

Numéro 228

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Décembre 2024

Nos réseaux



Sommaire

Négociations Annuelles Obligatoires : Les revendications Solidaires Informatique.....1

Bain Capital : Mensonges, découpage, et casse sociale !.....5

On est sauvés ! La direction se soucie officiellement de notre bien-être et de notre santé mentale !.....8

Nous avons lu... nous avons aimé !.....9

Négociations Annuelles obligatoires

Les revendications Solidaires Informatique

Les revendications Solidaires Informatique se basent sur :

- Le questionnaire envoyé à l'ensemble des salariés de l'UES et dont les résultats sont représentatifs au vu du nombre de réponses, de l'âge, de l'ancienneté et de la répartition géographique des répondants,
- Les réunions organisées avec les salariés,
- Les valeurs défendues par notre organisation syndicale pour la justice sociale, la répartition des richesses, la lutte contre toutes formes de discrimination, la défense des salariés les plus fragilisés au sein de l'entreprise ou dans leur situation personnelle et l'amélioration des conditions de travail.

Rémunération et répartition des richesses de l'entreprise

Le mix augmentations individuelles et collectives est plébiscité par plus de 80 % des salariés. Ce mix permet de répondre aux exigences de récompenser l'investissement et la réussite personnelle, de permettre à chacun de bénéficier des richesses produites, de limiter les discriminations et d'éviter la perte de pouvoir d'achat pour chacun liée à l'inflation.

Le salaire reste une des premières causes du turn over puisque plus de 60 % des répondants estiment qu'ils sont prêts à quitter l'entreprise si leur salaire n'augmente pas convenablement en 2025.

En conséquence, Solidaires Informatique revendique :

- Une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de 7,5 %
- Une augmentation collective de 200 € net mensuel pour les salaires inférieurs à 45 000 €
- Une augmentation collective de 100 € net mensuel pour les salaires supérieurs à 45 000 €
- Une augmentation minimum de 200 € net mensuel pour les salariés non augmentés depuis 2 ans et plus

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion en
janvier 2025

**Retour dès
janvier**

Réunion en ligne sur

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



Concernant la répartition des bénéfices de l'entreprise, Solidaires Informatique revendique :

- Un avenant à l'accord de participation pour neutraliser :
 - les coûts liés au carve-out de Software et à la cession de CLEVA
 - la hausse significative des coûts de refacturation imputés à l'entité Software (charges locatives, utilisation de la marque, management fees, ...)
- La négociation d'un accord sur intéressement avec un plancher de 500 €

Concernant les discriminations et les inégalités de salaires :

Près de la moitié des salariés estiment subir une discrimination ou être moins payés que leurs collègues. Ce sentiment réel ou non doit trouver des réponses fortes car il est la conséquence d'injustice et la cause de frustration et de départ de l'entreprise.

Sur la persistance des inégalités de salaires femmes / hommes, Solidaires Informatique revendique :

- Un engagement de la direction d'atteindre un écart à 0 pour fin 2025
- Que les managers ne soient plus informés des rattrapages de salaires dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes et permettre à celles ayant bénéficié de ce dispositif de voir leur rémunération augmenter.



Concernant l'égalité salariale à travail égal, Solidaires Informatique revendique :

- La mise en place et la communication de grille de salaire, plébiscité par plus de 60% des répondants, pour chaque métier référencé et le rattrapage des salaires lorsque ceux-ci sont hors grille.



Concernant le process des augmentations :

Celui-ci est jugé opaque par 80% des répondants malgré les mesures annoncées en 2024, non suivies d'effet.

En conséquence Solidaires Informatique revendique :

- La mise en place d'un workflow permettant de suivre ses demandes d'augmentations tout au long du processus (entretien annuel, demande du manager, arbitrage régional, comité salaires) et d'obtenir les motifs de refus ou de non-présentation des demandes.
- La participation des organisations syndicales aux Comités Salaires

Concernant les augmentations « annexes », Solidaires Informatique revendique :

- La revalorisation des indemnités télétravail jugées « ridicules » par 51 % des répondants et insuffisantes par 86 %
- La revalorisation des tickets restaurant qui touche chaque salarié et jugée insuffisante par 44 % des répondants
- Le triplement de la prime dite « Borloo » et son application dès lors que le temps de déplacement est supérieur au temps habituel
- La revalorisation des primes d'astreintes



Qualité de vie au travail et risques psycho-sociaux

Le constat est alarmant et de grosses difficultés sont exprimées par les salariés.

