

Numéro 220

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Avril 2024

## Nos réseaux



## Sommaire

|                                                       |   |
|-------------------------------------------------------|---|
| Augmentations de salaire.....                         | 1 |
| Inetum Software : Le projet de filialisation.....     | 2 |
| Les petites mains de l'intelligence artificielle..... | 3 |
| Ne travaillez plus gratuitement.....                  | 4 |
| Greenwashing Corporate by Inetum.....                 | 5 |
| Injonctions à la sensibilisation chez Inetum.....     | 5 |
| ...les brèves.....                                    | 6 |
| Assistant.es de gestion.....                          | 7 |
| Frustration " Et maintenant, on fait QUOI ?".....     | 7 |
| 1er mai, L'appel Intersyndical.....                   | 8 |

## REUNION EN LIGNE

**Mardi 23 avril 2024**

**de 17h à 19h :**

### La dégradation des conditions de travail

Venez partager un moment d'échange pour discuter.

**Réunion en ligne sur**

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



## Augmentations de salaire : Les dés sont jetés !

*La commission salaire s'est réunie fin mars pour décider de la répartition individuelle de la maigre enveloppe (3 %) dédiée aux revalorisations salariales.*

Depuis 2023, cette commission opaque ne se réunit plus qu'une fois par an pour décider de l'ensemble des augmentations qui seront attribuées.

Ainsi, début avril, chaque manager sera en capacité de vous informer de votre situation, du réel dépôt de votre dossier auprès de la commission et de la décision de cette dernière.

Ne vous laissez pas duper par les affirmations du type "J'ai bien fait une demande pour toi, mais la commission a refusé". Dans les faits, la commission ne regarde que la cohérence de la demande faite : montant trop élevé, augmentation déjà accordée récemment... Ainsi, une non-augmentation se justifie dans 90 % des cas par l'absence de demande de votre manager. Le faux discours et les fausses affirmations s'expliquent généralement par un manque de courage de vos managers qui repoussent la faute et leur responsabilité vers une commission vers laquelle on ne peut se retourner.

Pour pallier l'obscurantisme qui couvre le process des augmentations de salaire, Solidaires Informatique réclame lors des Négociations Annuelles Obligatoires, la mise en place d'un Workflow permettant de suivre ses demandes de revalorisation salariale tout au long des étapes de validation (entretien d'évaluation, manager, direction régionale, commission salaire) permettant d'identifier le blocage et d'en justifier le motif d'un éventuel refus.

L'opacité étant un des principes directeurs de la politique salariale, permettant de masquer les inégalités, les discriminations et le copinage, la direction a écarté une nouvelle fois cette solution qui permettrait pourtant d'apaiser les relations et la défiance hiérarchique sur ce sujet.

La présidente du CSE Île-de-France, E. Royer (RH France), a pourtant annoncé en séance du CSE que pour tenir compte de nos demandes, l'ordre a été donné aux managers d'informer chaque salarié de la décision les concernant et des motivations du Comité Salaires.

Ne nous faisons pas d'illusion, Alors prenons les devants : questionnons nos managers dès début avril. Ils doivent nous répondre et justifier la décision prise.

# inetum Software : Le projet de Filialisation

*Comme nous vous l'avions dit dans le tract du mois dernier, Inetum Software ne sera plus une filiale d'Inetum, mais directement rattachée à Bidco (structure juridique qui détient Inetum).*

La consultation des instances représentatives est lancée depuis le 15 mars.

Le CSE Central a déclenché une expertise avec le cabinet ADECO qui est assisté par le cabinet d'avocats Grelin & associés sur le volet juridique.

L'enjeu est de comprendre l'architecture cible et d'identifier les impacts pour les salariés à court et moyen terme, puis de déclencher toutes actions nécessaires nous permettant d'obtenir des informations essentielles dans le cadre de ce projet.

Si actuellement, Inetum Software est une filiale à 100 % d'Inetum SAS, elle-même détenue par la société Granite BIDCO, elle deviendra une société sœur directement attachée à BIDCO.

La direction a tout de même fait le choix d'utiliser l'entité juridique nommée « GFI 7 », actuellement vide, comme une holding qui hébergera Inetum Software France.

**réaliser une plus-value sur la revente de l'entreprise.** La séparation des activités du service et du software a d'ailleurs pour effet direct d'augmenter la valorisation si une vente devait intervenir.

