



Numéro 230

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Février 2025

Nos réseaux



Sommaire

Pétition pour les cotisations Mutuelle justes et solidaires !.....	1
Bain Capital impose un gel des embauches sur toute la France !!.....	2
La Valse des salarié.es : Déplacements et mutations à tout-va !!.....	3
L'inter-contrat : comprendre et défendre ses droits tous ensemble !.....	5
Il faut se ressaisir !.....	6
La "santé mentale" grande cause de la direction ?.....	7
Riffi au CSE-IDF - Touche pas au Grisbi !...8	

Pétition pour les cotisations Mutuelle justes et solidaires !



Par un courrier daté du 29 janvier 2025, l'ensemble des organisations syndicales représentative d'Inetum (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, SOLIDAIRES INFORMATIQUE), ont demandé l'ouverture d'une négociation sur les cotisations Prévoyance et Complémentaire Santé, qui aura lieu le 19 février 2025.

Ceci, en raison d'un changement important du niveau de cotisations de notre système de santé et prévoyance :

- Une légère baisse des cotisations salariés en « santé » et « prévoyance »
- Une très forte augmentation des cotisations santé « conjoints » et « inactifs (anciens salariés) »

Ces changements n'ont fait l'objet d'aucune négociation, ne favorisant ainsi que le niveau de cotisations d'Inetum, qui profite ainsi d'un hypothétique déséquilibre du contrat, pour faire des économies importantes et injustifiables. Cette situation est intolérable et incomprise des salariés qui nous font part de leur mécontentement.

Les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et SOLIDAIRES INFORMATIQUE) s'accordent pour trouver et proposer des solutions équilibrées, solidaires et justes, prenant en compte le niveau de revenu de chacun avec une participation équitable de l'employeur.

Pour montrer votre désaccord avec ces augmentations importantes de cotisations et montrer votre solidarité avec les 30% de salariés concernés par la hausse « conjoint » et les anciens salariés, soyez nombreux à signer et faire signer la pétition !

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion

le 18 février 2025

à partir de 17h

Intercontrat Mobilité

Réunion en ligne sur

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



SIGNONS LA PETITION



Pour des cotisations Mutuelle justes et solidaires !

- pour maintenir la solidarité entre les salariés
- contre la hausse des cotisations « conjoints » et « inactifs »
- contre les économies de la direction sur notre système de santé complémentaire
- pour une négociation loyale du niveau des cotisations



Bain Capital impose un gel des embauches sur toute la France !!!

Depuis janvier, Bain Capital a décidé d'interdire toute embauche tant que le nombre d'intercontrats sera aussi élevé (il est annoncé plus de 700 salarié.es en intercontrat sur toute la France). Les directions des B.U. ont aujourd'hui comme objectif majeur de faire tomber ce chiffre à un niveau beaucoup plus faible, qu'importe la méthode.

Bain Capital, l'actionnaire unique d'Inetum, ne supporte de voir ses profits amputés des salarié.es en intercontrat. L'argent est son obsession (cash is king), et chaque euro qui manque dans l'escarcelle est un crime...

« Au voleur ! au voleur ! à l'assassin ! au meurtrier ! Justice, juste ciel ! Je suis perdu, je suis assassiné ; on m'a coupé la gorge : on m'a dérobé mon argent. Qui peut-ce être ? »

Pour Bain Capital, il est tout désigné. Le coupable, c'est l'intercontrat. Comment ose-t-il ne pas payer son dû à son bon maître ?

Oui, c'est un crime ... de lèse-majesté !

Et la sentence est implacable : Interdiction d'embaucher tant que l'intercontrat sera aussi important !

Cette interdiction sera levée lorsque les B.U. auront retrouvé un niveau d'intercontrat acceptable.

Il est difficile de savoir quel est ce niveau, mais il est tentant d'imaginer qu'il doit s'approcher le plus possible de zéro.

Les patrons de B.U. ont démarré une chasse féroce aux intercontrats !

