



Numéro 223

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Juillet 2024

Nos réseaux



Sommaire

Multiplication des licenciements.....	1
Inetum dans le ROUGE.....	3
CSEC : La direction se noie dans son Bain.....	4
Cleva SAS : AnaCap rachète la société.....	4
Cleva SAS : Appel à candidatures.....	5
Le mépris et la bêtise.....	6
La RSE ou l'omerta ?... il faut choisir !.....	7
Affaire de harcèlement moral à Niort.....	8
Les brèves du mois.....	10
Interview adhérent.....	10

Multiplication des licenciements à tout va et sous des prétextes de plus en plus fous !

Depuis le début de l'année, et de plus en plus souvent depuis le mois de mai, les syndicats d'Inetum sont très fortement sollicités par les salarié.es en situation de détresse, partout en France.

Au mois de juin, pas une journée sans un appel d'urgence !

Le management semble avoir perdu la raison, complètement en roue libre, licenciant à tour de bras avec des motifs et des pratiques de patrons voyous. (évidemment, encore une fois, sans respecter le droit du travail !)

Et vu l'appétit insatiable de l'actionnaire américain Bain Capital, nous craignons que cette dérive s'amplifie cet été, et qu'on passe de l'artisanat à l'échelle industrielle selon la règle :

"Il y a des intercontrats ? TOUT DOIT DISPARAITRE !"

Ces pratiques malhonnêtes sont le résultat de la soumission du management aux consignes particulièrement abusives de la direction. Ils devraient être responsables, et on les découvre sans scrupules et prêts à tout pour satisfaire l'actionnaire. Ou alors ils sont aux abois et perdent les pédales ?

Voici quelques méthodes, illégales et choquantes, symptomatiques des managers les plus malhonnêtes, subies par les salarié.es qui nous alertent :

- Pression sur les salarié.es pour qu'ils acceptent de subir un licenciement transactionnel, c'est à dire avec une indemnisation financière pour faire passer l'amère potion de l'injustice :

« Je t'envoie deux ou trois missions que tu refuses et comme ça, on te licencie, et on se met d'accord avec toi sur un montant de transaction, que tu recevras 4 mois plus tard. »

C'est moins brutal que ce qui suit, mais ça reste inadmissible !

- Licenciement au prétexte d'insuffisance professionnelle d'un salarié, après 17 années de travail sans le moindre problème avec les clients, mais qui était en intercontrat et âgé de plus de 50 ans.

Bruno DA SOLA, DRH Groupe, nous avait dit : « Nous souhaitons abaisser l'âge moyen de la pyramide des âges de 43 à 38 ans ». Il nous a bien assuré que ce ne

REUNION EN LIGNE

Mardi 16 juillet 2024

de 17h30 à 19h

**Pressions - Menaces -
Licenciements -
Comment lutter**

Réunion en ligne sur

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



serait pas en virant les seniors, nous sommes bien forcés de constater qu'il mentait... Ou que personne ne lui obéit !

- Fin de période d'essai par décision unilatérale de la direction parce que les gens sont en intercontrat et qu'on ne leur trouve pas de mission.

C'est du déjà vu, mais ça reste brutal, injuste et inadmissible !

- Licenciement après deux mois en intercontrat, avec comme raison donnée par la direction : « Nous n'arrivons pas à te remplacer ».

En clair : nous sommes mauvais, mais c'est toi qui es viré !

- Autre motif de licenciement abusif : ne pas avoir suivi la mini formation « Sensibilisation à l'IA générative - Do You Speak GenAI ».

Attention , au départ elle n'était pas obligatoire et l'est devenue par la suite, au prétexte que cela permettrait à INETUM d'obtenir la certification au niveau national. La direction se donne ainsi le moyen de virer du jour au lendemain toutes celles et ceux qui ne l'ont pas encore passée.

- Plus pernicieux encore : licenciement pour ne pas avoir réussi la certification "Do You Speak GenAI" !

Alors là... Impossible de qualifier cela sans être ordurier !

Méfiez-vous : quand on en arrive à ce niveau de mépris, de malveillance et de perfidie, personne ne peut plus se croire à l'abri chez INETUM !

Justification consternante de la direction en CSE Central !

La question de ces licenciements abusifs a été posée en CSE Central par un élu Solidaires. Mme Eve Royer, Directrice des Ressources Humaines France, a répondu avec culot que le niveau d'excellence attendu à INETUM a monté, et que cela nous avait été annoncé par MM. Hodara et Da Sola pendant leur présentation en anglais au cours de la visio "Let's talk Inetum - Inetum WAY" en avril dernier. (En anglais clair : Inetum way...to the door !)

