



Numéro 229

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Janvier 2025

Nos réseaux



Sommaire

Mutuelle : Bain Capital fait les poches des salarié.es !	1
En 2025, luttons en grand!!.....	3
NAO, le ridicule ne tue pas	4
Intercontrat : se tourner les pouces à l'agence ?.....	5
Bye, bye X hello Insta.....	6
Interview adhérent.....	7

Mutuelle : Bain Capital fait les poches des salarié.es !!!

HONTEUX

Sans aucune concertation, la direction a annoncé le 11 décembre une revalorisation sans précédent de la cotisation Complémentaire Santé pour les conjoints.

Cette hausse, planifiée en deux étapes (février et juin), verra le montant des cotisations augmenter de près de 150 %.

Pourtant, avec un taux de sinistralité global de 99 % en 2023, l'assureur ne perd pas d'argent même s'il voudrait espérer un taux de marge plus important, cela ne peut justifier une augmentation de cette ampleur. Ce taux de sinistralité, en légère dégradation (97 % en 2022), s'explique, selon MERCER, par une légère augmentation de la consommation, mais surtout par une forte augmentation de la « portabilité » dont bénéficie les salarié.es licenciés et ayant signé une rupture conventionnelle.

La direction par cette manœuvre tente donc de faire payer aux salarié.es les coûts de leurs restructurations et de leurs plans de licenciements.

Comment expliquer cette décision alors que dans le même temps, la direction décide de baisser les cotisations « salarié.es » (Complémentaire Santé et Prévoyance) ?

Il faut comprendre que l'employeur, selon l'accord en vigueur, ne participe financièrement que sur ces dernières cotisations "salariées". **Ainsi, en baissant de quelques euros ces cotisations, c'est près d' 1 Million d'euros qui sont économisés par Inetum** (sans compter les économies liées aux changements de courtier de Verspiere vers Mercer).

Mais cette baisse crée ainsi un déficit non-recevable par l'assureur qu'il faut alors compenser par une hausse de la part "conjoint" qui elle ne dispose pas de participation employeur.

Avec ce mensonge et ce tour de passe-passe, Inetum se remplit les poches, joue la division des salarié.es et assomme les 30 % des salarié.es qui n'ont pas d'autres choix que d'assurer leur conjoint.

La direction peu avare en mensonges argumente que certains salarié.es bénéficieraient d'une double Complémentaire Santé, sans apporter aucun élément chiffré.

C'est méconnaître la réalité de nombreux conjoints qui ne bénéficient pas de Complémentaire Santé d'Entreprise obligatoire.

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion

le 16 janvier 2025

à partir de 17h

Mutuelle

Réunion en ligne sur

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



C'est le cas des salariées.es de la fonction publique, des conjoints sans emploi, en situation d'invalidité et de handicap, des conjoints à la retraite ou des étudiants, ...

C'est aussi le cas de conjoint dont la Complémentaire Santé proposée est insuffisante pour couvrir certains frais importants et nécessaires.

Pour bien comprendre les impacts de cette réforme qui fera économiser près de 1 000 000 € à Inetum, nous vous présentons quelques exemples chiffrés :

salaire brut	Mutuelle sans conjoint		Mutuelle avec conjoint	
	impact mensuel	impact annuel	impact mensuel	impact annuel
1 500 €	- 1,40 €	- 16,74 €	+ 21,56 €	+ 258,66 €
2 000 €	- 1,86 €	- 22,32 €	+ 28,74 €	+ 344,88 €
2 500 €	- 2,33 €	- 27,90 €	+ 35,93 €	+ 431,10 €
3 000 €	- 2,79 €	- 33,48 €	+ 43,11 €	+ 517,32 €
3 500 €	- 3,26 €	- 39,06 €	+ 50,30 €	+ 603,54 €
4 000 €	- 4,52 €	- 54,18 €	+ 56,19 €	+ 674,28 €
5 000 €	- 6,05 €	- 72,54 €	+ 54,66 €	+ 655,92 €

GAIN ANNUEL POUR LA DIRECTION	
961 140 €	
Base : Salaire moyen 4000 € et 9000 bénéficiaires	

En 2025, réagissons ensemble !

Des marges de manœuvre et de négociations existent pourtant. Solidaires Informatique a d'ores et déjà imposé une consultation du CSEC et l'ouverture d'une négociation sur ce sujet sensible. Le CSE Central a voté au mois de décembre une expertise dans le cadre de cette consultation qui nous permettra de chiffrer différents scénarios et vérifier la réalité de chiffres transmis.

Inetum doit remettre sur la table le million qu'elle veut nous voler !