Empêchés dans leur business, les patrons de B.U. mobilisent toutes leurs ressources pour traquer sans relâche chaque salarié.e en intercontrat et leur proposer tout et n'importe quoi.

Tout d'abord, l'ordre est donné de faire revenir les intercontrats en agence, même s'ils n'ont pas de travail. Ils doivent être acteur de leur retour sur une mission (langage de la Start-up Nation qui culpabilise celui qui ne travaille pas). De très nombreux collègues ont témoigné s'être vu imposer un retour en agence 5 jours sur 5 sans réel travail.

C'est une situation pathogène qui peut s'apparenter à du harcèlement moral (jurisprudence de juin 2020).

Ensuite, ils sont sollicités pour des missions qui ne sont pas en adéquation avec leurs compétences, ce qui les fragilise un plus. Le refus légitime qu'ils expriment les stigmatise et ils deviennent des salarié.es problématiques. Comment osent-ils refuser de travailler ?

Le compteur des missions refusées s'enclenche ! (au moins dans la tête du salarié). Quelles conséquences quant aux futurs refus légitimes ?

Enfin, le coup de grâce est porté avec des propositions de missions très éloignées de leur lieu de vie, entraînant une atteinte potentielle à la vie privée et familiale (salarié aidant, famille monoparentale ou parents séparés avec garde alternée...). Ces propositions, réelles ou fictives, vont avoir pour conséquence de se retrouver en situation de refus de mission qui peut conduire au licenciement.

L'objectif est atteint. Le nombre d'intercontrats baisse !

Cynique !

Le zèle dont fait preuve la direction d'Inetum pour répondre aux ordres de l'actionnaire a des conséquences délétères pour les salarié.es concerné.es.

Dans les articles suivants, Solidaires Informatique vous donne des moyens pour ne pas laisser vos managers agir abusivement !



La valse des salarié.es : déplacements et mutations à tout-va !!

Le gel des recrutements est dorénavant décrété sur toute la France avec ordre aux managers et commerciaux de se débrouiller avec le vivier d'intercontrats quel qu'en soit le prix.

Il faut dire qu'avec plus de 700 salarié.es en intercontrat sur toute la France, la situation n'est pas glorieuse. Mais les conséquences de ces décisions sont désastreuses pour les collègues concerné.es.

Les missions éloignées sont dorénavant la règle : de Toulouse à Limoges, de Strasbourg à Niort, de Bordeaux à Lyon, de Nantes à Paris, ... Rien n'arrête cette vague et les licenciements pour refus de mission commencent à tomber.

Les élu.es Solidaires ne cessent de remonter les situations abusives laissant des salarié.es désespéré.es, qui se demandent comment ils pourront répondre à leurs obligations familiales, leurs responsabilités associatives ou citoyennes, ... Nous essayons tant bien que mal de faire bouger les lignes, de démontrer des situations ubuesques ou inacceptables.

Les managers, de leurs propres aveux, ne cautionnent que peu ces choix, non par bienveillance et humanité, mais par le risque que cela fait peser sur leurs objectifs et donc leur rémunération variable. Car comment assurer la rentabilité d'une prestation lorsque des frais de mission de plusieurs centaines d'euros par jour doivent être pris en charge, faisant fondre la marge alors que le TJM a été négocié au rabais ?

Il est important de connaître quelques règles qui régissent les déplacements et de faire un trait sur certaines idées préconçues.

Il faut tout d'abord regarder son contrat de travail. Pour les plus récents, la clause « Lieu de travail – Déplacements » contient la mention « en raison de la nature des activités de l'Entreprise et de ses nécessités de fonctionnement, le collaborateur sera appelé à se déplacer selon une fréquence et pour des durées variant en fonction de ses missions (de quelques jours à quelques mois), même en dehors du bassin d'emploi ci-dessus défini. »

Si tel est le cas, il est difficile de s'opposer contractuellement à une mission éloignée. Mais la

durée de la mission compte. Si le contrat prévoit de quelques semaines à quelques mois, cela ne peut être, à notre sens, plusieurs années. Attention donc aux durées annoncées qui sont parfois sur des contrats au forfait de 2, 3 ou 4 années.