Cynisme ou inconscience ? Impossible de trancher. Par contre ce qui est sûr, c'est que le niveau d'ignominie du management est en forte hausse !

Les salarié.es sont manifestement devenu.es aux yeux de la direction une ressource sous-humaine et périssable, vite exploitée vite jetée.

C'est pourtant notre travail, à nous tous, qui est à l'origine de l'expansion d'inetum depuis 30 ans !

L'entreprise parle de RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), mais est-ce que ça a un sens quand on voit ça ? Où sont les valeurs morales revendiquées par l'entreprise ?

A quoi est-ce que ça sert de parler de « respect d'autrui », « intégrité », « responsabilité », ou de « la loyauté et la confiance » ?

Les pratiques doivent cesser immédiatement !



Appel à la Direction :
Calmez vos managers
et cessez ce plan social déguisé !



Appel aux salarié.es victimes de ces méthodes :
Contactez au plus vite vos représentants Solidaires Informatique !



inetum dans le ROUGE !



Les comptes 2023 de Inetum SAS ont été transmis au CSEC en juin avec deux mois de retard. Avec un résultat net de -62 millions d'euros alors que le prévisionnel indiquait un gain de 16 millions, ce décrochage est plus qu'inquiétant.

Les questions posées en CSEC sont restées sans réponse et une nouvelle réunion doit rapidement être planifiée sur le sujet avec des représentants du Groupe afin d'obtenir les explications et les mesures pour remédier à cette plongée.

Nous pouvons toutefois tirer quelques analyses qui doivent être précisées.

Si le chiffre d'affaires semble en progression, cette hausse peut s'expliquer par la croissance externe et les acquisitions comme VISEO, PROCEED ou 47QUAI. Il n'y a donc pas de regain de l'activité notable pouvant nous rassurer.

Inetum n'arrive toujours pas à se positionner sur les marchés à forte valeur ajoutée (Consulting, Cloud, Data, IA,...) malgré une communication trompeuse qui ne cible que ces sujets.

Mais ce sont essentiellement les charges en croissance exponentielle qui expliquent les résultats catastrophiques de 2023 :

Des coûts salariaux en hausse malgré la faiblesse des augmentations de salaires : le recours à la sous-traitance, bien au-delà du prévisionnel, coûte cher et grève le résultat. C'est la conséquence d'une politique sociale qui ne permet pas de recruter et de conserver les salarié.es pour faire face aux demandes de prestations.

Un recours massif aux cabinets de conseil : malgré la présence d'un actionnaire omniprésent dans la gestion de l'entreprise armé de contingents de managers, de directeurs, de spécialistes aux gras salaires, mais visiblement incompétents, **Inetum a déboursé plus de 20 millions d'euros en cabinet de conseil, dont 10 millions pour McKynsey.**

Les managers ne s'oublient pas : c'est plus de 9 millions d'€ qui ont été facturé notamment par la holding Bidco pour 6,1M€, mais aussi étrangement pour Auteuil Conseil détenu par **Vincent Rouaix (pourtant limogé en 2023) pour des émoluments inchangés de 2,2 M d'euros.**

Des licenciements qui ruinent l'entreprise : en hausse de 75 %, les coûts liés aux licenciements et aux litiges sociaux atteignent 15,1 M€. Alors bien sûr quelques hauts cadres ont pris la grosse partie de ce budget, mais la multiplication des licenciements en 2023 expliquent en grande partie cette augmentation.

À tout cela s'ajoute : les risques et pénalités Urssaf (2,4 M€), les frais de déménagement (7,4 M€), les litiges clients (6,3 M€), les réorganisations et restructurations (5,9 M€),...

Une gabegie qui met en péril la santé financière de l'entreprise alors que les dirigeants continuent de se gaver et que l'actionnaire poursuit son opération LBO en vidant les caisses de l'entreprise.

Cette situation alarmante nécessite des réponses claires sur l'avenir d'inetum et le redressement des comptes et des dépenses et ses répercussions sur l'emploi et la politique sociale.

Nous restons vigilants et mobilisés !



CSEC : La direction se noie dans son Bain !

Sept réunions depuis la réunion de mise en place du CSEC au mois de mars, et encore au moins une réunion à venir le 11 juillet, sans compter le travail des commissions et des groupes de travail.

Il faut dire que la Direction veut avancer à marches forcées, multipliant les projets impactant l'entreprise et ses salariés.

