



Numéro 234

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Juin 2025

Nos réseaux



Sommaire

Solidaires Informatique en action: un mois de juin très juridique	1
Le laissez-passer A38, vous avez le formulaire bleu ?	3
Eve Royer, trois petits tours et puis s'en va.....	4
Les brèves !.....	4
Lutte contre le Sexisme et manque de mixité	5
RTT employeur imposés.....	7
Mois des fiertés.....	7

RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion

le 17 juin 2025

à partir de 17h

Intermission

Réunion en ligne sur

<https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>Solidaires Informatique en action :
un mois de juin très juridique

Lorsque la direction ne veut plus discuter, Solidaires Informatique, déterminé, continue à mener ses actions pour l'intérêt collectif des salariés devant les tribunaux.



Ce mois de juin sera déterminant sur un grand nombre de sujets :

Prime de vacances pour toute.s

En 2024, devant une direction sourde à nos arguments, Solidaires Informatique a engagé une procédure collective, constituée de plus de 50 dossiers, pour faire reconnaître notre droit à bénéficier d'une prime de vacances distincte du 13ème mois. Nous avons alors largement communiqué auprès des salarié.es pour que chacun puisse s'associer à cette action sans précédent au sein d'Inetum. Solidaires Informatique a pris en charge l'ensemble des frais et a constitué avec son avocat les dossiers déposés au conseil des prudhommes de Bobigny.

Après plusieurs reports, **la 1er audience de jugement, qui concernera les salariés du collège "Cadres", se déroulera le 25 juin.**

Nous vous tiendrons bien sûr informé de l'issue de cette procédure qui nous concerne toutes et tous.

Mutuelle

Une première action a été engagée par le CSE Central en janvier pour contester la consultation de l'instance, le manque de temps, de moyens et d'informations fournis. Cette procédure est actuellement en **"Médiation"** (recherche de règlement amiable) et celle-ci devrait s'achever lors **de la prochaine réunion le 12 juin.**

Mais **Solidaires Informatique avec la CFE-CGE, la CGT et la CFTC** souhaitent continuer à agir pour contester l'augmentation sans précédent (+150 %) des cotisations des "conjoint.es". Des recours juridiques pourraient ainsi être déposés courant juin ... à moins que la direction accepte enfin de revenir à la table des négociations ?

Maintien de Nexpublica dans l'UES

Depuis l'opération "Carve-out" qui a modifié la capitalisation de Nexpublica, Inetum a acté la sortie de cette entité de l'UES Inetum. Une décision qui pour Solidaires Informatique ne répond pas aux obligations d'Inetum et à la définition de l'UES.

Si aujourd'hui Nexpublica n'est en effet plus une filiale d'Inetum, les deux entreprises présentent toujours des activités communes ou complémentaires, une même unité de direction "Bain Capital" et sa holding Holdco et une communauté de travailleurs ayant des intérêts communs. De cette décision découle des effets importants sur le cadre de négociation et d'application des accords collectifs comme les RTT, la Mutuelle, le télétravail ou la participation.

L'audience s'est déroulée le 27 mai et le jugement est attendu le 17 juin

11 salarié.es POEI aux prudhommes

La POEI est un dispositif permettant l'embauche de salariés dont la formation préalable a été financée par France Travail.

En 2024, Inetum a recruté sans compter en utilisant ce dispositif sans avoir la capacité prévisible de trouver une mission pour chacun. C'est ainsi que pour des dizaines de salariés, l'aventure Inetum s'est conclue par un non-respect de la promesse d'embauche ou par une rupture non justifiée de leur période d'essai.

Onze d'entre eux ont décidé de déposer des recours aux prudhommes dans une procédure collective organisée par Solidaires Informatique.

L'audience est planifiée le 27 juin, nous serons présents pour soutenir nos collègues jusqu'au bout.

JUIN	
D	1
L	2
M	3
M	4
J	5
V	6
S	7
D	8
L	9
M	10
M	11
J	12
V	13
S	14
D	15
L	16
M	17
M	18
J	19
V	20
S	21
D	22
L	23
M	24
M	25
J	26
V	27
S	28
D	29
L	30



Le laissez-passer A-38, Vous avez le Formulaire bleu ?

