



Numéro 222

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Juin 2024

Nos réseaux



Sommaire

Consultations au CSEC.....	1
Assistants de gestion.....	1
Filialisation de Software.....	2
Stories : L'argent avant la sécurité.....	3
IdF : vers une annulation des élections ?.....	3
La direction ouvre la chasse aux intercos.....	4
La vie en rose.....	4
Les brèves du mois.....	5
Dossier harcèlement à Niort.....	6

REUNION EN LIGNE

Mercredi 12 juin 2024

de 17h30 à 19h :

Faire Face aux sanctions disciplinaires

Réunion en ligne sur

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



Consultation du CSEC : un calendrier intenable et la mauvaise foi de la direction

En plein mois de mai, la direction a décidé de soumettre à la consultation du CSE Central 3 projets d'importances majeures : Filialisation de Software, réduction des surfaces du Stories, création de deux filières métiers pour les assistantes de gestion.

Ces projets, étant donné les délais imposés, leurs impacts et leurs technicités, ont fait l'objet d'un accompagnement par des cabinets d'expertise et **les résultats sont alarmants**. Les impacts sur l'emploi, la santé et la sécurité, le manque d'informations ou les informations erronées communiqués ont convaincu les élu.es du CSEC a demander le report des consultations et à prévoir un calendrier en phase avec le déploiement de ces projets.

Devant le refus de la direction, **les élu.es du CSEC ont pris la décision de saisir le Tribunal Judiciaire en référé** pour obtenir les informations nécessaires, reporter les consultations et par conséquent la mise en œuvre de ces projets.

L'audience aura lieu le 6 juin.

Tous les détails dans notre dossier CSEC.

CSEC : Le Flou persiste sur le sort des assistant.es de gestion

Le 15 mars, la direction nous indiquait qu'elle décidait de créer 2 filières métiers distinctes pour les assistant.es de gestion : une filière pour les assistant.es de vente (ADV) en charge de la facturation, gestion des contrats, des suivis client... Et une autre pour les assistant.es d'agence (ADA) qui effectueraient les tâches d'accueil, gestion du matériel, relais événementiel, achats, stocks, frais de missions etc.

Si la direction nous a assuré vouloir co-construire ce projet en prenant en compte les souhaits des personnes concernées, l'expertise a montré un projet immature, plein d'incertitudes à la date de la consultation du CSEC et générateur de stress.

Ce projet censé répondre à une demande des assistant.es de gestion pour qui la charge de travail à considérablement augmentée depuis l'introduction du logiciel SAP, permet surtout de se caler sur la réorganisation mise en œuvre en début d'année avec la mise en place d'une direction financière qui pilote la partie facturation et qui, de fait, se heurte au management local pour les demandes de gestion de proximité.

Si les assistant.es de gestion ont bien été sollicités sur ce projet, c'est avec un timing qui les a pris bien souvent au dépourvu avec des filières peu ou pas définies au moment des entretiens, pour lesquels il était donc difficile de se projeter. **Le principe du volontariat est donc faussé** d'autant que tous les avis ne pourront être pris en compte pour coller avec les besoins de l'organisation.

Le périmètre mal défini, le nombre de personnes impactées non précisé, le site pilote encore inconnu, le nombre précis de poste à pourvoir pour chaque filière et par zone géographique non communiqué laissent craindre une gestion de projet approximative avec des conséquences douloureuses.

En cas de mauvais calibrage, la charge de travail risque d'exploser et le souvenir de la migration catastrophique vers SAP est encore dans les mémoires. **A ce jour, aucune mesure spécifique ne semble prise pour prévenir de tels problèmes.**

Les points d'inquiétudes sont ainsi nombreux avec des incertitudes sur l'avenir, la peur de l'externalisation ou de la rationalisation des effectifs, la crainte d'une perte de sens du travail avec un découpage des tâches visant des gains de productivité, l'impossibilité de varier les activités, la baisse de l'autonomie et la perte de l'ancrage local.

Pour les futur.es assistant.es d'agence, c'est les risques sur l'employabilité, la pérennité des emplois, l'évolution professionnelle et salariale qui inquiète.

Devant toutes ces incertitudes, le CSEC a donc demandé les informations manquantes et la mise en place d'un calendrier de consultation au fil des étapes de mise en place de ce projet. Devant le refus de la direction, le CSEC a une nouvelle fois décidé de saisir le Tribunal Judiciaire.