Le sommet a peut-être été atteint le jeudi 27 mai, avec l'information sur la situation économique et financière de l'entreprise. Visiblement, notre nouvelle Directrice des Affaires Financières n'avait pas préparé son intervention qui a littéralement tourné au naufrage. Elle fut incapable de répondre aux questions des élus et de notre expert, incapable d'expliquer l'origine des chiffres, jusqu'à ce que l'on peut appeler une sortie de route. Après une suspension de séance, la DRH a reconnu que l'information était à refaire, une nouvelle réunion est donc prévue mi-juillet.

La faible qualité des informations communiquées aux membres du CSEC commence à devenir habituelle, les consultations du mois de mai en étaient déjà un échantillon.

Deux questions se posent : à quoi joue la Direction ? Les situations répétées ne seraient-elles pas le symptôme d'un malaise beaucoup plus profond dans l'organisation d'inetum ?

Cleva SAS : A peine la filialisation achevée, AnaCap rachète la société !

La consultation du CSEC sur la filialisation de l'activité Cleva vers l'entité juridique Cleva SAS s'est finalisée fin juin, après un bras de fer avec la direction où les élus sont ressortis vainqueurs. Nous avons pu ainsi obtenir des élections en urgence pour permettre aux salariés de la nouvelle entité de bénéficier de représentants du personnel qui seront les garants du respect des droits des salariés. Cette exigence obtenue trouve tout son sens avec la vente EXPRESS de Cleva. Pourtant, la direction, par la voix de Bruno DA SOLA, nous avait assuré qu'il n'y avait aucune négociation avancée au moment du vote de la consultation pour la filialisation.

il aura Fallu moins d'un mois pour connaître le nom du repreneur : cherchez l'erreur !



ANACAP

C'est le fond d'investissement britannique AnaCap qui a mis une offre ferme de rachat sur la table et la cession est prévue pour le 31 octobre 2024. Une fois encore, Cleva va devenir le jouet d'un fond d'investissement qui revendra la société au bout d'environ 5 ans, après l'avoir pillée.

Solidaires Informatique a milité pour que des élections aient lieu dans les plus brefs délais pour ne pas laisser les salarié.es de Cleva sans représentation syndicale. Nous avons besoin de représentants Solidaires pour continuer à défendre vos droits dans la nouvelle structure.

Vous trouverez sur la page suivante un appel à candidatures.

Les élections auront lieu en septembre avec un **dépôt des listes au plus tard le 26 août 2024**.

Contactez-nous et rejoignez-nous pour défendre vos droits ! Nous serons à vos côtés !

Appel à Candidatures septembre 2024

Élections du Conseil Économique et Social (cse) CLEVA

La liste solidaires Informatique a besoin de toi !

Informers les salarié.es

➤ S'engager dans une liste Solidaires Informatique, c'est être les yeux et les oreilles de ses collègues dans les instances représentatives d'Inetum. C'est informer afin que la direction ne puisse plus agir dans l'ombre et faire en sorte que chaque salarié.e puisse réagir en connaissance de cause. La direction prétend toujours savoir ce qui est mieux pour nous, à nous de faire respecter nos droits et notre dignité en faisant entendre la voix des salariés et en imposant la transparence dans l'entreprise.

Réinventer le syndicalisme

➤ Nous ne sommes pas des professionnel.les du syndicalisme : chaque élu.e Solidaires Informatique Inetum est avant tout un.e salarié.e qui fait le choix de s'organiser avec celles et ceux qui ont décidé de relever la tête. Nous croyons en la démocratie par la base et à la force de la parole libre.

Notre syndicalisme est celui de la transformation sociale qui ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise, mais qui porte les sujets tels que l'écologie, la précarité, le droit des femmes et la lutte contre toutes les discriminations.

Réagir ensemble

➤ Nos objectifs communs sont plus de justice, plus de droits et la lutte contre toutes les formes de discrimination. Notre engagement est celui d'un syndicat de lutte, qui compte avant tout sur le collectif et la solidarité, pour que chacun.e puisse vivre dignement de son travail dans le respect de ses droits et différences.

S'engager sur une liste Solidaires Informatique, c'est faire entendre sans répit et sans compromis cette voix à la direction.

une place pour chacun.e

➤ Les motivations et investissements de chacun.e peuvent être variables selon ses envies :

Participer aux instances, informer, dénoncer les abus et les injustices, défendre ses collègues face à la direction, participer à l'amélioration des conditions de travail ou à la gestion des budgets, organiser les activités sociales et culturelles...

Il existe une place et un rôle pour chacun.e au sein d'un collectif fondé sur la coopération et l'entraide.

salaires, santé au travail, écologie, féminisme, antiracisme, droits lgbtqia+

Élections : quand et pourquoi ?