On nous l'avait pourtant promis, avec Mercer tout serait pareil, on ne verrait pas la différence !

Avec toutes les remontées qui nous sont faites depuis les débuts chaotiques de cette nouvelle gestion en janvier 2025, nous n'en sommes pas convaincu·es.

Dernier exemple en date : les remboursements des frais de santé pour lesquels seul le ticket modérateur a été réglé (la part mutuelle), qui ne sont tout simplement pas effectués par Mercer pour certain·es salarié·es, malgré une télétransmission faite par la Sécurité Sociale !

Lorsqu'on règle des frais de santé (médecin, pharmacie, ...), la·le professionnel·le de santé peut :

- soit nous faire régler toute la somme ; dans ce cas la Sécurité Sociale nous rembourse sa part, télétransmet le décompte à Mercer, qui nous rembourse la part complémentaire. **Là tout va bien !**

- soit faire le tiers-payant total et avancer toute la somme ; dans ce cas la Sécurité Sociale lui rembourse sa part, télétransmet le décompte à Mercer, qui lui rembourse à son tour la part complémentaire. **ici encore tout va bien !**

- soit faire le tiers-payant partiel en n'avançant que la part de la Sécurité Sociale et en nous faisant payer la part complémentaire (le fameux ticket modérateur) ; dans ce cas la Sécurité Sociale informe Mercer qu'elle a remboursé sa partie au/à la professionnel·le de santé.

Et là, rien ne va plus !

En effet, avec le tiers-payant partiel, Mercer prétend ne pas être en mesure de savoir si nous avons réglé ou pas la part complémentaire, et exige une facture acquittée indiquant le montant réellement payé afin d'envisager de nous rembourser la part complémentaire comme prévu par le contrat !

Cela pose deux problèmes majeurs :

- **il faut que les salarié·es contrôlent toutes leurs dépenses de santé et vérifient systématiquement tous les remboursements effectués par la CPAM et Mercer pour s'assurer qu'il ne manque rien --**

Même si certain·es le font, il n'est pas envisageable d'exiger cela de toutes les salarié·es, qui doivent pouvoir avoir confiance dans le système de télétransmission !

- **obtenir une facture acquittée de soins n'est pas toujours faisable, par exemple chez le·a médecin généraliste ou le·a pédiatre -- sans compter que ces dernier·ère·s n'ont pas que ça à faire dans leurs journées déjà très chargées !**

Solidaires informatique rappelle que nous n'avions pas ces problèmes avec le précédent gestionnaire Verspieren qui était capable d'analyser les données télétransmises par la CPAM pour savoir quoi rembourser, il est invraisemblable que Mercer n'en soit pas capable !

De qui se moque t-on ?

 Mercer



Formalités d'adhésion
simplifiées



Service de gestion
performant

Eve Royer, trois petits tours et puis s'en va ...

Après le départ en catimini du CEO France il y quelques mois, c'est au tour de la DRH France, Eve Royer de quitter le navire Inetum. Arrivée en février 2024, elle n'a pas mis longtemps à se rendre compte que chez Inetum, les RH ne sont que des faire valoir sous les ordres du management de Bain Capital.

En effet, malgré ses efforts pour faire changer les choses au sein du management d'Inetum, elle n'a pas eu la liberté ni le soutien escompté pour mener à bien sa mission.

Comme elle nous l'a dit plusieurs fois en réunion CSE

"On n'est pas dans le monde des Bisounours".



Les chaises musicales des responsables chez INETUM n'augurent rien de bon. Encore une fois nous déplorons que de tels changements dans l'organisation du groupe Inetum soient si discrets et soudains.

En novembre 2024 sous Jacques Pommereau il y avait 7 responsables. En 2025, 4 ont déjà quitté le navire parmi eux, N.Hodara, X. Muller, S. Ruibal et maintenant E. Royer.

Une nouvelle DRH France est déjà dans nos locaux et le passage du flambeau n'aura duré que 5 jours..

Côté communication interne : TOUJOURS RIEN ! ni sur le départ, ni sur l'arrivée de la prochaine DRH France !