L'opinion sur Inetum est largement défavorable. Les relations avec les managers sont souvent indiquées comme mauvaises, parfois toxiques. Si les relations avec les collègues et équipes ainsi qu'avec le client sont généralement satisfaisantes, des réponses indiquant des difficultés parfois importantes doivent faire l'objet d'une attention particulière et d'actions préventives et curatives urgentes et efficaces.

Les réponses sur la santé des salariés en lien avec le travail sont inquiétantes :

- 82% se déclarent stressés par le travail
- 61% avoir des difficultés à gérer équilibre vie professionnelle et familiale
- 54% avoir des difficultés à dormir à cause du travail
- 34% avoir la boule au ventre à cause du travail
- 13% prendre des médicaments à cause du travail
- 23% subir des discriminations
- 17% subir du harcèlement



Ce constat alarmant doit faire l'objet de réponses urgentes, adaptées et à la hauteur des enjeux sur l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur.

Solidaires Informatique revendique la création d'un groupe de travail dédié aux conditions de travail, à la santé et la qualité de vie au travail avec des moyens dédiés afin d'établir un état des lieux précis et d'étudier des mesures correctives, parmi lesquelles celles réclamées par les salariés.

Sur le manque d'écoute :

- Avoir besoin d'une meilleure valorisation de leur travail (salaire, promotion, retour de satisfaction, confiance...) : 67 %
- Pouvoir changer de mission plus facilement : 32 %
- Avoir une meilleure écoute, dans un climat de confiance, avec des ressources RH et des managers mieux formés : 48 %

Sur le droit à la déconnexion et pour mieux gérer vie privée et professionnelle :

- Mise en place de la semaine de 4 jours : 51 %
- Avoir des jours enfants malades rémunérés : 45 %
- Possibilité de choisir ses dates de congés tout au long de l'année : 34 %
- Pouvoir faire plus de télétravail : 34 %
- Pouvoir s'engager auprès d'associations durant son temps de travail : 22 %
- Mieux mesurer la charge de travail : 24 %
- Faciliter la saisie des heures supplémentaires : 20 %

Sur la possibilité de pouvoir faire face à des difficultés personnelles :

- Mise en place d'une retraite progressive sans perte de droit : 45 %
- Mise en place d'un congé menstruel : 22 %
- Avoir des aménagements pour les salariés proches-aidants : 28 %



Formations et gestion des emplois et des compétences

Il ressort de l'enquête menée par Solidaires Informatique que les salariés se considèrent trop peu formés (71 %), que les formations sont trop souvent opportunistes et rarement mises en œuvre (81 %). Les formations en e-learning trop utilisées sont, elles, jugées inutiles (24 %).

Solidaires informatique revendique sur la formation et la progression professionnelle :

- que chaque salarié puisse bénéficier d'une formation, hors e-learning, de son choix tous les 2 ans
- que le nombre de jours de formation par salarié soit porté à 5 jours par an
- des journées de formation avec maintien de salaire pour s'impliquer dans la vie associative ou pour favoriser une reconversion
- que la direction fournisse un tableau du personnel comparant l'ancienneté avec le coefficient des salariés.

Environnement et développement durable

Solidaires Informatique dénonce l'absence de réunion de la commission environnement pourtant obligatoire.