En ESN et Inetum en particulier, le licenciement peut être prononcé dès le 1er refus de mission. Attention donc lorsqu'un manager vous demande de matérialiser par écrit votre refus de mission, c'est généralement la pièce à charge qui permettra d'engager une procédure disciplinaire.

Mais il existe des obligations que l'employeur doit respecter avant de vous envoyer à l'autre bout de la France.

Avant toute acceptation ou refus, il est nécessaire que le manager formalise par écrit sur un ordre de mission l'ensemble des informations nécessaires au déroulement de la mission. Cela concerne :

- le contenu de la mission (poste, compétences attendues, ...),
- date de début et de fin de mission, incluant un délai raisonnable avant de la débiter et d'envisager un déplacement
- les horaires de travail et leurs aménagements possibles en cas de déplacements (arrivée plus tardive ou départ plus tôt pour prendre en compte les temps de déplacement)
- Une contrepartie financière ou, à tout le moins l'indemnité Borloo si elle est adaptée, en cas de déplacement en dehors des heures de travail car la convention collective prévoit, en son article 11.2, que les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise...) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.
- la prise en charge des frais (indemnités kilométriques, parking, repas, trains ou avion, transport en commun ou location de voiture, ...).
- les conditions d'hébergement
- la possibilité de faire des astreintes (qui peuvent être refusées) si la mission le nécessite
- les temps de récupération d'une demi-journée si les temps de trajet doivent être effectués le dimanche soir ou le samedi matin

- la possibilité de bénéficier d'avance sur frais
- l'information sur l'assurance auto en cas d'utilisation de son véhicule personnel.

Sans ces informations, le déplacement ne peut être imposé. Inetum s'est d'ailleurs déjà fait condamner pour ces faits dans une procédure que nous avons accompagnée. Le conseil des prudhommes avait jugé que le salarié était légitime à refuser une mission pour laquelle il n'avait pas obtenu l'ensemble des informations nécessaires à sa bonne exécution.

L'exécution de bonne foi de la clause de mobilité ou de déplacement.

Même avec un contrat envisageant la mobilité, l'employeur ne doit pas porter atteinte de manière disproportionnée à la vie personnelle et familiale de ses salarié.es, et tout abus de cette clause pourrait être sanctionné. On notera que le terme « disproportionné » est assez subjectif et peu laisser place à des abus... mais l'action en justice est possible : dans ce cas, c'est le juge qui statuera. Toutefois Inetum doit être prudent face à des situations et des contraintes qui pèsent sur les salarié.es avant de les envoyer en mission loin de leur domicile : aidants familiaux, parents isolés, temps partiel en congé parental d'éducation, ... Dans ces situations, contactez rapidement un représentant Solidaires Informatique qui pourra vous conseiller.

La santé avant tout

Certaines pathologies peuvent restreindre les possibilités de déplacements des salarié.es. Il est donc important d'aborder ce sujet avec votre manager si cela vous concerne. Nous vous conseillons toutefois de prendre rendez-vous avec votre médecin du travail dès maintenant afin d'évaluer avec lui, et en lien avec votre médecin traitant, si une dispense de déplacement est

envisageable et nécessaire. Le médecin du travail peut en effet formuler un avis d'aptitude avec réserve (voyage longues distances, port de charges lourdes,...) ou des mesures d'adaptation au poste de travail qui s'imposent alors à l'employeur.

La mutation, une mesure plus restrictive

Certaines demandes de managers concernent non seulement des missions éloignées, mais s'accompagnent aussi d'une mutation, impliquant un déménagement. C'est ici **la clause de mobilité** du contrat de travail qu'il faut regarder.

La clause de mobilité, pour être légale, doit répondre aux critères suivants :

- être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise,
- être justifiée par les fonctions du salarié,
- être proportionnée au but recherché.