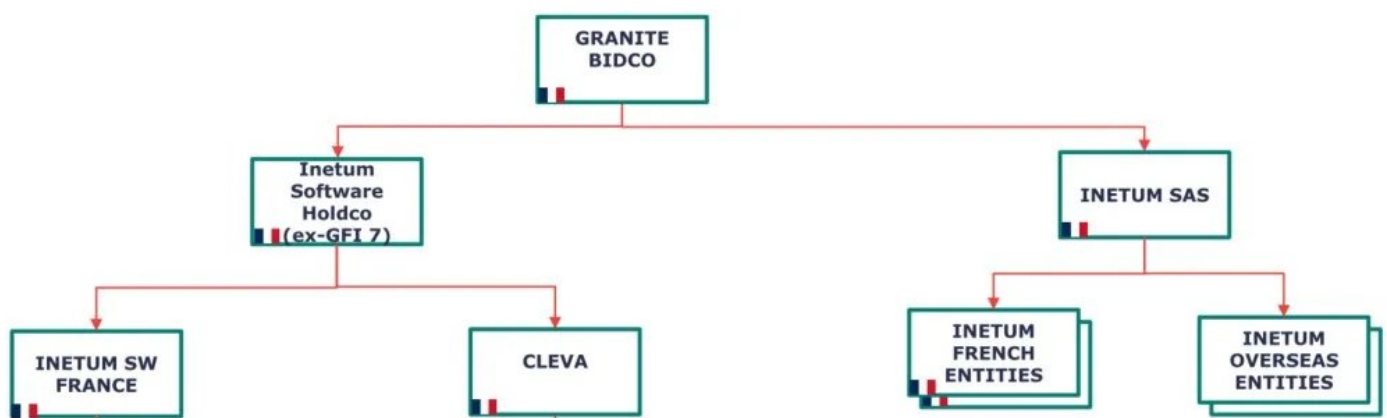
Cette opération permet également à l'actionnaire de revendre les activités du software et du service à plusieurs acquéreurs distincts.

Même si tous les scénarios sont possibles, l'énergie dépensée par notre employeur pour la séparation de l'activité CLEVA d'Inetum Software France laisse penser à un projet de vente à court terme.

La signature du contrat de service avec PRO-BTP pour une valeur d'environ 10 millions d'euros permet également de favoriser une cession dans des conditions plus favorables pour l'actionnaire.

## Que deviennent les accords négociés au sein de l'UES ?

Actuellement, en application de l'accord UES en vigueur au sein de l'UES, toute filiale qui n'est pas détenue au moins à 70 % par Inetum SAS sort de fait de l'UES.



Ainsi les salariés Inetum Software subiront un simple changement d'actionnaire sans transfert de leur contrat d'une entité vers une autre.

CLEVA, l'activité des progiciels des assurances Inetum Software, sera en revanche détachée et déplacée vers une nouvelle entité juridique. Les contrats de travail seront en conséquence transférés conformément aux dispositions des articles L.1224-1 et L.1224-2 du code du travail.

**Le transfert des salariés protégés sera soumis à l'autorisation administrative.**

L'objectif, tel qu'il était déjà annoncé par notre actionnaire BAIN CAPITAL avant même que le projet d'acquisition soit finalisé, est de pouvoir d'ici 2027

Les opérations prévues dans le cadre du projet de filialisation auraient donc pour conséquence, et en absence de changement, la sortie d'Inetum Software et de la nouvelle entité CLEVA de l'UES.

Ainsi, si les accords étaient dénoncés par la direction, nous entrerions dans une phase de négociations dans le but de conclure des accords de substitution.

**Ces nouveaux accords remettraient en question les avantages négociés tels que nous vous les avons exposés dans nos précédents articles.**

Une réunion paritaire, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est prévue le 10 avril prochain pour conclure un avenant à cet accord pour supprimer la règle des 70 % et ainsi maintenir

Suite en page 3.

Inetum Software dans l'UES. Les accords négociés resteraient ainsi en vigueur tant que les entités ne sont pas cédées.

C'est également dans le cadre des réunions paritaires que sera définie la modification éventuelle des périmètres CSE du fait de ces changements.