CSEC : Filialisation de Software

Le changement d'actionnaire de l'entité Software et l'apport partiel d'actif au profit de la nouvelle entité Cleva devaient avoir lieu le 1er juin, malgré la demande de report de consultation formulée par le CSE Central.

Cela signifie que l'activité Cleva au sein d'Inetum Software sera transférée vers l'entité juridique Cleva SAS. La direction adopte ainsi une posture ferme ne prenant pas en compte les conséquences d'une éventuelle annulation à l'issue de l'audience du 6 juin 2024 devant le tribunal de Bobigny.

Aujourd'hui encore, ce projet manque de transparence.

Le CSE Central dénonce :

- › L'absence de communication de Bain Capital et de la direction sur le véritable projet concernant le devenir des deux entités Software et Cleva. Une situation qui génère inutilement stress et inquiétude.
- › Le refus d'organiser des élections rapidement dans l'entité Cleva qui ne disposera d'aucune instance pour la représenter alors que la situation instable le nécessite pour défendre l'intérêt des salariés.
- › Le refus de mettre en place une commission de suivi sur les différentes étapes de la filialisation.
- › La sous-évaluation des performances économique et du prix de cession de l'entité Software qui impact négativement le montant de la prime de participation.

Les informations communiquées au jour de la consultation sont incomplètes puisque n'ont pas été transmis la liste des postes devant être transférés vers Cleva, les conventions tripartites pour les futurs salariés Cleva, la liste et le devenir des salariés travaillant de façon hybride sur des activités relevant de Software et de Cleva ou



Suite en page 3.

de Inetum SA et pour Software, la version finale et complète du traité d'apport partiel d'actifs, les informations sur la procédure de transfert des salariés protégés.

C'est dans ce contexte que le CSEC a demandé au Tribunal l'annulation de la consultation et de l'opération juridique.

CSEC : Au stories, l'argent passe avant la sécurité

8 mois, à peine, après avoir intégré l'ensemble des équipes au sein du siège de l'entreprise dans ce qui devait être une vitrine attractive pour Inetum, la direction sur instruction de l'actionnaire décide de nouvelles économies avec une réduction drastique des espaces de travail, la quasi-suppression des espaces informels et de confidentialité, la généralisation des grands open-space, la mise en place d'un flex-office extrême où les équipes seront dispatchées dans les différents étages.

Même la sécurité est laissée de côté puisque sur les plans que nous avons pu consulter des accès pompiers sont condamnés, des aérations occultés, des surface par poste de travail en deçà de la réglementation et des normes.

Pour infirmer les conclusions alarmantes du rapport d'expertise sur les risques RPS, sur la démotivation, sur la généralisation du télétravail faisant perdre ce qui reste d'interactions humaines, sur la charge de travail et la perte d'efficacité... La direction nous indique ne pas avoir fourni les plans définitifs.

La direction se moquerait donc des instances du personnel qui ont la responsabilité de donner un avis et des préconisations éclairées par les données du projet définitif ?

La procédure juridique votée par le CSEC a pour objectif d'obtenir l'ensemble des informations nécessaires pour s'assurer qu'aucun risque ne pèsera sur les salariés et sur leurs conditions de travail.

Élections CSE Île-de-France : les élections seront-elles annulées ?

Comme tous les autres syndicats, Solidaires Informatique était convoqué au tribunal de Bobigny le 28 mai 2024 au sujet de la demande d'annulation, par la CFTC, des élections du CSE Île-de-France.

La CFDT, visée par cette action, a demandé un report en raison de l'arrivée tardive des conclusions de la direction. La direction, elle, était absente à cette audience, c'est dire son intérêt pour la démocratie dans l'entreprise !

Le juge a décidé de reporter l'audience au mardi 10 septembre 2024.

Pour rappel, la CFTC a demandé l'annulation des élections du CSE IDF en raison des infractions et du non-respect du protocole électoral par la CFDT.

Solidaires Informatique et d'autres syndicats avaient alerté la direction sur plusieurs manquements aux règles électorales. Comme elle n'avait pas réagi, mais laissé faire, nous pensons que la direction est en partie responsable.

Solidaires informatique vous informera des suites de cette procédure judiciaire.