Une formulation qui laisse malheureusement encore beaucoup de place à la subjectivité et aux abus... et là aussi, les salarié.es peuvent ester en justice.

La clause de mobilité doit préciser le secteur géographique dans lequel elle s'applique. celui-ci peut être limité particulièrement par rapport aux fonctions exercées par le salarié.

Elle doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.

Le détail des agences composant cette zone est souvent détaillé en annexe du contrat. Les récentes réorganisations ne changent en rien cette liste déterminée à la signature du contrat. Par exemple, la région Grand-Ouest ne comprend pas les agences de Bordeaux et de Pau si le contrat a été signé avant le 31 décembre 2024, une mutation de Nantes à Bordeaux est donc impossible sauf accord express du salarié.

Le refus de mutation d'un salarié n'est constitutif d'une faute que si la clause de mobilité est régulière et appliquée de bonne foi. Il ne caractérise pas une faute grave mais une cause réelle et sérieuse qui n'est pas privative d'indemnité de licenciement et de préavis.

Solidaires Informatique est présent pour vous aider, vous conseiller, vous assister dans ces situations difficiles et souvent source de stress. N'hésitez pas à nous contacter très rapidement.



Illustration Manu Larcenet "Le guide de la survie en entreprise"

L'intercontrat : comprendre et défendre ses droits tous ensemble !!

Vous vous retrouvez en période d'inter-contrat ? Cette situation, bien que normale et courante dans notre secteur, peut générer de nombreuses questions. Que vous soyez un.e nouvel.le arrivant.e chez Inetum ou que vous souhaitiez simplement rafraîchir vos connaissances sur vos droits, cet article a pour but de vous éclairer sur cette période.

Vos droits pendant un inter-contrat

Le droit au travail

Même si vous n'êtes pas affecté à une mission spécifique, votre employeur reste tenu de vous fournir du travail. Ce n'est pas à vous de trouver du travail ! Cela peut prendre la forme de formations, de missions internes, ou de toute autre activité liée à vos qualifications et compétences. Si vous n'avez aucune tâche à accomplir, cela peut être considéré comme un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles.

Le droit à la formation

Votre employeur doit vous proposer des formations adaptées à votre poste et à vos objectifs professionnels. N'hésitez pas à en faire la demande et à vous renseigner sur ce qu'on peut vous proposer.

Les droits aux congés

Pendant un inter-contrat, vous conservez vos droits aux congés payés et aux RTT.

Le droit à une rémunération correcte

Vous continuez à percevoir votre salaire, sans changement, pendant un inter-contrat. Si vous effectuez des déplacements professionnels, vous avez toujours droit aux indemnités kilométriques et autres frais liés à ces déplacements.



Illustration James « Dans mon open space »

Être vigilant face aux pratiques abusives

Il est important de connaître et de repérer les pratiques abusives de la direction que l'on observe parfois durant une période d'inter-contrat :

Le harcèlement moral : culpabilisation, moqueries, humiliations, isolement... Si vous êtes victime de harcèlement, il est essentiel d'en parler à un.e représentant.e du personnel avant même d'en parler à un.e responsable RH.

Les demandes abusives : le management ne peut pas vous demander d'effectuer des tâches qui ne sont pas liées à votre contrat de travail ou qui mettent en danger votre santé ou votre sécurité.

Les pressions pour démissionner : si votre employeur cherche à vous pousser à la démission ou accepter un départ négocié, sachez que ce n'est jamais une fatalité. Vous avez toujours le droit de rester dans l'entreprise et de défendre vos droits.

Comment agir pendant l'inter-contrat ?

Communiquer et tracer

Quand l'inter-contrat vient à se prolonger, il ne faut pas négliger les mails envoyés par le management qui demande de justifier de son activité, de réaliser une prospection ou d'assister à une présentation auprès d'un client et d'y répondre scrupuleusement, voir même avec un peu de zèle.

