



Numéro 235

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Juillet 2025

## Nos réseaux



## Sommaire

- En pleine canicule, Inetum annonce un gel des salaires.....1
- Bye bye CRA35 : pour le meilleur ou pour le pire ?.....2
- ADA-ADV, chronique d'une catastrophe annoncée.....3
- Arrêts maladie: inetum nous traite comme des suspects.....4
- Lutter contre les VSS, c'est aussi faire de la prévention.....5
- Le violentomètre.....7

## RÉUNION EN LIGNE

Prochaine réunion

le 15 juillet 2025

à partir de 17h

**Télétravail - Prime  
de transport - Négociation  
en cours**

Réunion en ligne sur

<https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>**En pleine canicule, Inetum  
annonce un gel des salaires**

La rumeur courrait, mais la direction nous l'a annoncé officiellement en réunion paritaire le 18 juin : Les salaires seront gelés jusqu'au mois d'octobre.

Inetum a tenté de se justifier en expliquant que les contraintes liées à la nouvelle organisation des branches I&O, n'ont pas permis la tenue dans les temps des différents comités salaires. Puis, que par soucis d'équité, les salaires de toutes et tous seraient bloqués.

**A Inetum l'inacceptable devient la norme.**

**François Fleutiaux arrive à Inetum ... et bloque les salaires**

Une entrée en matière de notre nouveau Directeur, François Fleutiaux, que les salariés apprécieront. Car derrière ces justifications fumeuses, se cache évidemment un nouveau plan d'économie. Inetum dévoile une nouvelle fois son incapacité à tenir ses objectifs autrement qu'en prenant à nouveau fois l'argent dans les poches de ses salarié.es. De son propre aveux, Il s'agit de maintenir la compétitivité d'Inetum face à une concurrence accrue sur un marché en berne. **Une bataille de la compétitivité qu'Inetum ne compte donc pas mener sur les compétences et l'expertise de ses salariés, mais sur les salaires et les coûts.**

**2 à 3 millions d'économie pour Inetum sur le dos des salariés ...**

Inetum peut se cacher derrière les difficultés du marché qui touchent aussi nos concurrents, il reste flagrant que les millions dépensés dans les réorganisations successives peinent à porter leurs fruits et que les vieilles solutions, de consultants de cabinets conseils payés à prix d'or, ne font plus recettes.

Pourtant nos dirigeants, qui eux n'ont que l'argent comme boussole, doivent bien comprendre que la motivation des salariés et donc l'image de l'entreprise et sa réussite doit passer par des plans de carrières et de formations ambitieux et par une rémunération décente.

*Suite en page 2*

## ... qui s'ajoute au 1 million d'économie sur la prévoyance santé

En gelant les salaires, François Fleutiaux, bras armé de notre actionnaire Bain Capital, continue donc le hold-up de ses propres salariés. Car ce mois de juillet sera aussi celui de la nouvelle augmentation de + 44 % sur les cotisation Mutuelle Conjoint.es. Ce sera une augmentation moyenne de + 50 € depuis le début de l'année qui ne pourra donc pas être compensé par une hypothétique augmentation de salaire.

## Indemnités télétravail et abonnement transport, la nouvelle cible d'Inetum

Car Inetum dans sa soif de profits ne compte pas en rester là. La direction l'a déjà annoncée, elle a dorénavant dans le viseur la remise à plat des avantages acquis, pourtant déjà faibles, sur les indemnités télétravail et les remboursements des abonnements transport.

**La réunion paritaire du 9 juillet nous permettra de témoigner du ras le bol des salariés et de l'injustice dont ils sont victimes malgré leur engagement et leur professionnalisme.**

## Bye Bye CRA 35 : Pour le meilleur ou pour le pire ?

Le CSEC a été consulté sur le projet de décommissionnement de CRA35, prévu dès le mois de septembre.

L'arrêt de CRA35 est un véritable serpent de mer. Annoncé depuis plusieurs années, repoussé, nous y voilà enfin. La Direction nous explique que toutes les fonctionnalités existantes dans CRA35 seront reprises dans Chronotime. **Toutes ?** On peut émettre quelques doutes.

Lors de la présentation du projet le 11 juin, le sujet des exports n'a clairement pas été pris en compte, notamment les exports que peuvent utiliser les salariés (CRA, Questionnaire, etc.).

Les exports disponibles depuis Chronotime (activité mensuelle par exemple) sont tout bonnement illisibles et inexploitable. A ce stade, aucune maquette ne nous a été présentée.

De plus, nous craignons que la lourdeur de saisie de chronotime et sa montée en charge n'occasionnent d'importants problèmes de saisie.

Le calendrier du projet semble d'ailleurs assez flou, la seule certitude étant la mise en application le 8 septembre 2025. Nous ne savons donc pas comment seront accessibles la saisie des jours de télétravail, les heures supplémentaires, les arrêts-maladie, les astreintes, le travail de nuit, la compensation Borloo...