A ce jour, toutes les organisations syndicales annoncent leur souhait de signer cet avenant, mise à part la CFE-CGC qui estime qu'une participation plus importante serait attribuée aux salariés de Software, en cas de sortie de l'UES. Rien n'est certain compte tenu des projets d'acquisitions d'entreprises prévus par la direction qui impacteront nécessairement le résultat fiscal de l'entreprise. La participation étant générée par Inetum Software, il est à prévoir qu'en cas de sortie de l'UES, la participation serait à zéro pour les salariés d'Inetum SAS.

## Les petites mains de l'intelligence artificielle



*En janvier 2024, les salariés de l'entreprise Onclusive ont fait grève contre un plan de licenciement, que leur direction justifiait par l'utilisation de l'intelligence artificielle. Mais la suppression d'emplois n'est pas le seul dommage que provoque l'intelligence artificielle.*

L'innovation de l'IA est de permettre à un algorithme d'apprendre à effectuer une tâche, alors que dans un programme classique, il faut spécifier toutes les étapes pour effectuer cette tâche. Cet apprentissage ne se fait pas tout seul. Il faut des humains qui lui montrent, par exemple, des photos de voiture pour lui apprendre à reconnaître une voiture.

Ce travail est souvent très peu rémunéré et effectué par des travailleurs de pays où les conditions de travail sont déplorables et où le droit du travail est pratiquement inexistant.

Aux Philippines, de jeunes informaticiens sont payés environ 4 euros par jour, par la société Remotasks pour entraîner une Intelligence Artificielle.

Pour éviter aux futurs utilisateurs de l'IA d'être confrontés à des images, des vidéos ou des écrits choquants, les travailleurs qui entraînent l'IA doivent lire ou regarder des contenus violents, souvent extrêmement violents (viols, torture, assassinats...) pour les déclarer non conformes.

Ces travailleurs sont donc eux-mêmes confrontés toute la journée à des contenus traumatisants qui affectent leur santé. Et ils ne reçoivent aucun soutien psychologique pour y faire face.

C'est cela aussi l'intelligence artificielle !

Mais tout espoir n'est pas perdu.

**En mai 2023 au Kenya, des Salariés d'entreprises sous-traitantes de Meta, OpenAI ou ByteDance ont créé le premier syndicat africain des modérateurs de contenu.**

**Pour en savoir plus :**

[Documentaire d'Arte sur les travailleurs philippins \(disponible jusqu'au 5 décembre 2024\)](#)

[Article du Monde sur les travailleurs kényans \(en accès libre\)](#)

# Ne travaillez plus gratuitement pendant vos déplacements en clientèle !

*Lorsque vous vous déplacez en clientèle et que le temps de trajet pour vous rendre sur le site d'un client est plus long que votre trajet habituel, il doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière.*

Pour certains la contrepartie financière se résume à remplir la case « Borloo » sur votre CRA et ne peut dépasser 15 euros brut par semaine, soit la somme ridicule de 45 euros pour 3 semaines effectuées.

Jusqu'à présent chez Inetum, si votre manager vous appelait pendant votre temps de trajet, si un client vous sollicitait, ou encore si vous exécutiez une tâche pour l'entreprise, cela restait du temps de déplacement et pas du temps de travail effectif, contrairement aux dispositions légales, comme le confirme la cour de cassation dans un arrêt récent.

## **Voici ce que dit le code du travail :**

- article L.3121-1 : la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

- article L.3121-4 : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

## **La cour de cassation a statué en mars 2023 que :**

- Les juges du fond doivent vérifier que, pendant les temps de déplacement, le salarié ne se tenait pas à la disposition de l'employeur » (Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068, n° 199 F - B ; Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-22.335).

- Ils doivent nécessairement vérifier si le temps de déplacements accompli entre le domicile du salarié et les sites des premier et dernier clients répondait à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail, faute de quoi leur décision sera privée de base légale (Cass. soc., 24 mai 2023, n° 21-19.549).

- Si ces critères ne sont pas remplis, ce temps devra être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées. S'ils le sont, le salarié itinérant qui dépasse le temps normal de trajet domicile/travail ne pourra prétendre qu'à la contrepartie financière ou sous forme de repos prévue par l'article L. 3121-4. La qualification des temps de

trajet domicile/sites des premier et dernier clients en temps de travail effectif n'est donc pas systématique. Puisque le contrôle de l'employeur était rétrospectif, que le salarié avait l'initiative de son circuit quotidien ou encore qu'il restait libre de vaquer à des occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier, ses temps de trajets ne rentraient pas dans le cadre de l'article L. 3121-1 (Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 20-22.800, n° 2001 FS – B).