AU TRAVAIL
COMME AILLEURS,
NOS CORPS NOUS
APPARTIENNENT

Union
syndicale
Solidaires

LA DIRECTION DU VRE LA CHASSE AUX INTERCONTRATS

En début d'année, c'était la panique : le taux d'intercontrat était au plus haut et la rentabilité des projets n'était pas au rendez-vous. De quoi faire sortir de ses gonds notre actionnaire qui a dû sortir ses petits muscles pour imposer une reprise en main de la situation par le management.

Heureusement pour notre actionnaire, ses managers sont des gens aux ordres, prêts à faire du zèle pour se faire bien voir et parfois même pour sauver leur propre tête.

Résultat ? Le miracle s'accomplit et 5 mois plus tard, l'intercontrat revient à un niveau normal. Des nouvelles missions intéressantes, permettant de progresser, de se former, d'articuler sereinement vie professionnelle et personnelle ont-elles été gentiment proposées aux salariés ?

Pas vraiment ! **Car le miracle, c'est parfois l'enfer pour certains salariés** : ruptures de périodes d'essai par manque de mission, licenciements pour des pseudo-fautes ou des insuffisances professionnelles montées de toutes pièces, envoi en missions lointaines de jeunes mères ou pères de famille en espérant un refus pouvant justifier d'un licenciement, ruptures conventionnelles imposés sous la menace...

Les crises de larmes, le désarroi, la détresse et l'humiliation ça suffit ! Le dernier salarié avec qui nous avons échangé et qui vient de se faire pousser dehors est en attente du renouvellement de sa carte de séjour. Sans emploi, il devra peut-être quitter la France et ses rêves à l'automne... Les conséquences de ces actes sont parfois inhumaines.

Il est important de ne pas rester seul dans ces moments difficiles. Les représentants de *Solidaires Informatique* peuvent vous aider, vous conseiller, vous accompagner, intervenir auprès du management pour faire cesser ces pratiques illégales et inhumaines. Et si le contrat est rompu, nous pouvons vous aider à monter un dossier aux prud'hommes pour faire valoir vos droits !

La vie de salarié Inetum n'est pas toujours rose.

...Mais parfois, des petits riens viennent l'illuminer. Quand j'ai besoin de réconfort, je vais sur notre intranet où tout me semble toujours plus apaisé, plus clair et, osons le dire, plus doux. **C'est mon thé matcha à moi.**

Entre deux articles sur le PSG Handball, une communication de **notre sémillante RRH France, Eve Royer**, a illuminé une journée qui promettait jusqu'alors d'être morne.

Le message était tout de suite réconfortant, **j'étais "la plus grande richesse" de l'entreprise**. Sans vouloir en divulguer le contenu que je vous laisse le plaisir d'écouter, notre nouvelle RRH France s'y répand en douceurs et bienveillances, toutes au service de la belle et bienveillante organisation qui serait notre bien commun : l'entreprise. **On ne suait plus sang et eau pour un financier rapace et sa direction co-actionnaire avides de dividendes** (comme voudrait nous le faire croire un syndicat mal intentionné, suivez mon regard), non, nous étions "une équipe qui gagne", nous allions enfin nous "épanouir dans notre travail".

Convaincu que nous allions "avancer" et "nous transformer" main dans la main pour le bien de tous, y compris le mien, bercé de paroles réconfortantes, lové dans la chaleur rassurante d'un discours qui me

promettait la simplicité et la rapidité, je me voyais, enthousiaste, grimpant sur mon bureau, vêtu d'un maillot du PSG Handball, haranguant mes collègues pour ensemble marcher vers l'horizon radieux de "l'Inetum Way".

Et puis je me suis réveillé.

Les yeux encore embués, mon manager venait, d'une tape sur l'épaule, m'annoncer que **je n'aurai pas mon augmentation cette année encore**. Outlook me rappelait une réunion pénible qui m'attendait avec mon client dans le rôle de l'éternel insatisfait. **Et puis on est déjà le 6 du mois**, il me faut penser à remplir Chronotime qui ne sera synchronisé que demain avec le CRA, mais ça ne sera possible que si le VigiCra est encore modifiable... à moins que ce ne soit l'inverse ?... Bon, direction la machine à café, ça me remettra les idées en place. J'y retrouve H. qui me demande **si j'ai moi aussi reçu mes 24€ de participation annuelle**. Elle m'avoue penser de plus en plus à partir, déçue de ne pas être considérée à la mesure de son travail. Elle me demande si je suis au courant que M. est arrêté pour un burn-out ?

...non, mais je sais que la vie de salarié Inetum n'est pas toujours rose.