## Quoi qu'il arrive, on continue sur Chronotime !

En cas de difficulté de saisie, de montée de charge ou d'autres problèmes, il faudra continuer sur Chronotime. Il n'y a pas de retour arrière possible. Le travail des assistantes de paie et de gestion se trouvera forcément alourdi par toutes les difficultés qui seront rencontrées.

**Ces difficultés pourraient avoir des conséquences sur le salaire et le versement des différents éléments de paie.**

## CRA 35 inaccessible à partir du 8 septembre

Le CRA35 tel que vous l'avez soumis est une preuve juridique en cas de litige avec Inetum. **Notre conseil : tant qu'il est accessible, exportez tous vos cras disponibles.** Le bouton « imprimer » permet de recevoir un mail avec le CRA, les annexes, le questionnaire, en utilisant la liste déroulante. N'oubliez pas d'exporter le questionnaire et les annexes éventuelles.

A partir du 8, seules les assistantes auront accès à l'historique de tous les CRA35.

## ADA-ADV, chronique d'une catastrophe annoncée

Le cabinet Syndex a terminé sa deuxième enquête. La restitution a eu lieu ce vendredi 4 juillet en réunion de CSEC, et le bilan est accablant : les assistantes sont en risque. Perte de sens au travail, désengagement, perte d'intérêt, inquiétudes sur l'employabilité, absence de perspectives notamment pour les ADA.

L'enquête met aussi en lumière l'absence de programme de prévention des risques. Pire, le projet était décrit comme une solution pour prévenir les risques alors que le diagnostic de la première partie de l'expertise en novembre 2024 identifiait déjà les risques potentiels. Un comble, la région Grand Ouest présentée comme étant la plus proche de la situation cible, a vu la situation des assistantes se dégrader depuis la mise en place du projet à l'été 2024.

La Direction restée sourde aux conclusions de la première expertise a continué à avancer, en ajoutant même une nouvelle couche de changements début 2025.

Tout en sachant qu'au mois de septembre 2025 s'ajoutera un changement majeur important avec le décommissionnement du CRA35.



**Solidaires informatique est très inquiet quant aux conditions de travail des assistantes, tant ADV que ADA. La situation dans laquelle elles se retrouveront est plus que préoccupante ! Solidaires informatique lance une alerte sur cette situation.**

La Direction envisage de diligenter une enquête en fin d'année sur les conditions de travail. Elle se composera d'entretiens ciblés avec les assistantes pour faire le point sur leurs tâches et rechercher des solutions d'amélioration. Cette action si elle a le mérite d'exister un jour sera encore une fois mal positionnée en termes de temporalité. En effet comment demander aux ADA et ADV de répondre à des entretiens alors même qu'elles seront très sollicitées par le décommissionnement du CRA 35.

C'est à se demander si INETUM, entreprise qui se targue d'accompagner ses clients dans le changement, oublie d'appliquer ces bonnes pratiques pour ses salariés !

**Où est passée son expertise agile ? Comment INETUM peut-elle être crédible !**

Ces effets de communication sont encore une fois délétères pour l'image de l'entreprise et démontre le peu de respect qu'elle porte à ses salarié.es.

**Solidaires informatique restera bien évidemment très attentif à l'évolution de la situation.**



# Arrêts maladie : quand Inetum nous traite comme des suspects ...

Depuis quelques semaines, une nouvelle procédure a discrètement été mise en place par la direction Inetum. Elle concerne les arrêts maladie, et elle en dit long sur la vision qu'elle a de ses salarié-es.

Chaque semaine, un fichier listant l'ensemble des arrêts maladie est transmis par la direction Inetum à tous les responsables RH des régions. À charge pour eux d'analyser ces arrêts avec les managers et d'indiquer ceux qui **"méritent"** un contrôle. Une fois la "liste" faite, la direction transmet ces informations à la société Médiverif mandatée pour effectuer des contrôles médicaux à domicile ou en cabinet.

**A noter que le prix d'un contrôle est d'environ 100 € alors que Inetum a gelé le budget de la société TEALE qui fait de la prévention sur la santé mentale !**

## Plan santé Inetum 2025 : Arrêt d'une politique de prévention, place aux contrôles et aux sanctions !

Quelles sont les conséquences de ce nouveau modèle ? Sous couvert de lutte contre la fraude, cette procédure instaure un véritable climat de suspicion généralisée. Il ne s'agit plus d'identifier des cas exceptionnels d'abus, mais de surveiller systématiquement des arrêts qui relèvent pourtant d'une décision médicale.

**Ce flicage en dit long sur le mépris de la direction envers ses salarié-es.**

Le message est clair : "on ne vous croit pas", même lorsque vous êtes en arrêt prescrit par un professionnel de santé. La parole du médecin ne suffit plus, et l'état de santé du salarié est remis en cause.