La jurisprudence confirme aujourd'hui que si par exemple vous êtes dans le train pour un trajet d'une durée inhabituelle (par exemple 2h A/R quotidien) et que vous ne répondez pas à un appel de l'employeur ou du client, le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Par contre, si vous répondez à ces appels employeur ou client, il s'agit bien du temps de travail effectif qui doit être déclaré, rémunéré et éligible aux heures supplémentaires.

Solidaires Informatique vous conseille de déclarer dans le CRA vos heures réellement effectuées.

En cas de doute contactez vos élus Solidaires Informatique.



# Digital Cleanup Challenge : Greenwashing Corporate by Inetum

*Du 18 au 22 mars, nous avons été inondés de mails de la part de la direction, comme l'année dernière, prétendument dans le cadre du " Digital Cleanup Challenge ". Cette série de cinq mails - en 5 langues, avec des images, représentant plusieurs ko - envoyée à chacun des 28000 employés de notre société, prétendait promouvoir des actions en faveur de l'environnement. Cependant, derrière cette façade de sensibilisation écologique, se cache une réalité bien plus cynique.*

Le premier mail de cette série avait d'ailleurs pour thème "**le nettoyage de votre boîte mail**". Oui, vous avez bien lu. Au lieu d'adopter des politiques environnementales sérieuses et substantielles, la direction a choisi de nous bombarder de mails pour nous dire de nettoyer nos boîtes mail. Est-ce une blague de mauvais goût ? Malheureusement, non.

Pendant cinq jours consécutifs, nous avons été soumis à une avalanche de conseils inutiles sur la manière de trier nos emails, de supprimer les spams et de vider nos corbeilles. Est-ce réellement ainsi que notre entreprise pense contribuer à la protection de l'environnement ? **Envoyer 28 000 mails par jour sur cinq jours, pour nous dire de nettoyer nos boîtes mail ? C'est absurde, c'est contre-productif, et surtout, c'est insultant pour notre intelligence.**

Pendant ce temps, où étaient les véritables actions en faveur de l'environnement ? Où étaient les investissements dans des technologies durables, les politiques de réduction des émissions de carbone, ou les initiatives pour réduire notre empreinte écologique réelle ? Au lieu de cela, nous avons eu droit à une campagne de communication vide de sens, destinée uniquement à redorer l'image de l'entreprise sans prendre de mesures réelles pour la protéger.

**Envoyer des milliers de mails pour nous dire de nettoyer nos boîtes mail est une preuve flagrante du greenwashing corporatif pratiqué par notre employeur.** Plutôt que de gaspiller du temps, des ressources et de l'énergie à envoyer des mails inutiles, la direction ferait mieux de se concentrer sur des actions réelles et significatives pour protéger notre environnement.



## Injonctions à la sensibilisation chez Inetum

Vous avez été très nombreux à nous remonter vos questions sur les nombreux mails reçus de la part de vos managers concernant les « formations » ou « sensibilisations » (AI, Sécurité...). Avec même parfois des injonctions à finir ces parcours obligatoires dans les plus brefs délais.

Ces mails ne précisant pas certaines informations essentielles :

- › la durée de la formation/sensibilisation
- › le caractère Obligatoire (ou non)
- › à faire sur le temps de travail ? Ou sur le temps libre
- › le cas échéant, le code à pointer dans le CRA35
- › le cas échéant, si le salarié est en mission, quand

le client va-t-il être prévenu ?

- › Quel moyen matériel a été mis à disposition du salarié pour réaliser cette tâche ?

Mais non, rien de tout ça.

**C'est donc au salarié.e de se débrouiller et de faire cela sur ses pauses, ou sur son temps de repas.**

Et oui, car très souvent les salarié.es ne vont pas poser toutes ces questions à leur manager.

Alors, c'est nous, représentants du personnel qui vous demandons de mettre en place un workflow afin que les salarié.es ne se posent plus toutes ces questions et ne soient pas dans une situation qui leur génère un stress supplémentaire.