L'inter-contrat à l'agence

Si votre manager souhaite vous voir à l'agence, il doit vous fournir un poste de travail adapté (un bureau, un siège ergonomique, un PC en état de bon fonctionnement) et un travail adapté à votre situation et votre qualification (hors de question de passer ces journées devant la photocopieuse, ou devant votre ordinateur sans aucune tâche à accomplir).

L'inter-contrat à domicile

Il reste nécessaire de rester disponible, consulter régulièrement ses mails professionnels et rester à portée de son téléphone pour être joignable, sans pour

autant rester au garde à vous, prêt à sauter dans la voiture. Le mieux est de formaliser avec votre management le délai raisonnable de réponse attendu, avec l'aide si besoin de vos élus.

Il est souhaitable de rester en contact avec l'entreprise même si vous n'êtes pas sollicité pour éviter l'isolement, montrer que vous existez et que vous souhaitez que vos responsables vous trouvent une nouvelle mission.

L'inter-contrat et la formation

Il faut insister pour bénéficier d'une véritable formation durant cette période : prospectez, proposez... C'est vraiment le bon moment pour se former !

Les congés

Souvent, dans un mouvement de panique, en voyant arriver des salariés en inter-contrat sans l'avoir anticipé, les managers leur demandent de poser des congés et RTT. Des règles s'appliquent toujours, contactez vos élu.es Solidaires Informatique en cas de doute.

Comment se défendre ?

Pour vous défendre en cas de problème, il est important de :

- Tout documenter : conservez tous les échanges relatifs à votre situation (mails, attestations, etc.).
- Tout tracer : notez dans un document tous les événements ou discussions sur votre situation.
- Ne pas rester isolé : il est important de garder un contact avec les collègues pour éviter l'isolement.

Ensemble, on est toujours plus forts !

Contactez les élus Solidaires Informatique de votre région: Les représentants syndicaux vous apporteront leur soutien et vous conseilleront sur les démarches à entreprendre.

L'inter-contrat peut être une période anxiogène, mais en connaissant vos droits et en vous faisant accompagner, vous pouvez mieux la gérer.

N'hésitez pas à contacter vos représentant.es syndicaux et élu.es Solidaires Informatique.

Pour plus d'infos, consultez le Guide de survie en Inter-contrat Solidaires Informatique :

<https://solidairesinformatique.org/vos-droits/guide-de-survie-en-inter-contrat/>

il faut se ressaisir !!!

"Il faut se ressaisir !" : C'est la conclusion d'un message reçu par les managers et les assistantes le 24 janvier 2025.

La facturation est en retard par rapport à l'année dernière, la Direction Financière estime que rien ne justifie cela.

Rien, vraiment ? Pulse 25, changement d'outils, changement du gestionnaire de mutuelle, renouvellement de contrats, ... **les assistantes sont plus malmenées que jamais.**

Les membres du CSEC et le groupe de travail qui essaie de suivre le projet de création de deux filières pour les assistantes de gestion ont alerté la Direction à de multiples reprises sur les impacts possibles de ce projet, et sur l'absence de prise en compte sérieuse des risques psychosociaux. Le rapport du cabinet Syndex remis au mois de novembre est très clair sur ce sujet. En particulier, aucun outil de suivi de la charge de travail des assistantes n'a été mis en œuvre, alors que c'est un indicateur essentiel pour la prévention des risques psychosociaux.

En fait, ce serait plutôt à la Direction de se ressaisir et de prendre conscience rapidement de l'impact des choix d'organisation sur la santé des salariés !

La "santé mentale" grande cause de la direction ?

Il ne se passe désormais plus une semaine sans que l'on reçoive de "notre partenaire santé mentale" Teale une injonction au bonheur nous invitant à "Éveiller ses émotions positives", "Être sympathiques avec soi-même", "Repenser l'amour en dehors des clichés" ou encore "Célébrer les petites choses du quotidien", comme une succession de best of des lieux communs qui garnissent le rayon développement personnel du Cultura du coin. Au-delà d'une intention qui semble louable tellement, elle est "bienveillante", on s'interroge sur la promptitude de notre management à embrasser la cause de la "santé mentale" et vouloir notre bonheur à ce point. Vous nous connaissez maintenant, on soupçonne qu'il y a quelque chose de louche là-dedans.