...les brèves...

Sud-ouest : Rendez-nous nos augmentations !

Lors du CSE Sud-ouest, les élus Solidaires Informatique ont relevé une bizarrerie dans les chiffres communiqués par la direction au sujet des augmentations de salaires. **Un peu moins de la moitié des salarié.es de Sud-ouest auraient reçu une augmentation moyenne de 2,9%... Alors que l'augmentation moyenne négociée en NAO était de 3%, sans compter les rattrapages.** La direction se justifie en disant qu'elle souhaite garder une marge pour d'éventuelles augmentations en cours d'année. Pour quelle raison ? Pour qui ? Qui pourra alors vérifier que les déjà maigres 3% promis auront bien été attribués ? Impossible de savoir. **Les augmentations de salaire restent toujours gouvernées par l'opacité la plus totale. Il faut que les représentants des salariés soient associés aux "commissions salaires" !**

Salaires 2024 : confusion sur les augmentations et les rattrapages ?

Nous rappelons que votre manager vous doit une réponse suite à une demande d'augmentation. **À ce titre, demandez-lui aussi à quel titre une revalorisation vous a-t-elle été attribuée.** Il y a des revalorisations automatiques qui sont en fait des rattrapages (par exemple au titre de l'égalité hommes-femmes, non augmenté depuis plus de 4 ans, moins de 26 ans, salaire inférieur à 33K€). Si vous rentrez dans l'une de ces catégories, le rattrapage est une chose acquise qui n'exclut pas une augmentation qui elle est demandée à un autre titre. **Certains managers sont tentés de maintenir une confusion entre les deux :** il y a le rattrapage qui est un dû, automatique, et il y a l'augmentation que vous estimez nécessaire suite au travail fourni pendant l'année ou suite à l'atteinte des objectifs fixés annuellement. **Faites-vous préciser les choses et réclamez vos augmentations !**

Renouvellement d'air à Toulouse

Le sujet dure depuis plus de 6 mois maintenant. La direction va enfin diligenter une mission d'étude sur la situation du système de renouvellement de l'air de l'agence de Toulouse. **Les élu.es suivent le sujet en CSSCT afin de s'assurer que les contours de cette mission sont en concordance avec les préconisations de l'expertise indépendante menée par ISAST en décembre 2023.**

Toulouse : pour une poignée de mètres cubes

La direction refuse toujours d'aligner le système de renouvellement de l'air de Toulouse sur les normes AFNOR 35-102 qui visent à limiter la présence de pol-

luants dans l'air respiré et ses conséquences : COV, maladies infectieuses et autres pathologies à long terme. Ces normes AFNOR, préconisées par le rapport d'expertise initial, sont mieux-disantes que celles mentionnées par le code du travail (50 m3/h/personnes contre 25 dans le code du travail). En effet, **la valeur de 25m3/h/pers. a été fixée il y a plus de 25 ans, une époque où les bâtiments n'étaient pas si étanches à l'air qu'aujourd'hui.** À ce jour, la France est classée 16ème des pays Européens pour ce qui est des obligations du code du travail en termes de renouvellement de l'air des lieux de travail. **La direction ne souhaite pas aller au-delà de l'obligation minimale et légale,** notoirement inadapté. Comme toujours, Les économies avant tout.

<https://www.inrs.fr/risques/air-interieur/ce-qu-il-faut-retenir.html>

PRIME DE VACANCES : Au Conseil de prud'hommes, la direction refuse la conciliation.

Ce sont plus de 50 dossiers que Solidaires Informatique a déposé en début d'année au Conseil de prud'hommes de Bobigny pour réclamer le versement d'une prime de vacances distincte du treizième mois.

La première audience de conciliation s'est soldée par un échec, la direction refusant de transiger. La deuxième audience aura lieu le 26 juin, nous ne doutons pas qu'Inetum y défendra la même position. Une date d'audience devra donc être fixée, nous l'espérons avant la fin de l'année, pour faire juger ce litige qui impacte nos revenus de plusieurs centaines d'euros chaque année.

Solidaires Informatique ne lâchera pas. Nous nous battons chaque jour, pour faire respecter vos droits.

Sur notre LinkedIn...



Vincent Bracchetti • Vous
Délégué Syndical SOLIDAIRES INFORMATIQUE-Administrateur DSI chez INETUM
3 sem. • Modifié •

Hier, j'ai appris qu'un salarié que nous avions accompagné avec **Solidaires Informatique Inetum** avait reçu sa lettre de licenciement.