## IDF - Mobilité douce : cumul remboursement Vélib'/Navigo

Lors d'une réunion de CSE, nous avons eu la confirmation par la direction que **le remboursement Vélib' était cumulable au remboursement Navigo**

## IDF Mobilité, Dédommagement Navigo

Pour l'année 2023, quinze axes donnent droit à un remboursement : retrouvez-les sur l'espace dédommagement pour les clients Navigo. Toutes les demandes doivent être déposées sur la plateforme d'Île-de-France Mobilités entre le 20/03/2024 et le 17/04/2024

<https://www.iledefrance-mobilites.fr/dedommagement>

## Toulouse : CO2 mon amour

Voilà maintenant 5 mois qu'un rapport d'expertise révélait des problèmes de renouvellement de l'air frais dans les locaux du site de Toulouse suite au réaménagement en flex-office. Déplacez quelques chaises, entassez les salariés et hop le tour est joué ! Mais non.

Voilà maintenant 4 mois que nous attendons que la direction s'occupe sérieusement du problème. Sans succès jusqu'à maintenant puisque qu'à part des "contre-expertises" au rabais visant à minimiser le problème, la direction n'a rien d'autre à proposer que de limiter le temps de présence dans les salles de réunions à une heure lorsque celles-ci sont occupées par plus de deux personnes. Est-ce une obligation, une recommandation ? Que se passe-t-il lorsque les réunions s'enchaînent dans la même salle ? Le CO2 et les polluants quittent-ils la salle avec ses occupants ?

Tout cela n'est pas sérieux et prouve qu'il y a bien un problème avec l'air que nous respirons dans les locaux de Toulouse. **Nous ne lâcherons pas l'affaire.**

## Toulouse : Génération Optique 2000

Nous avons demandé quelques lampes d'appoint dans les bureaux les plus sombres afin de garantir un confort visuel adapté aux recommandations nationales. Pour la direction, c'est non. Pourquoi ? Parce qu'il existe désormais un "plan d'aménagement" imaginé par la direction. **Ce plan est surtout très pratique pour pouvoir refuser les demandes des salariés concernant les aménagements des locaux.** Vous voulez une lampe individuelle ? Le "plan d'aménage-

ment" ne le prévoit pas. Des fauteuils avec accoudoirs ? Le "plan d'aménagement" ne le prévoit pas.

Les élus se demandent alors ce que prévoit ce plan d'aménagement et en ont donc demandé un exemplaire. Aucun retour à ce jour. **Voilà le monologue social façon Inetum : demandez toujours, mais ce n'est pas prévu par la direction. Sujet clos.**

## Bordeaux Boum Box

Une forte explosion a eu lieu sur le toit de l'agence de Bordeaux. En cause, un bloc de climatisation qui aurait littéralement explosé. Prévenus par les salariés d'un bâtiment voisin et en l'absence d'un quelconque responsable Inetum au moment des faits, une évacuation d'une partie des bureaux a été effectuée suite à l'intervention des élus auprès de la Direction à Toulouse.

## Bordeaux : Mars attack

À Bordeaux, les salariés se plaignent d'un distributeur de friandises trop bruyant placé tout près d'un espace de travail. Si la direction a dit s'occuper du problème, il a aussi **été dit que ce n'était pas une priorité.**

Au-delà des nuisances sonores, on peut s'interroger sur l'utilité de réfrigérer 24h/24h des barres chocolatées gavées d'huile de palme et de sucre dans des **passoires énergétiques**. Une aberration écologique et sanitaire qui mériterait de finir aux oubliettes et d'être remplacée par des systèmes de distribution qu'il faudrait repenser collectivement.

## CSE Central : On veut des salles d'allaitement partout !

Suite aux promesses non tenues de l'aménagement d'une salle d'allaitement adaptée sur le site du Stories, les élus du CSE Central réclament que la direction prenne les mesures nécessaires.

Sur chaque site, des salles d'allaitement doivent être mises à disposition des salariées comme l'oblige la loi. En CSE central comme dans les régions, les élus Solidaires Informatique relaieront cette demande et veilleront à ce qu'elle soit effective.