Solidaires Informatique revendique :

La mise en place d'un audit complet sur l'impact environnemental des activités d'Inetum

Sur les mobilités douces :

- L'augmentation de la prise en charge des transports en commun par Inetum
- La mise en place d'une prime pour l'achat d'un vélo électrique
- L'augmentation de la prime « IK Vélo »
- La mise en place d'une prime de covoiturage
- La possibilité de charger gratuitement batteries vélo et voitures électriques
- Des places de parking réservé pour le covoiturage

Sur les réductions d'énergie :

- La mise en place de partenariats avec des associations de type recycleries pour le réemploi du matériel obsolète et la mise en place de critères environnementaux sévères pour les achats
- L'extinction automatique des PC et lumières en dehors des horaires de bureau
- Restreindre les déplacements et la mobilité professionnelle
- Le contrôle de la température sur l'ensemble des sites l'hiver comme l'été
- Optimiser le tri sélectif et la gestion des déchets
- Choisir des modes de transport bas carbone (interdire l'avion pour les courts trajets, choix des voitures de fonction, flotte de voitures électriques)

Calendrier des négociations

- Accord « seniors » incluant des mesures pour la retraite progressive sans perte de droit
- Accord sur les « salariés proche-aidants »
- Accord sur le « droit à la déconnexion et la qualité de vie et les conditions de travail »
- Accord d'« intéressement » et avenant de l'accord « participation »



Bain Capital : Mensonges, découpage, et casse sociale !

Le CSEC est actuellement consulté sur un nouveau projet de filialisation, qui prévoit une cession de 100 % des parts de l'entité Inetum Software France à une nouvelle holding, Publica, également détenue par notre actionnaire.

Le célèbre cabinet Accruracy, lors du précédent projet en mai, avait valorisé Software à hauteur de 268 millions d'euros. Mais c'est bien 413 millions d'euros que Publica devra déboursier pour acquérir l'entreprise. Cette nouvelle valorisation devrait artificiellement baisser la dette d'Inetum SAS de 200 millions d'euros. Publica, quant à elle, sera fortement endettée, avec donc peu d'espoir pour Software de réaliser plus de croissance externe, et de dégager la participation espérée pour les salariés pendant plusieurs années. On ne voit pas comment, même avec les projections optimistes de la direction, Software pourrait rembourser plus de 30 millions d'intérêts chaque année tout en acquérant des entreprises, ce qui implique une augmentation du niveau d'endettement !



Changement de cap pour la situation sociale de nos salariés :

Lors du premier projet de filialisation en mai, la direction, souhaitant maintenir la situation sociale des salariés, a conclu avec les organisations syndicales un avenant à l'accord UES. Nos collègues continuaient ainsi à bénéficier des accords négociés pour l'ensemble des 10.000 salariés.

D'après la direction, cette opération entraînera automatiquement la sortie de Software de l'UES, alors qu'un avenant est possible. **Solidaires Informatique s'oppose au refus catégorique d'envisager tout maintien.**

Des discussions sur l'adaptation de Software :

C'est dans ce contexte que la direction a planifié des réunions pour négocier l'adaptation des accords en vue de la sortie de Software de l'UES.

Inetum prétend que le but de ces négociations serait de maintenir la situation sociale des salariés, mais rien ne permet d'atténuer nos inquiétudes sur les bouleversements à venir à court ou moyen terme.

La position de Solidaires Informatique est claire : le seul moyen de maintenir la situation sociale des salariés et de conserver l'UES telle qu'elle existe aujourd'hui !

Impact sur les accords Software et Inetum :

Chaque accord avait jusque-là une commission spécifique permettant d'en suivre l'application. Elles vont fusionner et il ne restera qu'une seule commission, pour le suivi de tous les accords. Cette nouvelle organisation dilue les appétences particulières des participants pour chaque sujet.

➤ Sur la mutuelle et la prévoyance :

Le changement de gestionnaire (versipren pour Mercer) n'est pas forcément un hasard. BAIN CAPITAL a récemment acheté APTIA, activité santé et retraite pour le Royaume-Uni et les Etats-Unis qui appartient au groupe Mercer. Voilà qui a certainement motivé d'avantage Inetum à changer de gestionnaire.

Mais quelles sont les conséquences ?

La direction avait pourtant donné une nouvelle encourageante en précisant que les garanties et le niveau de cotisations seront encore, pour l'année 2025, négociés pour les 10.000 salariés de l'UES.

L'avantage d'une unique négociation permettait d'espérer un maintien des garanties et des coûts sur l'année à venir.

Mais les premiers éléments de la commission de suivi et du projet d'adaptation sont très préoccupants. Une forte augmentation est à prévoir ce qui impacterait significativement la rémunération nette des salariés de l'entreprise.