On le voit dans les communications de la direction et de Teale, un amalgame est fait entre "santé mentale", "développement personnel" et ce que l'on appelle les "risques psycho-sociaux" (RPS), souvent évoqués en réunion des représentants du personnel.

Le "développement personnel", ce sont tous ces conseils de gestion de vie qui font les plus grosses ventes en librairie et abreuvent désormais les réseaux sociaux : ça va de "5 conseils simples pour améliorer les relations au sein de votre couple" aux "10 gestes qui comptent pour être aimé par votre chat" en passant par des aphorismes aussi creux que « Souris à la vie et la vie te sourira. »

Le terme "risques psycho-sociaux" regroupe tout ce qui peut peser sur la santé physique et mentale des salariés au travail : le stress, la surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie, les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit...), les violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)

D'après le psychiatre Mathieu Bellahsen, le terme de "santé mentale" est venu recouvrir à la fois le développement personnel, les risques psychosociaux dans le monde du travail en y amalgamant la prise en charge des troubles psychiques, domaine jusqu'alors réservé à la médecine psychiatrique et plus généralement, aux soins médicaux.

Cette confusion est évidemment entretenue par tout un tas de boîtes qui voient là un marché juteux alimenté par les directions des grandes entreprises trop contentes de se décharger de la problématique de la souffrance au travail, et à l'Etat de poursuivre son désengagement de la médecine psychiatrique par le biais du développement personnel.

**La réponse à vos problèmes est en vous :
individualiser des problématiques collectives**

Le discours qui, en substance, consiste à dire que la solution à vos problèmes est en vous revient à dire que leur cause n'est pas à chercher ailleurs. Et ça c'est bien pratique pour gérer des salariés que l'on maintient dans des environnements de travail de plus en plus délétères soumis à des managements de plus en plus toxiques pour des actionnaires de plus en plus gourmands.

"Soyez sympathiques avec vous même, car nous, nous n'allons pas l'être lorsqu'il faudra vous envoyer en mission de Lyon à Rennes ou lorsqu'il faudra trouver les arguments pour se débarrasser de vous lorsque votre intercontrat durera un peu trop".

"Faites du sport", "Célébrez les petites choses du quotidien", "Souriez tous les matins à votre glace" mais surtout, surtout, n'allez pas penser que vos collègues vivent de la même façon la situation que vous subissez, vous pourriez avoir la mauvaise idée de vous mobiliser avec eux contre la direction."

Si vous avez des angoisses le lundi matin, si vous prenez des anxiolytiques pour le supporter, si vous êtes irritable le soir après votre dernière réunion, c'est que vous êtes mal organisé, que vous gérez mal votre stress, ou que vous prenez les réflexions et les situations trop à cœur. On a tous entendu ça un jour ou l'autre.



Une psychologisation de la souffrance

Cette psychologisation de la souffrance permet d'adapter les gens à des cadres nocifs pour leur santé. Comme le dit le psychiatre Mathieu Bellahsen "On met les gens dans des dispositifs de management toxiques et on va dire "Vous n'arrivez pas à vous adapter à la concurrence mon pauvre petit, allez voir un psy et prenez un anti-dépresseur". Quand je reçois les gens, je leur dis d'abord : allez voir le syndicat et un avocat et après, on parlera de votre souffrance et de votre dépression".

On ne saurait mieux dire : à Solidaires Informatique, nous comptons avant tout sur nos mobilisations collectives pour défendre notre "bien-être".

D'autant plus que redresser la tête, se retrouver en lutte aux côtés de ses collègues, refuser ensemble de servir de paillason, c'est excellent pour la "santé mentale" ! C'est notre petit conseil santé à appliquer chaque jour jusqu'à amélioration des symptômes.

Vous trouvez que les fins de mois sont de plus en plus difficiles ? Il y a une formation pour ça.