Outre l'humiliation que représente ce type de contrôle, il engendre un stress inutile et un effet anxiogène considérable : Peur d'être malade et subir un contrôle, peur d'être stigmatisé comme un fraudeur. Le risque est de voir des collègues malades ne pas s'arrêter pour ne pas subir ce contrôle perfide.

Peut-on vraiment se soigner correctement dans ces conditions ? La réponse est non.

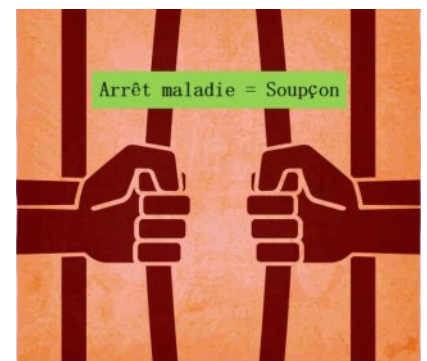
Ce système témoigne d'un changement de culture inquiétant : **on ne fait plus confiance, on surveille. On n'accompagne plus, on sanctionne.** On ne considère plus les salarié-es comme des humains, mais comme des lignes dans un tableau Excel.



Solidaires informatique refuse cette logique du soupçon permanent et demande :

- la suspension immédiate de ce dispositif de contrôle systématique,
- le retour à un dialogue respectueux sur les conditions de travail, la santé, et la prévention de l'absentéisme.

**Le recours à l'arrêt maladie n'est pas un abus, c'est un droit fondamental, encadré par la loi et prescrit par des médecins. Les salarié-es méritent mieux que d'être traités comme des fraudeurs. Ils méritent respect, reconnaissance et confiance.**



# Lutter contre les Vss, c'est aussi faire de la prévention

Devant ce constat que rien n'est fait au sein d'Inetum pour réellement prévenir les violences sexistes et sexuelles (cf article tract juin2025), les référent-es Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes de la région Grand-Ouest ont proposé à la Direction un outil bien connu chez Solidaires :

## le violentomètre

Pour rappel, il s'agit d'une échelle de graduation des violences en 20 points, pour auto-évaluer notre situation et nous faire prendre conscience de notre réalité.

Depuis début mai, ce violentomètre est affiché dans toutes les toilettes des agences du grand Ouest, sans distinction de genre. Un lieu qui n'est pas choisi au hasard :

- C'est le moyen d'en prendre connaissance en toute discrétion, loin des regards malveillants. Oser parler est un long cheminement : bien souvent les victimes minimisent ce qu'elles subissent. Graduer les violences reçues est une première étape pour en prendre conscience.

- C'est un lieu de passage obligé, peu importe notre genre ou notre fonction. Une manière de montrer à toutes et tous que les violences sexistes et sexuelles n'ont pas leur place, au travail comme ailleurs, et que les faits et gestes de chacun-e sont collectivement observés.

Exemple de situation :

3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.

**>> Vous travaillez dans un environnement professionnel respectueux (de 1 à 3)**

7. Autour de vous, des images et/ou des «blagues» à caractère sexiste ou sexuel circulent à l'oral ou sur Internet.

**>> Agissements et outrages sexistes : victimes et témoins, parlons-en. (de 4 à 9)**

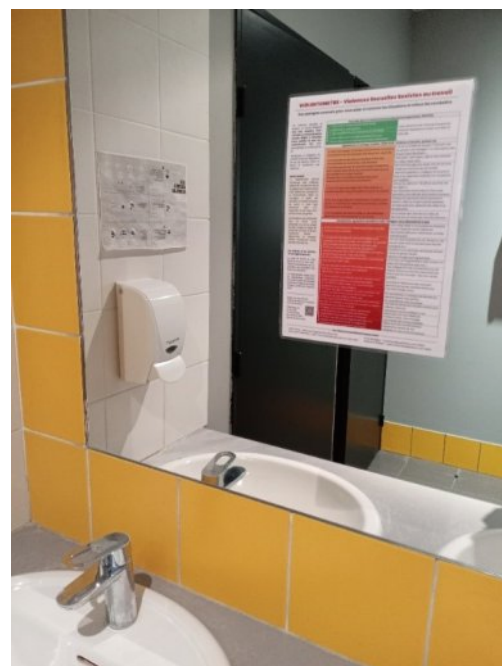
14. Vous avez été insulté-e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, on répand des rumeurs sur vous.

**>> Harcèlements, agressions sexuelles ou viols : demandez de l'aide. (de 10 à 20)**

Ce n'est pas seulement à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, que nous devons rappeler que les violences sexistes et sexuelles au travail comme ailleurs sont un délit et que la prévention est primordiale.

