



PRIME DE VACANCES POUR TOUS ! Solidaires Informatique saisit la justice !

Le mois ci

Prime de vacances pour tous !.....	1
POEI : Scandale en vue.....	2
Télétravail et flex office.....	4
Inetum Software	
- Vers une sortie de groupe, de l'UES ?.....	5
- Fracture sociale et précarité.....	6
- Au revoir Lauriston, bonjour la galère.....	6
- Pas d'avancée pour les salariés du Tangram..	7

Nous suivre



Depuis quelques mois, le sujet agite les discussions des salles de café, les débats des réunions CSE et remplit les tracts syndicaux, mais le problème n'avance guère.

Il est vrai que depuis le mois de septembre, la jurisprudence⁽¹⁾ est venue conforter la vision partagée par les organisations syndicales dans leur lecture de l'article 31 alinéa 2 de la convention collective Syntec en stipulant :

"Ayant relevé que les contrats de travail intégraient la prime de treizième mois, prévue à l'article 71 de l'accord d'entreprise, dans la rémunération annuelle des salariés et retenu que cette prime de treizième mois devait s'analyser comme un élément fixe de la rémunération annuelle de chaque salarié [...] elle ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 précité"

EN D'AUTRES TERMES, LE TREIZIÈME MOIS NE PEUT REMPLACER LA PRIME DE VACANCES !

Mais la direction s'entête dans son déni d'une réalité qui s'oppose à elle frontalement. Inetum tente alors de s'abriter derrière la multiplicité des contrats de travail en vigueur, ceux-ci évoluant au fil du temps, des besoins et des jurisprudences ou par la signature d'avenants qui ont comme conséquence une baisse de la rémunération.

Ainsi la direction, interrogée sur le sujet, ne regarde que les derniers contrats de travail et refuse de regarder en arrière les spécificités de chacun des contrats qu'elle doit pourtant honorer. La direction Inetum ignore la rupture d'égalité que le maintien de ces multiples contrats de travail engendre.

Certains se contenteront peut-être de cette réponse négative en se disant "après tout on aura tout de même essayé", d'autres se limiteront à réclamer une prime de vacances pour une poignée de salariés au contrat mal rédigé.

Solidaires Informatique refuse la position de la direction qui veut imposer une résolution individuelle, à la demande du salarié.

L'immense majorité des salariés sont concernés par ce litige. Tous doivent bénéficier de leur prime de vacances ! Nous agissons en ce sens.

Dès la rentrée, Solidaires Informatique saisira le conseil de Prud'hommes pour obtenir la réparation du préjudice subi.

REUNION EN LIGNE

Prochain RDV en septembre !

Réunion en ligne sur

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

Solidaires Union syndicale

**UN SYNDICAT
QUI DÉFEND L'INTÉRÊT
DES SALARIÉS-ES**



Et les salariés payés sur 12 mois qui perçoivent déjà une prime de vacances ?

Là aussi la jurisprudence a récemment évolué⁽²⁾ suite à une action de la section **Solidaires Informatique Sopra-stéria**. L'assiette de calcul du montant de la prime de vacances doit dorénavant prendre en compte le montant de la masse globale des indemnités de congés payés, y compris, et c'est ce qui change, les indemnités de congés payés versées aux salariés ayant quitté la société durant la période de référence.

Le turn-over important permettait ainsi de réduire cette assiette de calcul et de faire baisser de façon non-anecdotique le montant de la prime de vacances.

Solidaires Informatique Inetum s'appuiera donc sur cet arrêt de la cour de cassation obtenu par nos camarades de Sopra-stéria pour obtenir un calcul conforme à la jurisprudence !

Références :

⁽¹⁾ <https://www.courdecassation.fr/decision/6322cee039bd63fcb0945117>

⁽²⁾ <https://www.courdecassation.fr/decision/6480207ef17e00d0f8b572aa>



POEI : SCANDALE EN VUE !



Le dispositif POEI permet à Inetum et d'autres employeurs de recruter des salariés après qu'ils aient suivi une formation financée par Pôle Emploi.

Ce dispositif permet donc à des personnes en recherche d'emploi souvent de se réorienter vers une nouvelle activité ou parfois se spécialiser et obtenir un niveau d'expertise permettant une meilleure employabilité. C'est un dispositif coûteux financé par de l'argent public puisque les formations de 3 mois en général dispensées par des organismes de formation privée coûtent entre 8 et 10 000 euros.

C'est pour cette raison que Pôle Emploi exige avant de débiter le financement de telle formation que l'employeur signe une promesse d'embauche conditionnée à l'obtention du diplôme.

Coûteux mais vertueux ?