Je suis en colère car aucun élément objectif et vérifiable n'a pu être avancé durant l'entretien et nos arguments et preuves n'ont pas été pris en compte.

Nous ne l'abandonnerons pas et nous accompagnerons ce salarié aux prudhommes. Solidaires jusqu'au bout 🍋



Dossier harcèlement : il y a vraiment un manager qui a harcelé des salarié.es à Inetum Niort pendant des années et sa hiérarchie l'a laissé faire ?



Et bien oui. Voici les faits.

Les témoignages écrits de deux anciens salariés d'Inetum Niort (un chef de projet, Monsieur A, et son ancien directeur de projet Monsieur B) ont été reçus le 21 décembre 2023 par des élu.es du CSE Grand Ouest qui les ont fait suivre au RRH de la région. Leur motivation, ont-ils dit, était de dénoncer ce qui se passait depuis des années, parce que sinon ce manager continuerait et ferait souffrir d'autres personnes après eux.

Les faits relatés étaient très graves, et répétés au fil des années, par exemple :

- › critiques toujours négatives du travail fait sans aucune validation des résultats positifs,
- › réponses orales sur un ton systématiquement agressif ou méprisant (« Il me parlait en mode pit-bull »),
- › retard ou absence de réponse par mail y compris pour les sujets les plus urgents et importants,
- › déstabilisation ou dénigrement en réunion y compris avec le client,
- › mise en difficulté volontaire du projet en décidant du jour au lendemain d'en retirer des personnes expérimentées remplacées par des nouveaux arrivants parfois débutants,

- › diffamations répétées auprès des collègues et bien sûr en direction de la hiérarchie.

Une commission d'enquête a été immédiatement constituée, composée de ces trois élu.es et du RRH. Deux autres témoignages écrits d'ex-salarié.es d'Inetum Niort sont arrivés pendant l'enquête.

Cette enquête s'est bien déroulée, elle s'est achevée le 2 février 2024 par l'adoption par les quatre enquêteurs de leurs conclusions définitives, au consensus.

L'ensemble des entretiens (plus d'une douzaine, dont le principal manager mis en cause et sa hiérarchie directe) **a révélé des faits très graves, avérés par la cohérence de tous les témoignages à charge** (et les quelques témoignages qui tentaient de nier ces faits étaient en réalité tout aussi accablants par leur incohérence, leur caractère mensonger étant flagrant).

Le rapport d'enquête complet, finalisé par la suite, a été approuvé à l'unanimité par le CSE.

**Vous êtes victime ou témoin de harcèlements.
Contactez vos élus Solidaires Informatique.**

Dossier harcèlement : Quelles conséquences ? Quelles sanctions ?

Jeudi 18 janvier : préparation des conclusions provisoires au consensus par les quatre membres de la commission d'enquête.

Les élu.es s'attendaient au lancement immédiat de procédures disciplinaires, et même à une mise à pied du principal accusé pour protéger les collègues de l'agence de Niort. Mais il ne s'est rien passé pendant 10 jours.

Puis un entretien disciplinaire a été annoncé au 6 février pour le principal accusé, M.X. Par contre aucune procédure disciplinaire n'a été annoncée pour ses deux responsables, M.Y responsable hiérarchique depuis environ 10 ans, et M.Z responsable opérationnel depuis environ 15 ans.

Mardi 30 janvier : au kick off de Nantes le nom de M.X apparaît toujours sur les organigrammes comme étant le directeur pour la nouvelle entité I&O Poitou.

Vendredi 2 février : la commission d'enquête adopte ses conclusions définitives. Le RRH annonce qu'il va les remonter à sa hiérarchie.

Lundi 5 février : les élu.es apprennent que le RRH est en arrêt maladie, alors que l'entretien disciplinaire de M.X est planifié le lendemain.

Interpellé par les trois élu.es de la commission d'enquête, le directeur de la région leur a répondu que l'entretien disciplinaire était simplement reporté, et que M.Y proposait que M.X ne soit pas licencié mais muté sur un poste transverse créé pour lui, sans contact avec ses collègues pour éviter les problèmes. Il ne semblait pas voir que M.Y était en même temps juge et partie. Les élu.es étaient déçus et surtout très inquiets, mais il a tenté de les rassurer : M.X ne sera pas promu directeur d'I&O Poitou, et il ne viendra pas au kick off de Niort demain mardi.