➤ **L'accord RTT :**

Il ne s'agit plus d'aborder la réduction du temps de travail mais son aménagement. Tel que le propose la direction, la possibilité de don de RTT n'est plus envisagée.

La notion de PMSS n'est plus citée dans l'accord ce qui a pour conséquence de remettre en question significativement la rémunération d'un salarié accédant à la modalité de temps 2 (forfait hebdomadaire en heures) et à la modalité de temps 3 (les conventions de forfaits en jours).

➤ **L'accord Télétravail :**

Pas de bouleversement notable, heureusement puisque la nouvelle version de l'accord conclu le 30 septembre 2022 était déjà nettement moins disant que celui initialement en vigueur depuis 2011. On peut tout de même noter la fin du régime dérogatoire pour les salariés frontaliers.

➤ **Accord sur les astreintes :**

La direction semble retirer la mention suivante dans le projet d'accord :

« Le salarié sera couvert par l'assurance auto-mission souscrite par la société. Les conditions et procédures de cette couverture sont décrites dans l'intranet. ». Il faudra donc être attentif sur les éventuels surcoûts au niveau des assurances à la charge des salariés.

➤ **L'accord UES :**

L'accord n'est pas renégocié, pourtant il pourrait être envisagé qu'une UES Software soit mise en place comprenant les filiales de Software qui ne sont pas fusionnées, et la holding Publica, particulièrement dans un contexte où la direction nous informe que le projet de filialisation est motivé par la volonté de pouvoir acquérir des entreprises. Nous pourrions ainsi maintenir les instances centrales et anticiper les potentielles acquisitions.

➤ **Accord sur le droit syndical :**

La direction souhaite limiter nos communications à destination des salariés à une publication tous les deux mois. Avec le télétravail et le flex-office, nous avons de besoin de communiquer par mail. Réduire de moitié nos communications syndicales entreverait dangereusement nos moyens de vous informer.

L'accord proposé nous empêcherait aussi de vous faire parvenir les communications semestrielles par courrier. Nous perdrons également d'importants moyens humains et du temps pour pouvoir défendre vos intérêts et vous accompagner dans votre relation de travail avec Inetum.

➤ **Accord sur le fonctionnement du CSE :**

La direction ne veut pas prendre en considération le fonctionnement national de l'entité dans l'attribution des membres des commissions obligatoires suivantes :

- la commission formation ne sera composée que de deux membres et ne se réunira qu'une fois par an,
- la commission égalité professionnelle ne sera composée que de deux membres et ne se réunira qu'une fois par an,
- la commission logement ne sera composée que de deux membres pour gérer les demandes de tout le territoire national et ne se réunira que deux fois par an,
- la commission environnement n'est pas prévue dans l'accord d'adaptation.

Nos actions :

Face à ces bouleversements, Solidaires Informatique avec le soutien précieux de la CFTC, a fait voter lors du CSEC du 20 novembre 2024 deux résolutions pour initier des procédures juridiques et envisage d'autres actions.

› Le report du délai de consultation sur le projet de filialisation :

La multiplication des consultations depuis la réunion de mise en place du CSE, les projets suivis par les différents groupes de travail et les commissions (filialisation Software, adaptation Stories, filières assistantes de gestion, déménagement Tangram, acquisition Manao, cession CLEVA, droit d'alerte économique), à quoi s'ajoutent les consultations annuelles sur la politique sociale ne permettent pas aux membres du CSEC de travailler sérieusement mais dans l'urgence sur tous les sujets en même temps. A cela s'ajoutent les difficultés d'accès aux informations demandées par l'expert économique du CSEC qui a lui aussi fait le constat qu'il était dans l'impossibilité d'accomplir la totalité de sa mission. Un sujet aussi impactant nécessite un travail d'analyse important pour que le CSEC puisse émettre un avis éclairé.

› un délit d'entrave :

La direction avait refusé, malgré les questions répétées d'une partie des membres du CSEC, d'admettre dès le mois de mai 2024 que Inetum Software était effectivement en vente.