**Vous souhaitez faire figurer des nouvelles de votre agence dans cette rubrique ? Contactez nous à [contact@sudgfi.fr](mailto:contact@sudgfi.fr)**

# Assistant.es de gestion : la direction manoeuvre en catimini

*Après l'échec de la migration SAP qui a mis en difficulté depuis plus d'un an l'ensemble des assistant.es de gestion, la direction a décidé de mettre ces salarié.es à nouveau sous pression.*

Alors qu'aucun.e des salarié.es concerné.es n'en était informé, la direction a en effet débuté une consultation sur la création de deux métiers distincts dans lesquels les assistant.es de gestion seront positionnés :

D'une part les assistant.es de ventes (ADV) qui auront la charge de la gestion des contrats, des portefeuilles clients, de l'activité des salarié.es et de la facturation,

D'autre part les assistant.es d'agences (ADA) qui s'occuperont de l'accompagnement collaborateur, la gestion des frais et des déplacements, des demandes d'achat et de la gestion des stocks.

Mais comment se fera l'affectation de chacun.e sur ces métiers ? Comment les assistant.es de gestion seront-ils associés aux choix à venir ? Quelles sont les

perspectives de carrières pour chacun de ces nouveaux métiers ? Les salaires et leurs évolutions seront-ils les mêmes ? Quel impact cela aura-t-il sur la charge de travail ? Quels risques sur l'emploi cela fait-il peser sur ces salarié.es ? Quels sont les risques psycho-sociaux associés et comment y répondre ? Qui définira les besoins pour chaque agence et qu'advient-il des ADA en cas de fermeture d'agence ? ...

Pour répondre à toutes ces questions et afin de recueillir les souhaits et inquiétudes de chacun.e, **les élus du CSEC ont voté à l'unanimité une expertise qui se déroulera très prochainement et dont nous vous ferons un retour à la restitution.**

Les années d'observation de notre actionnaire Bain Capital sont terminées. Place aux grands chamboulements, aux réorganisations, aux restrictions, aux sacrifices ... et aux risques associés pour nos métiers, nos salaires et nos emplois. **Soyons prêt.es à lutter collectivement pour conserver nos acquis et améliorer notre futur au sein d'Inetum !**

## On a lu, on a vu et on a aimé : Frustration magazine " Et maintenant, on fait quoi ? "



**Vous ne détestez pas le lundi, vous détestez le capitalisme.**

Le numéro annuel de la revue *Frustration Magazine* est disponible dans toutes les bonnes librairies.

Inflation, licenciements, recul de nos droits sociaux et démocratiques, montée de l'extrême droite, des riches toujours plus riches, les raisons de réagir et de s'organiser pour faire face ne manquent pas. Nous sommes nombreux à nous poser la question "Et maintenant, on fait quoi ?". **Ce mook de Frustration nourrit le débat qui anime ceux qui entendent résister à ce monde imaginé par quelques RH, banquiers et jeunes diplômés d'écoles de commerce.**

Constatant que ce n'est pas la volonté qui manque, mais la technique pour y parvenir, Frustration propose de tirer les leçons des échecs et victoires récents en évitant de se laisser embourber dans l'idéologie dominante :

**Véritable manuel de développement collectif**, il a ses articles, sa BD, ses enquêtes, ses mises au point, ses jeux, et même... son horoscope. Vous y trouverez aussi des interviews de plusieurs acteurs du mouvement social (syndicalistes, intellectuels, acteurs, militants, etc.) pour leur poser cette question qui nous taraude : et maintenant, on fait QUOI ?

**Un numéro annuel à lire de toute urgence pour trouver le carburant pour continuer à se battre, se révolter et espérer.**

Vous pouvez trouver ce numéro chez [votre libraire](#) ou en le commandant aux [éditions des "Liens qui libèrent"](#) [Frustration c'est aussi un site Web.](#)

# 1ER MAI, APPEL INTERSYNDICAL :

## NI LES ACTIONNAIRES, NI LES RÉACTIONNAIRES : UN 1ER MAI POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

*Le 1er mai, journée internationale des travailleurs et travailleuses, va se tenir dans un contexte marqué par les guerres terriblement meurtrières, notamment en Ukraine et en Palestine. Nos organisations réaffirment leur engagement pour une paix juste et durable dans le cadre du droit international, qui ne peut se faire aux conditions de l'agresseur.*

En France, les travailleur·euses sont sous la menace d'un nouveau plan d'austérité. Pour multiplier les cadeaux aux entreprises, ce qui aggrave les inégalités sociales, le gouvernement annonce faire des milliards d'économies sur les politiques sociales et les services publics, la transition écologique ou en faisant les poches des chômeurs et chômeuses, de celles et ceux qui sont malades, ou encore en s'attaquant une nouvelle fois au Code du travail. Loin de "désamortiser" le pays, il poursuit sa politique au service des plus riches en distribuant de l'argent public aux entreprises privées, notamment les plus grosses, sous forme d'exonérations de cotisations sociales : plus les salaires sont bas, plus les aides publiques sont conséquentes, ce qui encourage les directions d'entreprises à maintenir des millions de salarié·es avec des fiches de paie proches du SMIC. A l'image du SMIC, il faut à minima indexer les salaires, pensions et le point d'indice sur les prix. Il y a urgence d'augmenter les salaires et les retraites.