Mardi 6 février : M.X va au kick off de Niort. Et il y passe presque tout son temps en compagnie de M.Y (son responsable hiérarchique), qui dit à qui peut l'entendre « Non, M.X ne sera pas licencié. »

Mercredi 7 février : les trois élu.es membres de la commission d'enquête écrivent à la direction nationale, RH et opérationnelle, pour raconter l'ensemble des faits du 21 décembre au 6 février, expliquer leur vive inquiétude et demander des actions adaptées. Aucun responsable opérationnel n'a répondu.

Mardi 13 février : Réponse de la DRH France (inévitables en l'absence du RRH nantais). Sa réponse commence par la phrase suivante :

« J'accuse réception de votre mail dont le contenu est très éloigné de la réalité ».

Les élu.es ont pris sur eux : ils ont rapidement répondu avec tact à la seule DRH France, expliquant pourquoi sa réponse était maladroite car elle commençait par ce qui ressemblait à un déni complet du problème. Ils ont expliqué que dans la suite de son mail elle ne pointait qu'une erreur de leur part sur un point secondaire, un seul, sur lequel ils s'étaient trompés seulement parce que le directeur de la région ne leur avait pas donné une info ! Un point secondaire, au maximum 5% de l'ensemble des informations : votre phrase définitive n'est-elle pas maladroite car très exagérée ?

Elle n'a pas répondu. Ils ont insisté plus tard, mais elle n'a plus jamais répondu.

Heureusement le pire n'est pas arrivé. Le directeur de la région a dit aux élu.es qu'il avait réprimandé M.X et M.Y pour ce comportement choquant, et donné l'ordre au premier de ne plus remettre les pieds à l'agence et de rester chez lui jusqu'à nouvel ordre.

Lundi 19 février : l'entretien disciplinaire a bien lieu, avec la nouvelle RRH en l'absence de celui qui avait participé à l'enquête et dont l'arrêt maladie était prolongé.

Mardi 26 mars : la direction annonce au CSE que M.X est licencié avec 3 mois de préavis qu'il est dispensé de faire. En clair : une prime de trois mois de salaire alors que sa faute, ses nombreuses fautes plutôt, sont évidentes, flagrantes, et gravissimes.



Dossier harcèlement : Chronique d'un enlèvement

Il semble qu'après la préparation des conclusions provisoires par la commission le 18 janvier, s'est déclenché un freinage progressif, puis un enlèvement.

Car sitôt l'enquête finie nous espérions que la direction prenne toutes ses responsabilités et agisse de façon exemplaire :

- › mise à pied immédiate du principal accusé, qui semblait dangereux au quotidien, et soutien psychologique auprès de ses collègues qui en faisaient la demande,
- › procédures disciplinaires rapides contre le principal accusé et ses deux responsables (hiérarchique et opérationnel), car ils l'ont soutenu et couvert pendant des années (répondant systématiquement à M.A puis à M.B, qui les alertaient sur ce qu'ils subissaient, que c'étaient à eux de mettre de la rondure dans la relation avec M.X dont on ne pouvait pas se passer),
- › enquête RH sur les éventuelles conséquences du mauvais management passé, et préparation d'un plan d'action pour réparer ce qui peut l'être,
- › et tout de suite après les sanctions, lancement d'une campagne d'information et de prévention vers l'ensemble des salarié.es de la région Centre Ouest, pour que tout le monde puisse bien comprendre ce qui s'est passé, quels signaux n'ont pas été repérés, et surtout comment faire pour que rien de tout ça ne se reproduise.

Hélas il n'y a eu aucune information, aucune campagne de prévention, aucun plan d'action, et plus de trois mois après la fin de l'enquête les deux managers incriminés pour leur responsabilité en tant que supérieurs hiérarchiques n'ayant pas aidé les victimes sont toujours dans l'entreprise.

Tous ces retards, cette indulgence, laissent forcément penser, à tort ou à raison, que la direction a eu beaucoup de mal à se résoudre à sanctionner un manager. Tout se passe comme si, plus la position hiérarchique est élevée, plus il faut que les fautes soient graves pour ne serait-ce qu'envisager une sanction, même vénielle. Ici les fautes sont très graves (les membres du CSE Grand Ouest sont unanimes : la lecture des témoignages écrit fait peur, et les conclusions du rapport d'enquête sont accablantes) et pourtant... on a eu du mal à envisager le licenciement d'une personne sur les trois, et les deux autres, plus haut placées, s'en tirent sans aucune sanction. Tout se passe comme si elles n'étaient pas responsables.