Le premier tour des élections aura lieu du 12 au 16 septembre 2024

Les salarié.es élu.es deviennent membres du Comité Social et Économique (CSE) qui est le lien entre les salarié.es et l'entreprise. Il s'occupe notamment :

- Des activités sociales et culturelles (ASC).
- De la santé et des conditions de travail.
- De traiter et remonter les réclamations des salariés à l'employeur.
- Suivre la politique économique et sociale.

Les élu.es sont protégé.es par le droit du travail, disposent d'heures à prendre sur leur temps de travail et de formations syndicales pour remplir leur rôle avec efficacité.

Comment candidater ?

Vous vous retrouvez dans nos valeurs et nos revendications ?

Vous pouvez être candidat.e sur notre liste pour les défendre.

Si vous souhaitez candidater sur nos listes,

contactez-nous à l'adresse contact@sudgfi.fr au plus tôt et avant le 26 août.



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires
inetum



Le mépris et la bêtise !

La direction a commencé des travaux à l'agence de Niort-Chauray sans informer le CSE de la région Grand Ouest : c'est un délit d'entrave (qui est un délit pénal) !

L'agence de Niort (à Chauray) héberge des équipes d'Inetum Software et des équipes d'Inetum tout court : au fil des années et de l'évolution des effectifs la répartition des espaces a un peu bougé, aujourd'hui le rez-de-chaussée est presque entièrement occupé par Inetum Software, et l'étage l'est par les équipes d'Inetum tout court.

Nota bene : il n'y a pas d'ascenseur, ce qui pose un problème bloquant aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas monter un escalier (et il y en a et la direction le sait bien puisque l'année dernière elle a dû louer une salle extérieure à l'agence pour une réunion, parce qu'il lui a été impossible de libérer au dernier moment une salle au rez-de-chaussée).

Mardi 11 juin : des travaux importants commencent dans l'agence, à la surprise des salarié.es d'Inetum et particulièrement des élu.es du CSE d'Inetum Grand Ouest : des cloisons sont montées autour de chacun des deux escaliers menant à l'étage. Deux portes à badge doivent être mises en place afin d'isoler les espaces Inetum Grand Ouest des espaces Inetum Software. Les élu.es se renseignent auprès des collègues de Software qui leur apprennent que le CSE de Software a été informé : il s'agit d'une décision de la direction de Software qui accompagne le processus de changement d'organisation du groupe. Rappel : Inetum Software devient une filiale du groupe Inetum, ce qui rendra plus facile de la vendre séparément.

Le secrétaire du CSE demande poliment des explications au président du CSE, qui répond qu'il n'est au courant de rien et qu'il va se renseigner.

Jeudi 13 juin : le président du CSE Grand Ouest dit qu'il s'est renseigné auprès de Software, mais n'a pas encore échangé avec le responsable de l'équipe des Moyens Généraux (alias MGIO, qui s'occupe de tous les travaux pour la région) et ne sait pas s'il est au courant.

MGIO aurait donc lancé des travaux sans en informer le président du CSE ? Pourtant ça fait des années que le responsable de MGIO présente en réunion de CSE les projets de travaux, déménagements etc. de toutes les agences de la région, y compris celle de Chauray bien sûr, donc il sait qu'il faut informer le CSE et même le consulter pour ce genre de travaux.

Mardi 25 juin : en réunion du CSE, le président répète qu'il n'était pas au courant. Il affirme que l'ordre de faire ces travaux dans l'agence de Niort-Chauray est venu de St Ouen directement au service MGIO de la région (ce qui serait une première dans l'histoire de l'entreprise). Et enfin il assure que ça ne pose aucun problème légal.

On peut facilement croire qu'il n'a pas été informé, mais pour le reste c'est peu dire que personne ne l'a cru, parce que faire des travaux dans une agence sans informer la direction locale c'est du jamais vu. Quant à l'absence de problème légal, tout le monde a compris que cet énorme bobard lui a été imposé par la direction nationale !

Est-ce qu'on a des dirigeants parisiens qui auraient oublié d'informer le CSE Grand Ouest, et puis après personne n'a osé leur dire que cet oubli pose un vrai problème légal ? Et du coup on a décidé dans la région de ne rien dire et de foncer dans le mur (ou les cloisons) par peur de vexer des grands chefs en leur expliquant qu'ils ont fait une erreur et qu'on ne peut pas faire n'importe quoi ?

Il semble évident que l'équipe MGIO a reçu l'ordre de ne rien dire pour pouvoir terminer les travaux le plus vite possible.