Mais c'est tous ensemble que nous devons faire pression sur la direction pour stopper ses plans iniques qui nous appauvrissent alors que les NAO annoncent des perspectives d'augmentations quasi-inexistantes.

En 2016, les salariées.es avaient su se mobiliser et se mettre en grève pour mettre un terme à une augmentation des cotisations sur la Complémentaire santé : Deux journées de grève soldées par une victoire !

Solidaires Informatique entamera début 2025 des discussions avec l'intersyndicale sur les actions à mener. Êtes-vous prêts.es à vous mobiliser ?



En 2025, Luttons en grand !!

Les vœux des membres de la direction se suivent et se ressemblent. Ils aimeraient tous que nous continuions tous.tes à suer au travail en gardant le sourire afin de garantir les profits qu'ils serviront, le temps venu, à leur actionnaire Bain Capital.

"Nous construisons quelque chose de grand qui servira chacun d'entre nous". N. Hodara

Et revoilà la fable du « ruissellement », on nous refait le coup de l'entreprise qui bénéficie à tous. Mais avec les licenciements qui se multiplient un peu partout chez nous, une cotisation mutuelle qui va plus que doubler pour les conjoint.es, une enveloppe des NAO qui va péniblement atteindre en 2025 les 2% (et encore, N. Hodara a confié que si ça n'avait dépendu que de lui, les salaires auraient été gelés cette année).

Ce que l'on construit surtout, ce sont les futurs milliards de Bain. Quoiqu'il en coûte.

Powerpoint et vieilles recettes

De changement d'organisation en désorganisation, nous n'avons pas le temps de comprendre les arcanes d'une "nouvelle" organisation censée nous apporter bonheur et prospérité, qu'une "nouvelle" "nouvelle" organisation arrive, toujours plus géniale que la précédente. Tout ça sent le réchauffé sans imagination et certains de ceux qui nous avaient vanté les mérites du changement précédent ont disparu sans laisser de trace. Au final, personne n'est dupe de la finalité de ces changements : économiser en faisant supporter toujours plus de travail à un nombre plus réduit de salarié.es.

Ceux à qui cela ne conviendrait pas sont amicalement invités à prendre la porte.

« Les résultats de YourVoice sont excellents : vous êtes 90% à aimer la couleur des nouvelles moquettes. »

Nous sommes nombreux à exprimer notre mécontentement : les résultats de MyVoice ne doivent pas être bien fameux à voir l'opacité qui les entoure et la communication très « politicienne » à leur sujet. Il semblerait que la direction ne souhaite communiquer à personne d'autre qu'elle même les résultats bruts de l'enquête MyVoice afin de mieux servir une opération marketing à sa propre gloire.

Votre salaire ne vous suffit plus ?

Pas d'inquiétude, la direction va vous aider à "Gérer votre stress financier"

Heureusement, il y a désormais Teale qui va nous aider avec des "routine de santé mentale", des outils pour "Gérer son stress financier" (!) et "célébrer les petites choses du quotidien qui permettent d'accroître son bien-être général". Comprenez que la solution à vos problèmes est en vous, des coachs et des tutos vont vous aider à chercher les solutions en vous et surtout pas ailleurs, surtout pas du côté de vos conditions de travail dégradées ou de votre salaire trop bas.



En 2025, nous en voulons plus pour ceux qui travaillent et moins pour les financiers !

A Solidaires Informatiques nous disons que la solution est plus simple : Il faut arrêter de faire peser sur les salariés le poids de la rançon financière exigée par Bain Capital. Toutes les gesticulations de la direction n'ont qu'un seul but : préparer le bon gros gâteau que Bain Capital et les membres de la direction actionnaires vont croquer à la sortie de l'actionnaire rapace.

Payez convenablement les salariés, à la hauteur des résultats de l'entreprise sur ces 10 dernières années, assurez-vous que chacun.e puisse trouver un sens à son travail, que celui-ci soit à la hauteur des compétences et des envies de chacun et que sa charge soit mesurée. Comme le dit Normann Hodara : "En 2025, restons plus que jamais mobilisés".

En effet, en 2025 restons mobilisés pour nos salaires et nos conditions de travail ! Plus pour ceux qui travaillent, moins pour les financiers !



NAO : le ridicule ne tue pas !

C'est avec un grand sourire d'autosatisfaction, comme un poing levé de la victoire que la DRH France, Eve Royer, est entrée dans la salle des NAO le 12 décembre 2024.

Elle venait, nous dit-elle, d'arracher une enveloppe de 2 % d'augmentation quand Bain Capital voulait un gel des salaires et que Norman Hodara le DG France souhaitait 0,5 %.