Dans sa mission, notre expert mandaté a rencontré le directeur financier qui lui a confié que le mandat de Goldman Sachs prévoyait explicitement la vente de Software dès le mois de mai, alors même que les informations ont été fournies à notre expert très tardivement, soit fin novembre, exemple flagrant de la totale déloyauté de la direction. L'échelonnement des consultations (filialisation Software et séparation des activités CLEVA avec le maintien dans l'UES au mois de mars, cession CLEVA et sortie de l'UES au mois de juillet, cession Software et sortie de l'UES au mois d'octobre) et une information loin d'être sincère et loyale ne permettent pas aux membres du CSEC d'émettre un avis éclairé, ce qui est illégal !

Les manquements de la direction dans la transmission des informations, justifiant la procédure d'entrave, ne se limite pas aux carences relatives à la consultation du projet de filialisation. Notre expert a été récemment contraint d'abandonner son expertise relative au droit d'alerte économique déclenché au CSEC pour ce motif. Les consultations sur le projet de création de deux filières pour les assistantes de gestion et sur le projet d'adaptation des locaux de Stories avaient déjà été remises en cause par le CSEC au mois de juin du fait d'une information incomplète, confirmé par les experts mandatés (ISAST et Syndex) dans leurs rapports.

› une procédure pour maintenir Software dans l'UES :

Ces transformations ne modifient pas les liens capitalistiques et les gouvernances des entités qui restent toutes à la main de BAIN CAPITAL. L'UES existe depuis plus de 20 ans, la direction avait même conclu un accord pour la maintenir il n'y a quelques semaines.

Rien n'a changé !

Solidaires Informatique entend saisir le tribunal judiciaire pour que le juge ordonne son maintien !



On est sauvés ! La direction se soucie officiellement de notre bien-être et de notre santé mentale !

Tout le monde devrait avoir reçu une invitation à une présentation de teale (sans majuscule ! en signe d'humilité ? Ou de mépris pour les conventions, voire les règles ? Ou tout simplement pour se faire remarquer ? C'est réussi !)

C'est quoi ? Ils se présentent eux-mêmes en détail mais retenons les infos clés :

- Inetum a signé avec eux un contrat de 3 ans ;
- Teale propose à chaque personne une plateforme numérique avec des outils, des infos et aussi des consultations pour aider les salarié.es qui le souhaitent à s'occuper de leur santé mentale (et de leur bien-être) ;
- Tout est censé être absolument confidentiel et seules des statistiques par entités seront remontées à la direction (pour signaler des situations préoccupantes par exemple).

L'idée est que la santé mentale des Français.es est en baisse et notre direction veut nous aider à aller mieux. Donc nous sommes conviés à des sessions Teams contrôlées où on nous explique pourquoi c'est bien, comment télécharger l'application sur notre téléphone (personnel pour la plupart d'entre nous, bien sûr) et s'inscrire sur la plateforme, et où on répond à nos questions (pas toutes faute de temps, forcément).

Nous voyons plusieurs problèmes, petits ou gros, apparaître dès ce début de campagne de recrutement :

- Il n'y a eu aucune information préalable des salarié.es, ni des CSE ni du CSE Central ; seule la CSSCT Centrale (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale, au niveau national de l'UES) a été informée et les infos ne sont pas redescendues.
- Pour savoir ce qu'il en est, on télécharge l'application, et après il est bien temps de se demander : combien de mouchards divers ont été installés sur mon téléphone avec cette opération ?
- Les données de chacun.e sont-elles protégées avec la rigueur nécessaire pour des données concernant la santé ? Les réponses qui ont été données ne sont pas encore suffisantes pour nous rassurer.
- Et surtout : il s'agit de traiter uniquement d'éventuels symptômes au niveau individuel, mais en cas de management problématique, d'organisation pathogène, voire de harcèlement, à quoi ça sert de traiter les symptômes sans s'occuper des causes du problème ?