Pourquoi tant de mystère ? la réorganisation d'Inetum reste incompréhensible pour beaucoup de salarié.es, alors si en plus vient s'y greffer le bal des dirigeants ce n'est vraiment pas apporter sérénité et compréhension.

Oui, les salarié.es et Solidaires Informatique le constatent tous les jours au sein d'Inetum : licenciements sans cause réelle et sérieuse, stigmatisation des salarié.es en inter-missions, stigmatisation des seniors, management toxique, micro-management et flicage...

Dans ce contexte mouvant les salarié.es restent le seul socle fondateur de l'entreprise, mais encore une fois cette année ils ne seront pas récompensés pour leurs efforts et leur fidélité.

Alors que certains hauts managers ont quitté le navire avec les poches pleines et continuent de peser sur les finances, à l'exemple de V.RouAix !

Les brèves...

Est

L'agence de Metz a déménagé au mois de février 2025, avec au passage une grosse économie sur le loyer du fait d'une surface divisée par trois, passant de plus de 300 m² à à peine plus de 100 m². Les membres du CSE ont demandé, et espéré, que ces économies puissent bénéficier aux salarié.es.

Nous voilà au mois de juin, la commande de 20 casques à réduction de bruit, accessoire indispensable pour le travail en openspace, s'est d'abord réduite à 12 casques au mois d'avril, puis à une commande toujours non approuvée fin mai. Les économies bénéficient comme toujours à l'actionnaire, au détriment des salarié.es qui doivent s'adapter avec leurs propres moyens aux décisions d'Inetum.

Lutte contre le sexisme et manque de mixité : des effets d'annonce et Zéro action

Des chiffres toujours aussi préoccupants et inquiétants:

« le sexisme dans le monde professionnel est toujours le principal domaine où l'on considère qu'il y a des inégalités, 83 % des femmes et 76 % des Français.es en général considèrent que les femmes et les hommes n'y sont pas traité.es de la même manière. » Source : Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France – par le Haut Conseil pour l'Egalité entre les femmes et les hommes

C'est un constat alarmant d'autant plus on sait que l'une des circonstances aggravantes du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu professionnel est le manque de mixité au travail. De ce point de vue, le déséquilibre femmes-hommes parmi les salarié.es Inetum est flagrant puisque l'on compte seulement environ 20% de femmes parmi les effectifs.

Le milieu de l'ESN est donc particulièrement propice au sexisme. Ce qui en fait un milieu où la prévention est indispensable, primordiale et non négociable.

INETUM dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle, et via l'annonce du DRH Groupe Bruno Da Sola en février 2024, lançait un programme dédié : **Women@Inetum**

Le constat est sans appel : ce programme n'est en fait qu'une coquille vide. Il n'a pour objectif que des effets de communication et pour seule ligne directrice redorer le blason, se forger une image pseudo inclusive et de mixité.

Comme à l'accoutumée quand il s'agit de valoriser son image, Inetum n'est pas avare de communication, de jolie vidéo diffusée pour donner de la contenance à ces annonces :



Dans la réalité ce programme ne touche en rien les « women @ Inetum », c'est-à-dire les femmes déjà dans l'entreprise. Le site Inetum.com ne mentionne que des actions de communications externes et des orientations très vagues (mai 2025). A qui s'adressent vraiment ces messages?

En quelques extraits :

« Women in tech : Inetum souhaite inciter les femmes à se tourner vers les métiers de la Tech (sensibilisation, orientation, formation, reconversion) ».

Qu'en est-il des femmes déjà dans l'entreprise qui souhaitent évoluer ?

« Women in LeadHERship : Inetum participe au développement et au soutien des femmes dans les STEM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) afin de les aider à briser le plafond de verre ».

Une fois de plus, qu'en est-il des femmes déjà dans l'entreprise qui souhaitent évoluer ?

« Inetum s'engage à susciter une nouvelle génération de talents féminins en poursuivant son action en 2024 dans les STEMS en tant que partenaire "founder" de SISTEMIC. »

«Susciter une nouvelle génération de talents féminins », rien que ça ! Nous n'imaginons pas qu'inetum avait tant de pouvoir !