Alors qui a décidé de ne pas informer le CSE, et apparemment même pas son président ? Et qu'est-ce qui a motivé cette décision :

- le mépris pour le CSE et les règles d'information et de consultation des représentants du personnel ?
- la nouvelle organisation des équipes qui s'occupent des Moyens Généraux, très pyramidale avec des décisions toutes prises à St Ouen, qui fait que les personnes qui décident ignorent complètement les directions régionales et les exigences légales d'information et consultation des CSE locaux ?
- ou la bêtise d'un manager qui veut montrer qu'il fait ce qu'il veut et que ce sont les autres qui en subiront les conséquences, parce que les managers sont intouchables tant qu'ils atteignent leurs objectifs ?

Quoi qu'il en soit les élu.es des quatre listes présentes au CSE Grand Ouest ont voté à l'unanimité une intervention auprès de l'Inspection du Travail, et une éventuelle action en justice en fonction de la réponse.

Tout se passe comme si l'irresponsabilité était la valeur clé chez Inetum !

La RSE ou l'omerta ? ... il faut choisir !

Une élue Solidaires Informatique a eu le mois dernier avec une collègue s'occupant notamment de la RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) une conversation très intéressante. Nous pensons qu'elle est symptomatique des problèmes de l'entreprise et de l'hypocrisie de nombreux managers.

Cette personne, Mme X, n'est pas visée. **Ce sont les contradictions et les absurdités de la politique de la direction que nous visons.** D'ailleurs elle aussi en est victime puisqu'elle n'a pas les moyens nécessaires pour exercer correctement sa mission ni toutes les informations sur les problèmes réels. Elle ne s'en plaint pas par loyauté avec sa hiérarchie, qui le lui rend bien mal en la mettant dans cette situation désagréable au possible.

Nous partons du principe que les personnes en charge de la RSE sont sincères, honnêtes et de bonne volonté, le problème c'est que la direction ne l'est pas !

Au cours d'un évènement organisé par la direction de la région Grand Ouest et rassemblant de nombreux collègues de la même agence, Mme X prend l'initiative de profiter de la présence de tous ces gens qui ne viennent presque jamais dans les locaux d'Inetum. Passant de groupe en groupe, elle leur explique l'intérêt de la politique RSE d'Inetum, dont elle est une actrice locale et qui occupe une partie de son temps professionnel.

Lorsqu'elle parle des référents RSE, notre élue du CSE Grand Ouest lui demande :

« Quels sont les moyens mis en place en terme de temps pour que ces référents RSE puissent bosser ? »

Elle semble gênée et répond qu'il n'y en a pas mais que les référents sont des gens impliqués, comme elle.

En clair, c'est donc du bénévolat et en réalité c'est du travail dissimulé non payé ! En terme de responsabilité sociale ça la fout mal !

Nouvelle question de notre élue :

« Quelles sont les actions envisagées concernant les relations et conditions de travail inhérentes au RSE ? »

Toujours aussi gênée, Mme X répond que cela passe par de bonnes relations entre le CHSCT et la direction.

Gros problème : cette réponse montre que la politique RSE d'Inetum est vide ! Zéro réflexion sur les conditions de travail et sans doute aucune envie de réfléchir ni d'agir. Les conditions de travail il faut en discuter sérieusement avec les représentants du personnel, étudier les problèmes remontés, chercher ensemble les meilleures solutions et négocier... Par contre fonder la politique RSE d'Inetum seulement sur les bonnes relations, c'est un vœu pieu. Lorsqu'on sait qu'il n'y a pas de moyens concrets mis à disposition des référents RSE, qui travaillent pourtant sur les sujets et sur leur temps personnel, sans être payés, il s'agit là d'un vœu de pauvreté. Jusqu'où ira la direction pour répondre à ses obligations légales, sans mettre les moyens nécessaires à une véritable politique de RSE ?

Appel aux référents RSE : IL FAUT PROTESTER ! La RSE vous intéresse et vous voulez faire avancer les choses mais pas comme ça, pas dans ces conditions, on vous exploite en vous faisant croire que la RSE cela doit être gratuit : prenez contact avec vos élu.es Solidaires Informatique !

Notre élue évoque alors l'affaire du harcèlement à Niort (dans la même région) présentée dans notre dernier tract et s'arrête tout à coup, prise d'un doute, et demande à Mme X :

« Tu en as entendu parler ? »

Visiblement mal à l'aise, celle-ci recule sur sa chaise et répond « Oui... peut-être ».

Cette réaction peut faire sourire de loin, mais en fait c'est angoissant. Tout montre que notre collègue est prise dans un conflit de valeurs désagréable, voire pénible. Cette affaire continue de poser des problèmes. Evidemment le silence de la direction sur cette histoire de harcèlement, le manque total de prévention de récurrence, de formation sur le sujet, tout ça ne va pas du tout avec la notion même de responsabilité sociale !