Mais pourquoi parle-t-on alors de scandale puisqu'il s'agit finalement d'un modèle gagnant-gagnant pour chacun ? Parce qu'Inetum use et abuse de ce système. En 2022, c'est plus de 250 personnes qui ont été recrutées par ce biais soit plus de 2 millions d'euros investis par Pôle Emploi. En 2023, c'est déjà près de 100 salariés qui sont concernés. Certains sont amenés à déménager et engager des frais importants pour espérer une nouvelle vie professionnelle. Une formation et une promesse d'embauche peuvent sembler sécurisantes et cela en vaut certainement le coup, se disent-ils.

Mais que deviennent ensuite ces salariés, les embauches ont-elles réellement lieu et débouchent-elles pour leur grande majorité sur un CDI, correspondant aux attentes de ces nouveaux salariés ?

Extrait du site de Pôle Emploi :

Qu'est-ce que la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ?

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est une aide financière de Pôle emploi à destination des employeurs, proposant une formation préalable à l'embauche. Elle a pour but de vous permettre d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi déposée par votre future entreprise auprès de Pôle emploi.

La POEI est financée par Pôle emploi et peut être cofinancée par le Conseil Régional ou l'Agefiph par exemple.

Depuis quelques mois nous ne cessons d'être alertés sur les dérives d'un système qui dévoient les objectifs de ce dispositif !

Les témoignages concordent toujours et démontrent une véritable politique RH qui se déroule en plusieurs actes :

- une agence Inetum signe des promesses d'embauches pour une dizaine de salariés suivant la même session de formation : Devops, analyste, système, ...
- À la fin de la formation, comme les missions manquent pour embaucher tout le monde en même temps, Inetum met la pression sur les salariés pour repousser la date d'embauche malgré ses engagements. Cette situation laisse alors certaines personnes sans ressource puisque Pôle Emploi ne paie des allocations que durant la formation.
- Une fois embauchés, pour ceux qui ne se découragent pas, c'est souvent l'intercontrat. Inetum sans surprise est dans l'incapacité de trouver des missions pour l'ensemble de ses nouveaux salariés au profil similaire. Mais Inetum peut se permettre ainsi de présenter aux clients plusieurs candidats formés sans frais.
- L'intercontrat peut ainsi durer plusieurs semaines ou mois. D'autres peuvent être positionnés sur des missions éloignées ou ne correspondant pas à la formation suivie.
- Les salariés en mission sont laissés sans accompagnement ou encadrement pouvant leur permettre de démarrer dans de bonnes conditions une mission dans un métier et un environnement qu'ils ne connaissent pas.
- Au bout de quelques semaines, Inetum commence à dégraisser les troupes et c'est la fin des périodes d'essai qui s'enchaînent et des salariés qui retombent à nouveau dans la précarité, conscients que leur formation de reconversion sans expérience ne vaut finalement rien.
- Pour ceux encore en activité, c'est le stress et la pression de voir cette première mission s'interrompre ainsi que la période d'essai. Les heures supplémentaires s'enchaînent, la fatigue s'installe, ayant pour conséquence un risque réel sur la santé...



Rappelons que si l'employeur n'a pas à justifier les raisons de la rupture de la période d'essai, il doit l'utiliser pour évaluer les compétences professionnelles du salarié et, en aucun cas, la motiver sur un critère discriminant ou étranger à ses capacités. L'absence de mission correspondant au poste pour lequel il a été recruté ne peut donc justifier la rupture de sa période d'essai.

Ces témoignages, nous les avons recueillis dans plusieurs activités de l'entreprise réparties dans toute la France, ce qui démontre le caractère systémique de l'usage abusif de ce dispositif par INETUM.

Solidaires Informatique est mobilisé et attentif à ces situations de détresse. Les enquêtes sur ce sujet vont se multiplier dans les CSE et des actions aux prud'hommes sont d'ores et déjà prévues à la rentrée.

il est temps de mettre un terme à ces pratiques qui amplifient la précarité et détournent l'argent public !

Télétravail et Flex office :

La nouvelle machine à fric d'inetum !

La direction d'Inetum a-t-elle trouvé un nouveau moyen d'enrichissement ?

Sans aucun doute lorsque l'on voit que toutes les régions sont touchées par la suppression des locaux.

Avec l'apparition du Covid-19, le recours au télétravail s'est amplifié. Une des conséquences de l'organisation du travail hybride combinant des temps en présentiel et en distanciel est la moindre occupation des locaux.

Et c'est l'opportunité pour Inetum de repenser son organisation de travail en présentiel en mettant en place le flex office.

Qu'est ce que le Flex office ?

C'est simple, les salariés n'ont plus de bureau attribué.

Et le nombre de postes de travail est inférieur au nombre de salariés.

Les entreprises vertueuses choisiront de mettre de nombreux bureaux pour ses salariés, mais ce n'est pas le choix qu'a fait Inetum (voir l'exemple de Nantes, plus bas dans l'article).