La réponse à cette dernière question est bien connue

depuis longtemps : ça sert à maintenir en place l'organisation ou bien les gens qui sont la cause des problèmes. L'équipe teale a même eu le culot, au cours de la session du 5 décembre, d'afficher en grand cette profession de foi affligeante (c'est eux qui ont mis certains mots en italique ou qui surlignent) :

Notre mission est de démocratiser la santé mentale, pour que chacun puisse en prendre soin et qu'ainsi nous construisions des organisations plus saines

Les Services proposés par TEALE, et notamment les consultations rendues par les Praticiens n'entrent pas dans le champ d'application de l'article L.1111-8 du Code de la santé publique, et ne donnent donc pas lieu au recours à un hébergeur certifié HDS.

Un élu Solidaires Informatique qui y participait a aussitôt posé ces questions judicieuses dans l'outil de chat :

Vous annoncez que régler les problèmes de santé mentale des salarié.es permet de construire des organisations saines. Mais c'est le contraire qui est vrai : les organisations pathogènes créent des problèmes de santé mentale chez les salarié.es, qui n'ont pas le pouvoir de changer ces organisations hélas !

Tant qu'on garde les mêmes organisations malsaines (et des dirigeants qui les trouvent très bien) les problèmes de santé mentale perdurent et se multiplient. Vous soignez les symptômes pas les causes. Non ?

A quand un audit du caractère pathogène de l'organisation et du management ?

C'est la vraie urgence !

Par exemple : l'épisode à Nantes où le harcèlement moral a été couvert pendant des années, et le déni lors de l'enquête à ce sujet :

est-ce que la solution à ce problème c'est teale ?

L'équipe teale a souhaité répondre, affirmant être bien conscient de ça

[Mais alors pourquoi écrire ce slogan creux ?]

et qu'en cas de problème manifeste ils remonteront le problème à l'équipe RH.

Dernière question posée par notre élu Solidaires :

Merci pour votre réponse.

Les équipes RH n'ont aucun pouvoir face aux managers pathogènes, alors que faire ?

Réponse : on peut remonter à la hiérarchie, ce partenariat avec teale montre la bonne volonté de la direction sur ce sujet.

Cette réponse démontre surtout, et en même temps (ah ah ah Macron sort de ce corps !) que chez teale on est probablement sincère et de bonne volonté, mais qu'on s'illusionne complètement sur la bonne volonté des dirigeants d'Inetum quand il s'agit de remettre en cause la sacro-sainte autorité du management ! La scandaleuse affaire de Niort l'a bien démontré (et le refus de notre DRH France de répondre au secrétaire du CSE Grand Ouest sur ce sujet en est un symptôme flagrant).

Le pouvoir est une des pires drogues pour les humains...

Nota Bene : cet élu n'était pas le seul à poser des questions en ce sens.

A vous de poser vos questions.

Faut-il utiliser teale ? Nous ne savons pas quoi en penser. Mais si aucun problème n'est remonté par teale la direction dira :

« teale nous a dit qu'aucun problème n'avait été signalé ! »

En cas de problème, la consigne la plus sûre est : informez / alertez systématiquement toutes et tous les élu.es et DS de votre périmètre !

Nous avons lu... nous avons aimé !

Vous ne détestez pas le lundi, vous détestez la domination au travail.

La dédicace du livre à elle seule suffit à l'introduire : « À toutes celles et ceux qui ont déjà eu mal au ventre le dimanche soir. »

Les rapports de l'assurance maladie le répètent chaque année : les arrêts de travail sont de plus en plus nombreux en France et la dégradation des conditions de vie au travail en sont un des facteurs principaux. Burn-out, accidents du travail, perte de sens, psychologisation de la souffrance, multiplication des démissions sont les éléments d'une dégradation continue des conditions de vie au travail durant ces 30 dernières années.

L'auteur, sociologue du travail et expert en santé, sécurité et conditions de travail pour le compte des CSE, dresse ici un portrait du monde du travail à rebours des discours dominants et invite à se débarrasser des mythes qui entourent nos conceptions du travail.

Les mythes du travail

L'auteur dénonce les formes de management violentes et absurdes, les mécanismes d'emprise (Il ne suffit plus de faire son travail, il faut montrer qu'on l'aime, qu'on adopte le bon « mindset »), et détaille tous les mécanismes mis en place par le « management » pour assurer la domination des salariés au travail. Vous aurez peut-être comme nous l'impression troublante que l'auteur décrit et connaît votre vie au travail, connaît vos chefs et a participé à vos derniers « weekly ».