Pourquoi notre direction fait subir à certaines personnes des conflits moraux pénibles par son silence et son absence de prévention ? C'est inadmissible !

Notre élue lui parle alors de la communication qui devrait être faite après une affaire de ce type, et lui explique que, à la manière dont Mme X répond, on voit que c'est l'omerta: il y a des sujets à ne pas aborder et ça pose problème.

Un autre collègue intervient alors pour expliquer à Mme X, gentiment mais avec un langage imagé, qu'on comprend bien qu'elle y croit et veut le bien des collègues, mais que sa hiérarchie s'en moque et qu'aucun manager n'a visiblement envie de faire quoi que ce soit de positif, même si c'est plus que nécessaire.

Pour conclure sur une note optimiste Mme X, question de caractère sans doute, et de volonté de positiver, a fini par dire : « Mais tout le monde veut que ça se passe bien, tout le monde fait tout pour. »

Et bien non ! Manifestement non ! Merci beaucoup d'être de bonne volonté et motivée pour faire des choses positives, mais ça ne suffit pas, ça n'a jamais suffi et ça ne suffira jamais. Il faut impérativement des moyens : temps, formations...

Et surtout : prenez contact avec vos élu.es Solidaires Informatique pour réfléchir ensemble à ce qui bloque ; ou à QUI bloque et à ce qu'on pourrait faire ensemble pour mettre fin à cette omerta délétère.

Aujourd'hui on voit que la RSE et l'omerta sont dans le même bateau :

c'est l'omerta qu'il faut pousser à l'eau ! Et vite !

Affaire de harcèlement moral à Niort : En complément du tract du mois dernier !

Evidemment des collègues nous ont demandé les noms de M.X, le bourreau de Niort, et des deux supérieurs hiérarchiques qui l'ont couvert et protégé pendant plus de dix ans.

Notre intention n'est pas de dénoncer en livrant les noms des gens au public (et à internet). Ce qui compte c'est que le bourreau a été finalement licencié (avec comme prime un préavis de 3 mois qu'il a été dispensé de faire, c'est vraiment très gentil pour lui et parfaitement immérité pour ne pas dire scandaleux quand on est coupable de fautes graves répétées pendant des années).

Par contre les 2 autres sont toujours en place.

Pourtant sur le site d'Inetum la direction affirme, dans le règlement intérieur et conformément à ses obligations légales, être complètement opposée au harcèlement moral, et qu'elle sanctionnera tous les responsables.

C'est bien dit, c'est bien écrit, mais c'est pas fait !

Passons à l'info qui manquait vraiment le mois dernier :

nous avons posé des questions sur le traitement du harcèlement moral sur l'outil Inetum d'intelligence artificielle « Gen AI playground by Inetum ». Cet article présente nos questions et ses réponses (qui sont représentatives de ce qu'on trouve à ce sujet quand on cherche sur le net).

On voit que l'outil de GenAI d'Inetum peut donner des idées à la direction pour tirer les conséquences de la très grave affaire de harcèlement de Niort.

La direction ne semble pas intéressée puisque jusqu'à présent elle n'a rien fait pour tirer des leçons de cette scandaleuse affaire, ni pour améliorer la prévention.

Pourquoi ce silence et cet immobilisme ?

Parce que c'est déjà l'été ? Et que tout va se faire à la rentrée ?

Nous aimerions croire que c'est un silence provisoire (et que la direction réfléchit beaucoup avant d'agir), et pas une simple omerta délétère et moralement consternante (ce que la conversation relatée dans le petit article « La RSE ou l'omerta ? » peut pourtant laisser penser).

C'est maintenant plus que jamais à la direction de parler, de communiquer, et d'agir enfin !

Pouvons-nous espérer qu'elle a compris que chaque nouveau jour de silence et d'inaction est, plus qu'une petite erreur, une petite faute de plus ?



**Solidaires Informatique remercie l'outil de
GenAI d'inetum pour sa participation au tract !**

Voici les réponses obtenues le 22 mai 2024 à ce sujet sur l'outil Gen AI playground by Inetum

Dites-moi en moins de 20 phrases : serait-il juste ou injuste de ne pas sanctionner du tout un manager d'Inetum qui s'est rendu complice, en le couvrant et en le laissant faire pendant des années, d'un de ses subordonnés coupable de harcèlement moral de façon répétée ?