Encore des engagements évasifs sans fondement, qui sont là pour redorer l'image que renvoie l'entreprise aux futures générations. Qui se soucie des femmes qui font aujourd'hui déjà partie de l'entreprise? Dans la vidéo de propagande, il est question « d'inspirer nos talents de demain ».

Mais que fait-on pour les talents d'aujourd'hui ?

Un programme nommé « Women@Inetum » laisse penser que ses premières bénéficiaires en sont ses salariées. Mais quelles actions concrètes ont été menées pour les salariées Inetum depuis son annonce, en février 2024 ?

RIEN, NADA !

Que fait-on réellement pour aider nos collègues femmes à vivre sereinement dans un environnement composé à 80% d'hommes ?

NIENTE, NOTHING !

D'autant que selon plusieurs études, près de la moitié des femmes quittent la tech moins de 10 ans après le début de leur carrière. Et 43 % des femmes de la tech envisagent de quitter leur poste au moins une fois par semaine...

La priorité devrait porter sur les femmes salariées d'inetum !

Vouloir porter la bonne parole aux étudiantes est donc vain, si en parallèle les salariées Inetum expriment à leur entourage leur mal-être au travail, la non reconnaissance de leur travail, les mauvaises conditions de travail et le manque d'évolution professionnelle. C'est une contradiction flagrante : ceci aura comme effet de décourager les nouvelles générations et d'autant plus si les femmes quittent Inetum.

Ecoper un bateau qui coule, quel programme !

En mars 2025, soit un an après le lancement du programme, Eve Royer, ex-DRH France, annonçait que dans le cadre de Women@Inetum seraient proposés du mentorat et la mise en place d'un réseau féminin au sein de l'entreprise. A ce jour, aucune communication interne n'a été adressée aux collègues femmes pour expliciter ce programme.



L'intéressée l'initiatrice, a quitté l'entreprise après 15 mois chez inetum. Serait-elle partie avec ces vœux pieux dans ses cartons ?

Pendant ce temps, INETUM jouit d'une communication qualifiée de purplewashing, concept défini par Léa Lejeune, journaliste économique au magazine Challenges, comme : « un ensemble de pratiques de marketing qui visent à faire croire qu'une entreprise est féministe et qu'elle œuvre pour l'égalité homme-femme, alors qu'elle n'a ni mis en place des mesures spécifiques, ni réfléchi à sa production, ni à la manière dont elle traite les femmes en interne. »
(source Purplewashing – Wikipédia)

Solidaires informatique déplore ce constat et cette politique de poudre aux yeux et demande :

Quand chez INETUM les femmes seront enfin reconnues? soutenues? écoutées? prises en compte comme de vraies salariées à part entière?

Comment inetum compte retenir les femmes, si même la DRH France fraîchement intégrée a déjà pris le large ?



RTT Employeur imposés : Hasard ou vice des managers ?

Dans certaines BU, de nombreux salariés en inter-mission se sont vu imposer en début de période (juin 25) des RE (RTT Employeur) comme l'accord le leur permet.

Pour information, les salariés en inter-mission de certaines BU doivent être présents en agence les lundis, mercredis et vendredis. Les Managers ont poussé le vice à imposer les RE les mardis et jeudis.

Honteux et lamentable, le vice est poussé à son paroxysme !

Donc pour ces salarié.es, pas de possibilité de vrais congés (avoir plusieurs jours consécutifs), pas de possibilité d'avoir un long WE pour couper du stress.

L'imagination débordante des managers pour trouver de nouvelles façons de stigmatiser et culpabiliser les salarié.es en inter-mission, n'a plus de limite.

Pourquoi ne pas mettre toute cette énergie dans le suivi des salarié.es, l'amélioration de la communication et l'écoute en un mot un vrai management ?

Solidaires a interpellé la direction pour que ces pratiques cessent immédiatement et que ces managers soient rappelés à l'ordre.