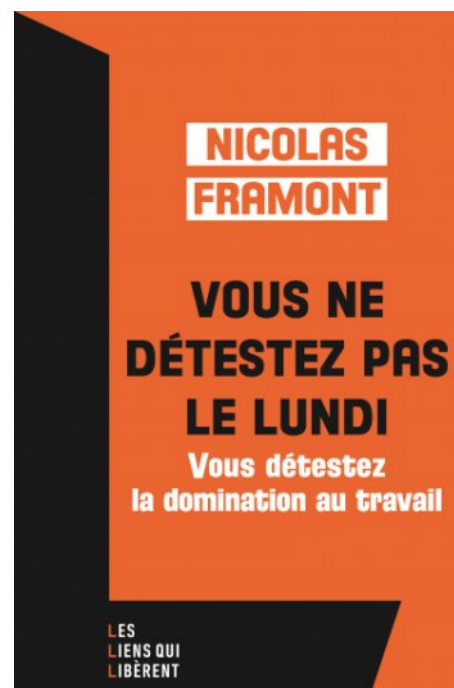
- La domination au travail est-elle naturelle ou est-elle une invention ?
- Le mythe des « grosses responsabilités ».
- Comment et pourquoi a été inventée la notion de « valeur travail » ?
- Y a-t-il toujours eu des chefs ?
- Comment la hiérarchie détruit le travail.
- La dramaturgie hiérarchique : air pressé, impolitesse et réunions.

Se libérer par la résistance collective

Au delà de ce constat, l'auteur dresse un tableau des formes contemporaines de la résistance à la domination au travail et défend l'idée qu'il est possible de retrouver une joie au travail par une culture de la révolte collective, susceptible de soulager les maux individuels.

En cette fin d'année, une bonne idée pour utiliser vos Chèques Culture chez votre libraire préféré !

Les liens qui libèrent. Nicolas Framont. 20.00 €



Extrait du livre "Vous ne détestez pas le lundi" :

LA DRAMATURGIE HIÉRARCHIQUE

Faire partie d'une hiérarchie se performe: il faut en permanence montrer à son entourage qu'on en est digne, qu'on a une utilité en tant que chef et que la présence de son propre chef est saine et bonne. Sinon, la « chaîne de servitude » s'effondrerait comme un château de cartes, et avec elle tous les mécanismes d'exploitation qui permettent à un petit groupe d'humains de s'enrichir sur le dos des autres: des inspecteur-rices des impôts se demanderaient pourquoi iels font moins payer les riches, les salarié-es de Total questionneraient leur rôle dans la catastrophe climatique et les caissier-es de Leclerc se demanderaient pourquoi leurs actionnaires s'enrichissent si bien tandis qu'iels vivent si mal.
[...]

Le métier de chef est fondamentalement mystérieux: quand les bucherons (voire, plus rarement, les buche-ronnes) tronçonnent des arbres, les infirmier-es soignent des gens, les comptables comptent, les chefs... cheffent. Je suis toujours frappé, quand je demande à des managers de me décrire leur métier, du caractère flou de leurs réponses, souvent gênées. «Je coordonne le travail de mon équipe», «j'aide mes collaborateur-rices à grandir», «je valide des budgets», «je les aide à prioriser». Vérifier, contrôler, coordonner, est-ce vraiment travailler? De toute évidence, oui, car ces tâches peuvent prendre beaucoup de temps. Mais elles ne constituent pas à proprement parler un métier, avec un ensemble de techniques et l'élaboration d'un produit fini. Ou bien le produit fini, en l'occurrence, c'est la non-remise en question de cette hiérarchie pyramidale qui permet de justifier les écarts de salaire et de capacité d'agir (ou agency) au sein de l'entreprise, ce qui signifie que leur seul travail, c'est d'exister.

Pas très fatigant, comme métier.



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



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 (RS CCSSCT)	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	Malik RECOING (DS Sud-Ouest)	
Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33	Aïcha SEDRINI (RS Sud-Ouest)	
Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20		