Il serait injuste de ne pas sanctionner du tout un manager d'Inetum qui s'est rendu complice, en le couvrant et en le laissant faire pendant des années, d'un de ses subordonnés coupable de harcèlement moral de façon répétée. Le harcèlement moral est une infraction grave qui peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des victimes. La complicité de harcèlement moral est également une infraction grave qui peut avoir des conséquences similaires. En ne prenant aucune sanction, cela enverrait un message que de tels comportements sont tolérés et encouragerait d'autres managers à agir de la même manière. Il est important de suivre une procédure disciplinaire rigoureuse et équitable pour garantir la justice pour toutes les parties impliquées et pour prévenir de tels comportements à l'avenir.

Dites-moi en moins de 20 phrases : quelle attitude devraient adopter les représentants du personnel si la direction d'Inetum décidait de ne pas diffuser d'informations sur un cas grave de harcèlement oral qui a duré plusieurs années et a fini par le licenciement du manager coupable, et si la direction ne lançait aucune campagne de prévention ?

Si la direction d'Inetum décidait de ne pas diffuser d'informations sur un cas grave de harcèlement moral qui a duré plusieurs années et a fini par le licenciement du manager coupable, et si la direction ne lançait aucune campagne de prévention, les représentants du personnel devraient adopter une attitude proactive pour protéger les intérêts des employés et prévenir de tels comportements à l'avenir. Ils pourraient organiser des réunions avec les employés pour discuter de la situation et recueillir leurs témoignages. Ils pourraient également contacter les autorités compétentes pour signaler les

comportements de harcèlement moral et demander une enquête indépendante pour évaluer la situation. Ils pourraient également travailler avec la direction pour mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir et traiter le harcèlement moral et lancer une campagne de prévention pour sensibiliser les employés aux conséquences du harcèlement moral. Enfin, ils pourraient demander à la direction de diffuser des informations sur le cas de harcèlement moral pour garantir la transparence et la justice pour toutes les parties impliquées.

Dites-moi en moins de 20 phrases : que devraient diffuser dans leurs tracts les organisations syndicales d'Inetum si la direction d'Inetum décidait de ne pas diffuser d'informations sur un cas grave de harcèlement oral qui a duré plusieurs années et a fini par le licenciement du manager coupable suite à une enquête du CSE, et si la direction ne lançait ensuite aucune campagne de prévention ?

Si la direction d'Inetum décidait de ne pas diffuser d'informations sur un cas grave de harcèlement moral qui a duré plusieurs années et a fini par le licenciement du manager coupable suite à une enquête du CSE, et si la direction ne lançait ensuite aucune campagne de prévention, les organisations syndicales d'Inetum devraient diffuser des tracts pour informer les employés de la situation et les sensibiliser aux conséquences du harcèlement moral. Ils pourraient également demander à la direction de diffuser des informations sur le cas de harcèlement moral pour garantir la transparence et la justice pour toutes les parties impliquées. Ils pourraient également demander à la direction de mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir et traiter le harcèlement moral et lancer une campagne de prévention pour sensibiliser les employés aux conséquences du harcèlement moral. Enfin, ils pourraient travailler avec la direction pour mettre en place des mesures pour prévenir de tels comportements à l'avenir et pour sensibiliser les managers et les employés aux conséquences du harcèlement moral.

Vincent Rouaix, ex PDG d'Inetum, remplacé par Jacques Pommeraud en 2023, continue de nous coûter cher en percevant 2.2 M€ par l'intermédiaire de sa société Auteuil Conseil. Pour combien d'années encore ?

Prime de vacances : Comme prévu, la Direction a refusé la conciliation dans le cadre de la procédure collective menée par Solidaires Informatique. L'audience de jugement aura donc lieu en 2025.

Scandale des POEI : Après de longs mois d'attente, les 11 salarié.es licencié.es début en 2023 après avoir suivi une formation financée par France Travail, ont enfin reçu une convocation pour leur audience de conciliation aux prudhommes pour le 10 juillet. Solidaires Informatique accompagne ces salariés depuis le début avec l'aide son avocat qui a déposé les dossiers dans le cadre d'une procédure collective.

Le CSE Inetum Sud-Ouet déclenche un droit d'alerte d'atteinte aux droits des personnes pour un cas d'harcèlement moral.

Interview Adhérent : LE secrétaire du CSE Grand Ouest

Aujourd'hui, notre adhérent du mois est le secrétaire du CSE d'Inetum Grand Ouest, Alexis Zadounaïsky, un de nos plus anciens adhérents.

Bonjour Alexis, peux-tu te présenter en quelques mots ?