Pour rappel les périodes d'inter-mission sont inhérentes à la vie d'une ESN et même nécessaires afin d'éviter la sous-traitance et d'être réactif en cas de besoins spécifiques de la part des clients. Mais chez Inetum on fait croire au salarié que c'est mal de ne pas être en mission et que c'est de leur faute ! Et s'ils ne retrouvent pas une mission rapidement, ils sont menacés d'être licenciés. Être en Intermission est une situation qui n'est en aucun cas de la responsabilité du salarié, qui génère énormément de stress et d'inquiétude. Il n'est pas nécessaire de rajouter une pression inutile de la part des managers sur ces salarié.es déjà fragilisés.es.

L'employabilité est et reste de la responsabilité de l'employeur !

Mois des Fiertés

Pour une société plus juste

Le mois de juin est célébré mondialement comme le mois des Fiertés, il s'agit de faire vivre la mémoire des luttes des personnes LGBTIAQ+ dans le monde.

Notre syndicat combat toutes les violences LGBTIAQphobes, qu'elles viennent des institutions, du patronat, ou des collègues.

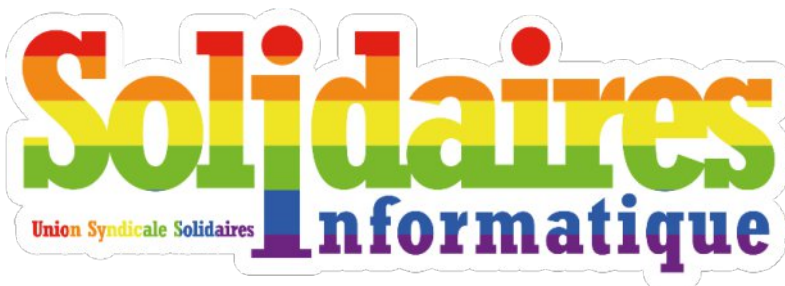
Ensemble nous sommes plus fort.e.s

Dans son rapport annuel SOS Homophobie pointe une dégradation du climat pour les personnes LGBTIAQ+ et nous rappelle que « La violence des mots mène à la violence des actes ». Pour combattre et prévenir les violences, nous luttons pour construire collectivement une ambiance accueillante où le racisme, le sexisme et les LGBTIAQphobies ne sont pas tolérés. C'est le fait de savoir que les personnes LGBTIAQ+ ne sont pas isolées et qu'une agression ne sera pas laissée dans l'impunité qui réduit les agressions.

une attaque contre un.e est une attaque contre toutes

Vous n'êtes pas seules, vous pouvez contacter la section Solidaires Informatique Bedrock. Vous pouvez aussi contacter notre commission LGBTQIA+ : lgbti@solidairesinformatique.org





**Vous pouvez compter sur les représentant.e.s
solidaires Informatique pour vous défendre.**

**Rejoignez nous dans nos combats, soutenez nos actions ! Et
si vous passiez le cap ? Adhérez à Solidaires Informatique**

Vos interlocuteurs.rices au sein de l'UES Inetum

OUEST

Anne Oury (DS)
06.30.49.67.67
Christophe Baudry (DS)
06.88.60.75.20
Sylvia Caron (DS)
06.24.01.26.60
Pascal Guillaume (RS)
06.88.07.71.48

NORD

Guillaume Mahelle (DS)
07.77.39.30.46
Olivier Lefrancq (DS)
06.19.87.58.97
Régis Schafran (DS)
06.52.06.49.98

DSC FRANCE

Vincent Bracchetti
06.70.49.84.93
Franck Auger (adjoint)
06.99.91.88.33

EST

Christophe Schmeltzer (DS)
06.32.19.07.53

ILE-DE-FRANCE

Murielle Torres Rivas (RS)
06.83.63.28.20
Julien Schiavo (RSS)
07.66.71.77.84

RHÔNE-ALPES

Marc Aubertin (DS)
06.70.40.47.88

SUD-OUEST

Jean-Philippe Calvel (DS)
06.83.44.63.12
Laurent Larrieu (DS)
06.74.20.34.46
Aïcha Sedrini (RS)

MÉDITERRANÉE

Laure Netz (DS)
06.09.34.78.20
Jean-Michel Valers (DS)
06.62.14.25.48

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