La direction d'Inetum, dans un souci de maximisation des profits fait le choix de mettre un nombre restreint de bureaux et pousse l'indécence à diminuer les m² par poste de travail.

Si la direction souhaitait que les salariés restent en télétravail, elle ne s'y prendrait pas autrement.

Adieu au collectif de travail, aux bénéfices cognitifs du travail en équipe et des liens sociaux si importants. Aristote a dit que «l'être humain est un animal social» signifiant ainsi que c'est dans la nature humaine de s'assembler avec les autres pour survivre.

La démonstration par l'exemple : Nantes (La Chapelle-sur-Erdre)

La direction Ouest, vivement encouragée par les directives de Paris, va supprimer près de 2400 m² de bureaux. Ce sont 226 postes de travail qui vont disparaître avec un projet de réaménagement.

Elle met aussi en place un flex office incroyablement agressif en prévoyant 4 positions de travail pour 10 salariés (taux à 40%). Ce taux de flex office est bien en deçà des pratiques dans les entreprises l'expérimentant (60 à 70%).

La surface des positions de travail diminue drastiquement pouvant descendre jusqu'à 4,4 m² alors que les normes préconisaient jusqu'à présent 10m².

Cette densification des postes dans un espace partagé entraînera des risques acoustiques très élevés avec des difficultés d'intelligibilité et de faibles possibilités techniques de réduction du bruit.

Une expertise menée dans le cadre de cette nouvelle organisation a écrit : **« Cette importante densité induit des contraintes fortes en termes d'acoustique des espaces de travail ».**

Mais avant de travailler dans ces conditions stressantes, il vous faudra d'abord réserver une place sans certitude qu'il y en ait, ni d'être physiquement proche de vos collègues et ce malgré le « micro-zoning » des activités.

Ce sera la course à la place, dès la première heure.





Ce sera aussi la fin des jours de présentiel choisis. Le nombre de bureaux étant nettement insuffisant, le management choisira pour vous quand vous viendrez ou quand vous resterez chez vous.

Cela veut dire aussi la difficulté voire l'impossibilité de se regrouper tous ensemble le même jour au sein d'une même équipe. Quid des apprentis, stagiaires et bien d'autres qui ont besoin d'interaction sociale afin de se familiariser avec le monde du travail ?

Et enfin, comme dit précédemment, il vous faudra travailler dans le bruit ambiant des bureaux partagés pouvant entraîner du stress chronique.

L'argent coule à Flot mais nos conditions de travail se déversent dans l'eau du Bain !!

Cette diminution de surfaces locatives sur Nantes va permettre à Bain Capital d'empocher la coquette somme de **580000 €** tous les ans sur le dos des salariés qui vont subir une nouvelle organisation de travail propice à l'isolement et au stress, au milieu de bureaux partagés aseptisés, dépersonnalisés et bruyants.

Inetum Software :

Dans le même contexte d'économie des m², Inetum Software réaménage ses locaux à Metz.

Un projet de fusion est également en cours pour regrouper les salariés de Montpellier Grabels et de Nîmes sur un nouveau site à Montpellier.

Le projet de déménagement de Osaone vers Tangram à Lyon est toujours prévu mais gelé par la non conformité du bâtiment.

Solidaires Informatique revendique un usage du télétravail bénéficiant de conditions d'indemnisations décentes (et non une aumône de 20€) et des conditions de travail acceptables au sein des locaux d'inetum. Solidaires Informatique se battra à vos côtés pour améliorer l'indemnisation et les conditions de travail.

Inetum Software, vers une sortie du groupe, de l'UES ?



Lors de la réunion CSE du 27 juillet 2023, nous avons demandé en présence de Monsieur Martin Hubert si la société Inetum Software France allait être vendue ou sortie de l'UES (unité économique et sociale).

Le directeur général de l'entité nous a répondu très prudemment :

« Comme annoncé par Monsieur Pommeraud, nous tendons vers une très large autonomisation. Mais, à ce stade, nous n'avons défini aucun organigramme juridique, ... sinon vous en seriez les premiers informés. »

Comment interpréter ces propos alors qu'Inetum Software est déjà une entité juridique indépendante, faisant partie du groupe.

Que signifie "autonomisation" ? Une sortie de l'UES en restant dans le groupe ? Une vente à une entreprise qui fait de l'édition ? Difficile d'en savoir plus à cette heure ...



Nous avons donc complété notre question pour connaître l'échéance de cet éventuel bouleversement et Martin Hubert a confirmé : « La décision sera prise avant la fin de l'année ».

Le sujet a également été abordé lors du CSE Central le vendredi 28 juillet 2023 sans apporter la moindre précision.

Nous vous donnerons plus d'informations à ce sujet à la rentrée...

Fracture sociale et précarité...