La précarité et la pauvreté gagnent du terrain, en particulier chez les étudiant·es : un·e sur deux travaille pour financer ses études, deux étudiant·es sur trois sautent régulièrement des repas et plus de trois étudiant·es sur dix renoncent à des soins faute

d'argent. Un·e sur deux est mal logé·e. Un·e étudiant·e sur 5 ne mange pas à sa faim. Il faut augmenter les minima sociaux, les bourses d'études et réformer en urgence ce système d'aide pour que chacun·e puisse étudier dans des conditions dignes.

Nos organisations appellent à s'opposer aux politiques d'austérité en France comme en Europe. Alors que des profits records sont enregistrés, il faut sortir du choix délétère que l'on nous impose. Pour une Europe sociale et des peuples : ni dépendance à la finance, ni poison de l'extrême-droite, pire ennemi des travailleurs et travailleuses ! Nos organisations militent pour le renforcement de la protection sociale et s'opposent aux projets de contre-réformes qui réduisent les droits et conquis des travailleurs et travailleuses.

Elles dénoncent les attaques aux libertés collectives et individuelles, notamment contre les bourses du travail et le droit de manifester, les libertés syndicales mais aussi les entraves à la liberté d'expression, par exemple sous-couvert des lois anti-terroristes.

Le 1er mai doit aussi être le prolongement des mobilisations du 8 mars pour l'égalité réelle alors que les femmes sont moins payées et plus souvent en situation de précarité.

Nos organisations appellent les travailleuses et travailleurs, les jeunes, étudiant·es et retraité·es, à manifester partout en France le 1er mai contre l'austérité, pour l'emploi, les salaires, les services

publics, la protection sociale, les libertés et la paix juste et durable dans le monde.



**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 | Pascal GUILLAUME (RS Ouest)           | 06 88 07 71 48 |
| Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France) | 06 70 49 84 93 | Anne OURY (DS Ouest)                  | 06 30 49 67 67 |
| Patrice BOUVET (DSC France)          | 06 09 59 74 87 | Yasmina DJERRAR (DS Software)         | 06 67 22 12 06 |
| Murielle TORRES RIVAS (Bureau)       | 06 83 63 28 20 | Matthieu GOYET (DS Software)          | 06 51 63 33 99 |
| Julien SCHIAVO (RSS Ile de France)   | 07 66 71 77 84 | Bogdan LASCULESCU (DS Software)       | 06 51 09 87 25 |
| Laure NETZ (DS Méditerranée)         | 06 09 34 78 20 | Laure SOMMERIA (RS Software)          |                |
| Jean-Michel VALERS (DS Méditerranée) | 06 62 14 25 48 | Karima TOUZANI (RS Software)          |                |
| Patrick DEMAY (RS Nord)              | 06 19 15 40 66 | Marc AUBERTIN (DS Rhône-Alpes)        | 06 70 40 47 88 |
| Olivier LEFRANCQ (DS Nord)           | 06 19 87 58 97 | Yann KERBIRIOU (RS Rhône-Alpes)       | 07 68 26 71 97 |
| Guillaume MAHELLE (DS Nord)          | 07 77 39 30 46 | Jean-Philippe CALVEL (DS Sud-Ouest)   | 06 83 44 63 12 |
| Régis SCHAFFRAN (DS Nord)            | 06 52 06 49 98 | Victor DO LACO TAVARES (RS Sud-Ouest) |                |
| Franck AUGER (DS Ouest)              | 06 99 91 88 33 | Malik RECOING (DS Sud-Ouest)          |                |
| Christophe BAUDRY (DS Ouest)         | 06 88 60 75 20 | Aïcha SEDRINI (RS Sud-Ouest)          |                |