Nous faire croire que nous avons gagné ce que nous allons perdre est une technique éculée, mais qui séduit encore nos dirigeants sortie des écoles de management, décidément en manque d'innovation.

Pire que cela, cette enveloppe comprend les augmentations obligatoires sur l'égalité hommes-femmes, les IRP ou les augmentations liées aux minima SYNTEC.

Les quelques augmentations collectives arrachées il y a 2 ans maintenant sont bien maintenues, mais n'évoluent pas :

- augmentation de bas salaires jusqu'à 33 K€ de 2 % qui touchera 636 personnes
- non augmentés depuis 4 ans de 2,5 % à 3,5 % qui touchera 37 salariés
- égalité hommes-femmes de 4 % à 10 % qui touchera 210 salariées
- augmentation des moins de 26 ans de 2 % qui touchera 322 personnes

Ces augmentations ne sont bien sur, pas cumulables.

Le reste de l'enveloppe sera redistribué individuellement, si vous avez la chance d'avoir une mission, avec un bon TJM, si vous n'êtes pas en conflit avec votre manager et s'il le veut bien.

Cette opacité dans l'attribution des augmentations individuelles est un point important que nous avons soulevé au regard des résultats de notre enquête : le manque de transparence sur le processus d'augmentation y était exprimé par 80 % des répondants, le sentiment d'être défavorisé par rapport à ses collègues, y était ressenti par 40 % d'entre vous, engendrent un mécontentement, une absence de reconnaissance préjudiciable à tous. Mais là encore, rien ne changera : pas le temps, pas le budget.

Nos revendications portaient aussi sur les accessoires de salaires que vous aviez sollicités, dont les indemnités télétravail, mais là encore, la direction est arrivée les mains vides.

Décidément, rien ne va plus chez Inetum.

Les salariés ne sont pas reconnus à la hauteur de leurs efforts et des sacrifices consentis ; avec une pression qui s'accroît sans cesse, perdus dans des organigrammes en perpétuels changements, les missions éloignées, le full télétravail ou le full présentiel imposé selon les missions et la volonté d'un manager, la baisse des effectifs sur les projets, le turn-over qui rend inatteignables les objectifs fixés,

la pression sur les intercontrats, les managers à cran qui licencient au moindre accroc ou en prévision d'une sortie de mission, ...

Une disette imposée selon Norman Hodara par des perspectives de croissance faibles et un manque de liquidité. Il faut dire que le moindre euro gagné est dorénavant remonté dans les holdings de Bain Capital qui doit rembourser sa dette. De l'argent, il y en a pourtant dans les comptes d'Inetum quand il s'agit de payer à prix d'or le top management, notre ancien PDG, Vincent Rouaix, qui continue d'empocher ses 2M d'euros par an, de dilapider par dizaine de millions l'argent dans des cabinets de conseils fumeux, de revendre ses filiales à bas coûts pour faire empocher les bénéfices par les holdings, de payer par millions les coûts des licenciements injustifiés.

Non décidément, rien ne va plus chez Inetum. Le partage des richesses doit s'inverser, car c'est bien le travail des toutes et tous qui crée les profits de l'entreprise.

Alors Madame Royer peut maintenant baisser son poing de la victoire et M. Hodara ravalier ces belles formules "il faut aller dans le sens de l'échange, de la négociation et de la construction".

il reste une réunion de "négociation" le 13 janvier, le round de la dernière chance pour obtenir de réelles avancées. Le mécontentement des salariées se matérialise souvent en démission, il peut aussi construire des luttes collectives importantes pour prendre ce qui nous revient.



intercontrat : se tourner les pouces à l'agence ?

C'était une victoire des organisations syndicales, Solidaires Informatique en tête, que d'obtenir la possibilité d'effectuer ses périodes d'intercontrat à domicile. À l'époque, les abus étaient nombreux et il était fréquent de voir les salariés en intercontrat stigmatisés, sans mission dans des salles sans ordinateur et sans écran. Des situations proches du harcèlement auxquelles il fallait mettre un terme.

Mais depuis la fin 2024, ces dispositions sont terminées. Les intercontrats sont sommés de revenir à l'agence 3, 4 ou 5 jours par semaine au bon vouloir du manager.

Pour Solidaires Informatique, l'intercontrat total à domicile pose aussi des problèmes : l'isolement, l'éloignement de ses collègues et des représentants du personnel, des situations de difficultés propices aux risques psycho-sociaux et aux abus des

managers qui poussent les salarié.es esseulé.es à la porte plutôt que leur trouver une mission.

Mais ce retour à l'agence doit être encadré, proportionné aux objectifs, propice à trouver des missions en lien avec les compétences des salarié.es, l'occasion de progresser professionnellement, mais aussi prendre en compte les situations et contraintes individuelles.

