministe, écologiste etc.

Comment décririez-vous l'accueil et le soutien que vous avez reçus en tant qu'adhérente au sein de Solidaire Informatique, mais aussi au sein de la section d'entreprise Sud-Inetum ?

Le côté auto-gestionnaire de Solidaires peut être désarçonnant à l'arrivée. Cependant, de nombreuses choses ont été mises en place pour l'accueil et l'aiguillage des nouveaux et nouvelles adhérentes. Cela permet une mise en relation efficace avec les sections territoriales notamment.

L'accueil de Sud Inetum a été chaleureux également, même s'il est parfois compliqué de s'y retrouver entre les différentes sections du syndicat !

Quelles ont été vos observations concernant l'efficacité de l'organisation syndicale dans la défense des droits des travailleurs ?

Je n'ai pas d'éléments pour juger de l'efficacité des actions, en revanche je peux témoigner de la grande solidarité du syndicat qui est toujours prêt à défendre les travailleurs et les travailleuses, en répondant aux appels à l'aide, y compris en allant en justice si nécessaire.

Il y a également beaucoup de partage de connaissances et d'expérience sur les espaces de discussion, pour aider chacun et chacune à connaître et défendre ses droits.

Quelles sont vos impressions générales sur l'engagement et la participation des membres dans cette organisation syndicale ?

Le niveau d'investissement dans Solidaires Informatique est assez libre. Si on n'a pas de temps à y consacrer, on peut se contenter de cotiser, mais on peut aussi assister et participer au débat et aux actions au niveau territorial et national très rapidement si on le souhaite. Tout est très ouvert et transparent.

Avez-vous eu l'occasion de participer à des activités, formations, AG en tant qu'adhérente ? Si oui, quelles ont été vos expériences ?

J'ai pu participer au congrès de Solidaires Informatique au mois de mai, les débats étaient très intéressants et enrichissants. J'ai pu également assister à certaines réunions territoriales, conseils syndicaux... Je n'ai pas encore assisté à des formations, mais je le ferai certainement.

Quels sont les aspects ou valeurs de Solidaires Informatique que vous appréciez le plus en tant qu'adhérent ?

Je me retrouve dans un grand nombre des valeurs de Solidaires Informatique. La lutte sociale bien sûr, mais également l'antifascisme, antiracisme, féminisme, écologie... Et le côté auto-gestionnaire est également une valeur importante pour moi, émancipatrice des individus.

Pour finir, si vous aviez un message à faire passer à vos collègues chez Inetum qui hésitent à se syndiquer et pourquoi recommanderiez-vous SI en tant qu'organisation syndicale ?

Je crois que le syndicalisme peut être un moyen de reprendre du pouvoir démocratique dans un pays qui connaît tout de même de graves dérives autoritaires aujourd'hui. Il s'agit de ne pas se laisser faire, de ne pas se taire, d'essayer de changer les choses, pas seulement pour nous mais pour les générations futures également. Même si dans ma position je ne suis pas la plus mal lotie, il est important de dire que nous sommes là, que nous sommes nombreux et que notre voix doit compter. Face aux patrons, bien sûr, mais plus largement face au personnel politique. Ne faisons plus partie de la masse silencieuse à qui on peut faire dire ce qu'on veut.

C'est déstabilisant car on n'est pas habitués à le faire en tant que travailleurs du numérique, de prendre une journée pour faire grève, de poser un congé pour assister à une formation syndicale, etc. Cependant, le droit du travail nous protège. Nous avons le droit de le faire, et il faut en user, pour ne pas le perdre.

100 jours de zbeul



Plus vite, de casseroles
Plus haut, dans le classement
Plus fort - ensemble



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

Île de France : Venez rencontrer vos élus Solidaires Informatique à l'occasion d'un petit-déjeuner.

Vous avez été nombreux à vous présenter au local Syndical Solidaires Informatique Section Sud INETUM, lors de l'échange proposé le 13 Juin dernier au Stories. Nous allons donc renouveler ce rendez-vous, nous invitons tous les salariés qui sont intéressés à venir rencontrer les représentants Solidaires Informatique

au STORIES le lundi 10 juillet entre 8H et 11H30.

(le local syndical se trouve au rez-de chaussée, à droite au fond du couloir)

Nous vous proposons, autour d'une collation, un temps d'échanges sur tous les sujets qui vous intéressent : la réforme des retraites, le télétravail, vos conditions de travail, les licenciements, salaires, pression managériale, stress au travail,

formation, situation des seniors etc...

Ne restez pas isolé, contactez-nous ou syndiquez-vous, venez nous rejoindre, et trouver le soutien et les réponses à vos questions !

Le flex office arrive à Toulouse

C'est au tour de l'agence de Toulouse de passer au Flex Office, et comme à chaque fois, le changement vient d'en haut et se fait aussi brutalement que maladroitement. Le Top Down a encore de beaux jours devant lui chez Inetum.

Pour une question importante qui concerne directement les salariés Toulousains et leur vie au travail, la direction n'a rien trouvé de mieux que de consulter le CSE... Central, bien sûr. Celui qui siège à Paris. Lequel CSE Central a reçu le document de projet de Flex Office à Toulouse une semaine avant d'être consulté. Les élus toulousains n'ont surement rien à dire à ce sujet, de toute façon le document étant marqué « confidentiel », ils auraient été tenus de ne pas en parler aux salariés pour avoir leur avis et le porter devant la direction. Pratique. De toute façon la direction sait de façon infaillible ce qui est bon pour nous. Comme papa et maman... on n'a qu'à se laisser faire et tout ira bien.

Dire que ce sont les mêmes qui vantent l'Agilité et le LEAN. :-)

Il a fallu l'intervention des élus Solidaires Informatique Sud-Ouest pour qu'un groupe de travail avec des représentants des salariés soit mis en place. Lesquels représentants feront ce qu'il faut pour que vous les salariés soyez dans « la boucle ».

On résume : demander leur avis aux élus les plus éloignés du sujet (aucun Toulousain ne siège en CSEC), se passer de leur avis (il n'est que consultatif), communiquer une semaine avant des docs « confidentiels » pour qu'ils ne soient surtout pas communiqués aux salariés.

Voilà, comme ça la direction et le management n'est pas embêté par les râleurs. " Et puis de toute façon le changement c'est bon. Ceux qui râlent c'est parcequ'ils résistent au changement. Le changement est bon, il est nécessaire, mangez-en."

Et si à notre tour on imposait le changement à la direction, notre changement, pour voir si elle s'y adapte bien, si elle est flex et résiliente ?



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

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
François PELTIER (DS IDF)	06 62 49 26 81	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Murielle TORRES RIVAS (DS IDF)	06 83 63 28 20	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	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		
Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98		