Depuis les élu.es demandent parfois à des managers de la région, au détour d'une conversation, ce qu'ils savent de l'affaire. La réponse est variable mais toujours effarante, et va de :

« [Mon chef] nous a dit rapidement que M.X allait quitter l'entreprise suite à une enquête du CSE pour harcèlement moral, et a ajouté qu'il était partie prenante à l'affaire et qu'il n'en dirait donc pas plus. »

à

« J'ai appris ça par la rumeur, alors comme je connais un peu M.X et que j'ai son numéro je l'ai appelé pour savoir, et il m'a dit qu'il ne comprenait pas du tout ce qu'on lui reprochait. »

en passant par

« J'en sais trop peu pour en parler. ».

C'est donc M.X qui informe les managers : il peut proclamer qu'il est innocent, on peut même penser qu'il est victime d'un complot du CSE !

Bref, la direction n'est pas à l'aise, mais elle est certainement capable de faire mieux, de faire ce qu'il faut faire.

N'était-ce pas le DRH Groupe d'Inetum qui disait au monde entier l'automne dernier que le harcèlement moral il ne l'admettrait jamais, qu'il serait très sévère si ça arrivait ?

Vous parliez d'agir contre le harcèlement moral ? Et bien c'est le moment !

Dossier harcèlement : Comment prévenir le harcèlement moral et la brutalité dans les relations professionnelles ?

M. Da Sola, notre DRH Groupe, a plusieurs fois proclamé en visioconférence devant les salarié.es du groupe Inetum son engagement moral entier contre le harcèlement au travail sous toutes ses formes. Si nous voulons croire en sa sincérité, elle ne suffit pas et M. Da Sola le sait bien : il faut une politique de prévention réfléchie et dont la mise en œuvre ne peut se résumer à des proclamations de principe semestrielles. Ni même trimestrielles.

C'est un sujet grave sur lequel il faut être vigilant, et il n'y a pas de vigilance sans actions de prévention adaptées. Elles manquent manifestement aujourd'hui, tant pour le harcèlement moral que le harcèlement sexuel, surtout par manque d'expérience et de compétence.

M. Da Sola si vous cherchez des idées (et si vous vous méfiez encore et toujours des représentants du personnel... et donc des propositions contenues dans le rapport d'enquête du CSE Grand Ouest) posez donc quelques questions sur notre outil interne « Gen AI playground by Inetum ». Vous trouverez en pièce-jointe une copie des réponses qu'il a apportées à quelques questions que nous lui avons posées à ce sujet. Elles sont logiquement représentatives de ce qu'on trouve à ce sujet quand on cherche.

Enfin, il est évident qu'un travail commun avec les OS sur ce sujet serait très profitable à l'entreprise ! **Alors pour commencer Solidaires vous soumet quelques premières idées.**

► Diffuser à TOUTES LES PERSONNES TRAVAILLANT DANS OU POUR L'ENTREPRISE des informations complètes et claires pour répondre à ces questions :

- comment détecter et reconnaître les signaux pouvant faire soupçonner un début de harcèlement moral ou sexuel, ou une situation à risque ?

- quelles sont les procédures de signalement ?

- que faire si le signalement fait n'est pas suivi d'effet alors que le problème ou le risque persiste ?

NB Il faut aussi qu'il y ait une procédure bien claire pour le traitement des signalements !

► Encourager régulièrement (rappels par affichage, sur l'intranet et par courriel) les remontées d'alertes en cas de soupçon de harcèlement ou de situation à risque, par une procédure facile à déclencher, transparente, et suivie aussi bien par la DRH que par les représentants du personnel (afin d'éviter que des alertes soient malencontreusement oubliées).

► Former toutes et tous les managers ainsi que les représentant.es du personnel, ENSEMBLE dans les mêmes sessions de formation sur ces sujets, pour créer une culture de prévention commune.

► Et si on faisait appel à des professionnels de la prévention pour nous aider ?

M. Da Sola c'est le moment de prouver votre sincérité et votre engagement : vous êtes contre le harcèlement moral, prouvez-le nous !

Retrouvez l'intégralité de nos communications mensuelles sur le site Solidaires Informatique Inetum :



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 (DS 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)	