Le bilan social a révélé une augmentation des écarts des salaires entre les mieux et les moins bien rémunérés au sein d'Inetum Software.

En effet, on constate une augmentation de la rémunération des 10 % des salariés les mieux payés de près de 53 % !!

En revanche, sur le dernier décile, on constate une baisse de la moyenne de rémunération des salariés les moins bien rémunérés au sein de l'entreprise de 19,3 % !!



Toutes et tous ne subissent pas le contexte inflationniste avec la même violence !

Les nouveaux embauchés sont pourtant souvent mieux rémunérés que les salariés ayant une ancienneté importante chez Inetum, d'après les données transmises par la direction.

Il est d'ailleurs souligné que parmi la population des techniciens et agents de maîtrise, qu'aucune évolution de leur position et coefficient n'a été constaté.

Concernant les cadres, 42 ont évolué en 2021, pour seulement 8 en 2022.

Au revoir Lauriston ... Bonjour la galère d'Egencia !!

Nous changeons à présent de prestataire pour la réservation de la billetterie de nos déplacements professionnels.

Depuis des années, nous travaillions avec l'agence de voyages Lauriston, mais la direction a décidé de ne plus faire appel à eux, les mettant, au passage, en grande difficulté. Les premiers effets sont des licenciements en cours chez Lauriston.

Aujourd'hui, le passage par Egencia, déjà en place dans le reste de l'entreprise, pose de nombreux problèmes à nos salariés qui se déplacent en clientèle :

- Le processus de validation est excessif et complexifie la réservation pour nos déplacements ;
- chronophage dans la gestion des voyages ,on fait peser cela sur les consultants et non sur le management ;
- la sélection des hôtels est restreinte dans l'interface de l'application, ce qui a pour conséquence d'engendrer des frais de taxis lorsque les hôtels sont éloignés du site client et des restaurants ;
- la relation client est fortement dégradée et il faut multiplier les échanges pour obtenir les réservations de notre choix ;
- Il est pour le moment impossible de réserver pour plusieurs personnes, avec le risque de se retrouver dans 2 hôtels différents ;
- Les modifications de dernière minute sont parfois compliquées, mettent en peril la réalisation de prestations d'urgence, et engendrent des frais supplémentaires ;
- Nos collègues ne peuvent plus enregistrer leur carte Accor et profiter du programme de fidélisation.

Tous ces dysfonctionnements provoquent la colère de beaucoup de salariés d'Inetum Software.



Pas d'avancée pour les salariés du Tangram à Lyon !

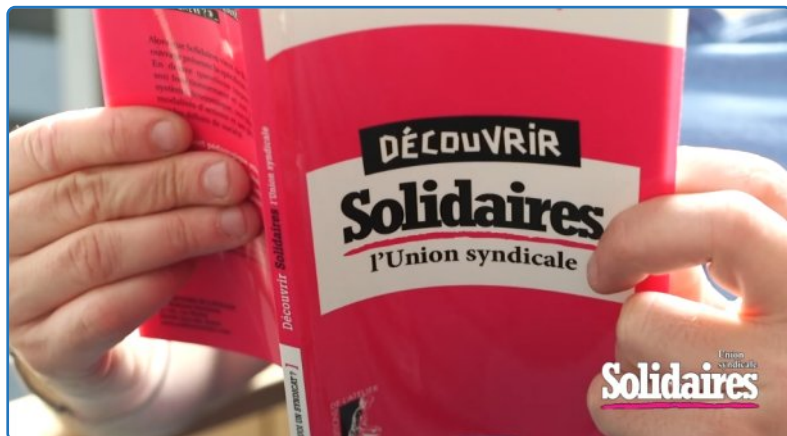
Notre bailleur du site du Tangram vient de donner l'autorisation du lancement des travaux pour le changement de la CTA (Centrale de Traitement d'Air) afin d'améliorer le renouvellement de l'air dans le bâtiment.

Des négociations sont en cours pour savoir si le propriétaire participera au financement des travaux, mais sa proposition actuelle ne satisfait pas notre employeur.

L'inspection du travail est également intervenue dans les locaux et a mis en avant des températures trop élevées au rez-de-chaussée.

Une nouvelle vidéo de l'union syndicale Solidaires qui représente bien les valeurs que nous défendons au quotidien.

La vidéo dure 4 mn



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

Christophe SCHMELTZER (DS Est)	06 32 19 07 53	Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 39 30 46
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
François PELTIER (DS IDF)	06 62 49 26 81	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Murielle TORRES RIVAS (DS IDF)	06 83 63 28 20	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
Marouane BOUJDOUN (RS IDF)	06 46 61 90 09	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
Julien SCHIAVO (RS com Environnement)	07 66 71 77 84	Marc AUBERTIN (DS Rhône-Alpes)	06 70 40 47 88
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	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