J'ai 58 ans, j'ai toujours travaillé en SSII/ESN, et je suis entré dans notre entreprise, à Nantes, en mai 1998. Je suis représentant du personnel depuis 2001 : élu au CE, puis DP, puis CHSCT, puis retour au CE, et aujourd'hui je suis secrétaire du CSE de la région Grand Ouest.



Quand et pourquoi t'es-tu syndiqué.e ?

Juste avant les élections CE de 2001, ça fait vingt-trois ans ! Je pensais depuis longtemps que plus il y a de gens syndiqués mieux les droits sont respectés. La création de SUD GFI (devenu depuis Solidaires Informatique) a été le déclencheur.

Pourquoi as-tu choisi Solidaires Informatique ?

Parce que j'avais envoyé un mail posant une question sur le droit syndical à trois syndicats, que deux ne m'ont jamais répondu alors que Serge Valy, le premier DS SUD-Solidaires à l'époque, m'a téléphoné pour me répondre. Il était sympathique, clair, et convaincant. Et les élus du CE Ouest que je connaissais, syndiqués ou pas, s'entendaient très bien avec lui (d'ailleurs ceux qui étaient syndiqués ont quitté leur syndicat de l'époque pour le rejoindre chez SUD-Solidaires).

Quelles sont tes activités au syndicat ? Que t'a apporté ton investissement syndical ?

A partir de 2005 j'ai été DS, trésorier du syndicat, puis secrétaire national en même temps que DSC pendant 4 ans. J'ai beaucoup appris concernant le droit du travail et l'histoire sociale, bien sûr. J'ai aussi beaucoup appris humainement, notamment en participant aux instances nationales interpro de l'Union Syndicale Solidaires, où j'ai découvert l'intérêt de débattre de façon ouverte et constructive pour découvrir des terrains d'entente, et parfois

arriver à dépasser les désaccords ou les contradictions pour construire de vrais consensus. De même j'ai eu beaucoup de plaisir à négocier pour SUD-Solidaires les accords d'entreprises à GFI/Inetum, même si ça peut être très frustrant quand ça n'avance pas pendant des mois ! Je trouve vraiment très intéressant, satisfaisant et constructif, de chercher des compromis avec des gens avec qui je ne suis pas d'accord. Bien écouter pour bien comprendre les arguments des autres ça permet d'avancer, mais seulement quand les interlocuteurs sont de bonne foi bien sûr.

As-tu des moments marquants à nous raconter ?

Pendant la préparation du congrès national de l'US Solidaires de 2008 puis pendant le congrès à St Jean de Monts nous avons vu comment des militants convaincus, partant de positions très différentes sinon opposées, ont discuté franchement avec une intelligence et une bonne volonté remarquables, et ont réussi à écrire ensemble une excellente résolution sur l'environnement et le syndicalisme ; et aussi comment des solutions sont trouvées pour arriver au consensus sans blocage, alors qu'à l'US Solidaires chaque syndicat a un droit de véto. Et puis il y a eu quelques grèves intersyndicales notables couronnées de succès à Inetum ! Pour l'évolution de carrière des travailleurs du centre d'appel de Nantes vers 2010, et puis à deux reprises pour garder une complémentaire santé correcte.

Que dirais-tu à des salariés d'Inetum qui hésiteraient à se syndiquer ?

L'entreprise Inetum est syndiquée au Syntec, une des composantes du MEDEF, pour se défendre et échanger avec ses pairs. Il est évident que chaque salarié.e a un grand intérêt à se syndiquer aussi ! Plus il y a de salarié.es syndiqué.es, plus leurs droits sont respectés et leurs intérêts pris en compte.

Pour quelles raisons leur recommanderais-tu Solidaires Informatique ?

Le fonctionnement démocratique ! Ce n'est pas seulement une volonté des militant.es, c'est fondamental, c'est une obligation inscrite dans nos statuts. Tous les débats sont ouverts, on peut participer, se former, etc. Et contrairement à ce qui se passe souvent dans les 5 grandes centrales syndicales historiques, c'est nous qui décidons, pas un comité politique national de professionnel.les du syndicalisme. N'oublions pas que le syndicalisme SUD-Solidaires a été créé en 1988-89 après que la direction nationale de la CFDT a décidé de virer les militant.es de la Poste et du secteur de la santé qui défendaient les droits des postiers et des infirmières contre les projets du gouvernement PS de l'époque (la direction de la CFDT soutenait les projets du gouvernement). Ce sont les adhérent.es, les gens concernés qui décident : c'est toujours le principe de base.

Enfin, on sait à quoi sert l'argent des cotisations, puisque c'est nous qui décidons !



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



Vous pouvez compter sur vos représentants Solidaires Informatique 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)	