Teale a proposé une session "Gérer son stress financier" (Sic), on imagine qu'elle est conçue à destination des salariés qui se sont vu refuser une augmentation, mais pourquoi ne pas la proposer aux gens de Bain Capital qui s'inquiètent de l'avenir financier de leur opération d'achat-revente d'Inetum.

Une fois libérés de leur "stress financier", on pourrait espérer qu'ils cessent de nous presser comme des citrons.

Nos sources :

La révolte de la psychiatrie - Les ripostes à la catastrophe gestionnaire. Par Mathieu Bellahsen psychiatre, Rachel Knaebel journaliste, aux éditions La Découverte https://www.editionsladecouverte.fr/la_revolte_de_la_psychiatrie-9782348045950

Le Business du bonheur, documentaire Arte <https://www.youtube.com/watch?v=laDxVaYkE-0>

Rififi au CSE-IDF - Touche pas au Grisbi !

IDF Budget : le Hold-up ne se passe pas comme prévu. En ce début d'année, les deux budgets "Fonctionnement et Activités Sociales et Culturelles" du CSE IDF sont présentés par le bureau et soumis aux élu.es du CSE pour approbation. En IDF, cela aurait dû être une formalité étant donné la mainmise de la CFDT sur l'instance.

Pour le budget ASC (activités destinées aux salarié.es), c'est passé tout juste, malgré les coupes dans un grand nombre de subventions alors même qu'elles sont plébiscitées par la majorité des salarié.es, au profit de l'activité Week-ends/Voyages, qui elle ne profite qu'à très peu de personnes (20 salarié.es et leur conjoint). Cette activité bénéficie d'une subvention importante, qui sera concentrée sur une poignée de salarié.es (exemple week-end au ski de 4 jours 1200 euros l'activité dont 50% à la charge du CSE). L'injustice est double : non seulement par le petit nombre de salarié.es qui pourront bénéficier de cette activité, et en deuxième effet kiss cool cette subvention importante est augmentée alors que les autres activités sont revues à la baisse... C'est consternant !

Pour le budget AEP (fonctionnement), ce dernier, présenté par le bureau, a été rejeté par la majorité des élu.es !! et là encore, la tentative de hold-up et le mépris étaient hors de proportion.

A la surprise générale, le secrétaire CFDT et le trésorier CFDT ont voté contre le budget qu'ils ont pourtant présenté eux-mêmes ! Presque tous les autres élu.es CFDT ont voté pour, ainsi que les élues S3I et Alliance.

Quel était le problème dans ce budget ?

Il était prévu une hausse de 50% de subvention pour l'achat de matériel pour les élu.es, ce qui aurait fait passer ce budget de 4000 € à 6000 € par élu.e.

Mais 4000 € pour équiper un.e élu.e, c'est considéré par Solidaires Informatique comme une gabegie.

C'est pourquoi les élu.es Solidaires Informatique, suivi.es par d'autres élu.es n'ont pas voté ce budget.



Mais pourquoi est-ce que certain.es élu.es souhaitent, à tout juste un an du début de la mandature, avoir encore plus de budget pour s'équiper en matériel ?

Solidaires Informatique vous dévoile le pot aux roses : dans le règlement intérieur du CSE IDF, il existe une clause qui stipule qu'un.e élu.e peut conserver le matériel mis à disposition par le CSE au bout de 3 ans. Et cerise sur le gâteau il n'y a pas de plafond par équipement, il est possible d'acheter le téléphone dernier cri à 1500 €.

Il est d'ailleurs de notoriété publique que l'on défend beaucoup mieux les salarié.es avec un iPhone à plus de 1000 € et que pour faire à minima de la bureautique un PC de plus de 2000 € est nécessaire !

Les salarié.es d'INETUM apprécieront l'exemplarité de ces élu.es.

Les élu.es Solidaires Informatique resteront attentifs à ce que cette proposition scandaleuse ne revienne pas dans les prochains budgets Fonctionnement qui seront présentés.



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		