Le retour à l'agence doit donc être bénéfique aux salariés pour rencontrer les commerciaux et les interlocuteurs importants pour traverser cette période qui peut parfois être mal vécue : mise en place de plan de formation en adéquation avec les objectifs du salarié et des opportunités de missions, échanges avec les directeurs de projets pour discuter des besoins éventuels et avec les représentants du personnel pour s'assurer du respect de ses droits. Ce retour à l'agence doit aussi se faire dans de bonnes conditions matérielles dans des bureaux équipés et à la taille adaptée, avec PC et écran fournis.

Ces conditions ne sont hélas pas souvent remplies. Ce retour s'apparente alors à une punition : pas de visite des interlocuteurs, pas de tâches à accomplir, des formations e-learning piochées au hasard et reconnues sans intérêt, pas de matériel adapté ... et des salariés qu'on retrouve à la machine à café ou esseulés dans un bureau sans savoir quoi faire ni comprendre pourquoi ils sont là. Il faut le reconnaître comment justifier qu'un salarié en intercontrat soit plus présent à l'agence qu'un salarié en mission et que des managers et commerciaux, eux en télétravail 3 jours par semaine.

Dans certaines agences ce retour a été mieux organisé, et les premiers jours nous avons pu rencontrer des salariés plutôt enthousiastes avec des réunions de planifiées, des présentations de projets, des certifications à passer ... mais au bout de quelques semaines, ils étaient à nouveau oubliés dans des bureaux où plus personne ne passait.

Solidaires Informatique soutient et conseille ces salarié.es et œuvre auprès de la direction contre ces situations abusives :

- il faut fixer des plages horaires raisonnables et correspondant au travail à accomplir, réduire le nombre de jours de présence sur site
- favoriser les formations à domicile tout en conservant des moments d'échanges et de partages bénéfiques
- Prendre en compte le volontariat, les situations individuelles de chacun et des contraintes que ce retour peut imposer.

Bye Bye x (ex Twitter), Hello insta

Il est temps pour nous de mettre fin à cette aventure et de ne plus cautionner les dérives de ce réseau "anti"social.

Nous vous invitons à faire de même.

Retrouvez nous sur nos autres RS

#HelloQuittex



interview Adhérent :

Bonjour, peux-tu te présenter en quelques mots ?

J'ai 46 ans, père de trois enfants. Je travaille depuis 2 ans pour Inetum comme administrateur DevOps dans un centre de service chez Airbus Géo à Toulouse. J'ai déjà fait plus de 12 ans dans des sociétés de services informatiques ou en indépendant mais aussi 10 ans dans le bâtiment comme charpentier.

Quand et pourquoi t'es-tu syndiqué ?

C'était la première fois que j'étais salarié par une entreprise aussi grande en effectif. J'étais plus habitué aux PME. Et en même temps le projet sur lequel j'ai été recruté était très isolé du reste de l'entreprise. J'ai senti qu'il était important de ne pas rester seul pour défendre nos intérêts.

Pourquoi as-tu choisi Solidaires Informatique ?

Dans tous les syndicats présents chez Inetum c'était le plus solide à gauche et je sais que c'est rare dans une ESN. D'autres part Solidaire est connu pour porter tous les sujets progressistes, pas seulement les conditions de travail.

Quelles sont tes activités au syndicat ?

J'ai participé à mon niveau à convaincre mes collègues de voter pour la liste Solidaire/CGT. Et je suis fier qu'elle soit majoritaire au CSE Inetum Sud-ouest.

Maintenant je participe aux réunions du CSE. J'essaye aussi de servir d'écoute et de relais pour les collègues qui ont le nez dans le guidon et sont parfois isolés de l'agence.

Que t'a apporté ton investissement syndical ?

J'ai beaucoup appris sur l'action syndicale et le fonctionnement concret d'un CSE. Comme élu, je me suis rendu compte que la hiérarchie, le management obscur et la division des travailleurs est une stratégie réelle des grandes entreprises pour endormir nos défenses.

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

Seule l'action collective permet d'obtenir des victoires durables. Même d'un point de vue individualiste, si on veut défendre ses intérêts, il est préférable d'agir groupé. Et puis lutter ensemble c'est bon pour le moral :-)

Pour quelles raisons leur recommanderais-tu Solidaires Informatique ?

Pour obtenir la moindre chose, parfois même le simple respect du droit, il faut demander beaucoup. Pour cela il faut un syndicat combatif, qui ne se couche pas au premier coup de vent. Un syndicat solide sur ses bases et dans ses luttes.





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



Vous pouvez compter sur les 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 (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		