**Il n'y aura pas d'égalité Femme/ Homme tant que les violences sexistes et sexuelles persisteront.**

**Solidaires informatique souhaite que cette initiative d'affichage soit rapidement étendue à l'ensemble des régions et des établissements, et demande que la direction arrête ces effets d'annonce pour enfin agir concrètement.**



# VIOLENTOMETRE – Violences Sexuelles Sexistes au travail

## Des exemples concrets pour vous aider à nommer les situations et mieux les combattre

Les violences sexuelles et sexistes au travail désignent **tout acte, tentative, commentaire ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'un-e salarié-e et sans son consentement**. Elles sont inacceptables et punies par la loi.

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

### Mode d'emploi

Le Violentomètre permet d'échanger avec collègues, référentes Harcèlement sexuel et agissements sexistes (élues CSE), Référentes Harcèlement et Discrimination (RRH) ou managers à partir des situations concrètes évoquées, de savoir à quel type d'infraction elles correspondent et de mieux évaluer leur niveau de gravité.

Ces situations sont présentées sous la forme d'une graduation (du vert au rouge) qui tient compte du degré de gravité de ces actes et de leur qualification pénale : agissements et outrages sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

### Les victimes et les témoins sont protégés-espérailoi.

Le code du travail, le code pénal et la Loi Le Pors interdisent et sanctionnent les représailles qui pourraient être faites à leur encontre.

Le Violentomètre, rédigé avec les organisations syndicales, est conçu à partir de l'enquête Violences et Rapport de Genre (Virage) publiée par l'Ined en 2020.

Saviez-vous que 86% des victimes de violences conjugales sont des femmes ?

Téléchargez via ce QR Code le violentomètre des violences faites dans la vie personnelle



| Vous êtes dans un environnement professionnel respectueux, PROFITEZ.                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.                                                                                                                                                                     | Votre hiérarchie est à l'écoute et prend les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.                                                                                           |
| 2. Vos compétences sont reconnues et valorisées.                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                             |
| 3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                             |
| Agissements et outrages sexistes : DITES STOP ! Victimes et témoins, parlons-en.                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                             |
| 4. Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.                                                                                                                    | «Tu as vu la taille de sa jupe ? C'est pas une tenue pour une manager !» «Il met toujours des tenues hyper féminines...».                                                                   |
| 5. On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.                                                                                                                                             | «Ma belle», «Mon lapin», «Elle te met vraiment en valeur cette robe».                                                                                                                       |
| 6. Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart parce que ce sont des femmes ou des hommes.<br>D'autres sont trop tactiles et rentrent dans votre «espace intime» sans votre consentement. | Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.<br>«Mon-ma supérieure / collègue me touche le bras et se rapproche fortement en me parlant, ça me gêne.» |
| 7. Autour de vous, des images et/ou des «blagues» à caractère sexiste ou sexuel circulent à l'oral ou sur Internet.                                                                                                                           | «Oh ça va, calme toi ! Qu'est-ce que t'as, t'as tes règles ?»<br>Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudé-es sont affichés dans certains bureaux.                                       |
| 8. On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place / on minimise vos interventions parce que vous êtes une femme ou un homme.                                                                                                     | Chaque fois que Sarah prend la parole en réunion, Julien lui coupe la parole quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.                                          |
| 9. On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes parce que vous êtes une femme ou un homme.                                                                                                                                             | «On te laisse aller chercher les cafés, les femmes font ça mieux que nous les hommes !»                                                                                                     |
| Harcèlements, agressions sexuelles ou viols : Protégez-vous, DEMANDEZ DE L'AIDE.                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                             |
| 10. On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.                                                                                                                                                             | Vous faites l'objet d'une surveillance excessive et vous n'avez pas accès à certaines informations utiles pour votre travail, cachées volontairement.                                       |
| 11. Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.                                                                           | «Ca va, c'est tranquille pour toi. Demain tu vas pouvoir rester chez toi pendant que d'autres travaillent dur.»                                                                             |
| 12. On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet qui vous ont mis-e mal à l'aise.                                                                                   | Questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques.                                                                                |
| 13. On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis-e mal à l'aise.                                                                                                                                                    | «Si tu veux une augmentation cette année, il va falloir être très gentille avec moi...»                                                                                                     |
| 14. Vous avez été insulté-e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.                                                                                                   | Des collègues font des commentaires sur les réseaux sociaux concernant votre prétendue liaison avec le-a manager. Vous vous sentez humiliée.                                                |
| 15. On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.                                                                                                                                    | Vous êtes en désaccord avec une autre personne qui use des manières fortes pour vous faire changer d'avis.                                                                                  |
| 16. On a lancé un objet contre vous, vous a secoué-e brutalement ou on vous a frappé-e.                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |
| 17. Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé-e pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.                                                                                   | On vous impose un massage des épaules qui descend jusqu'à votre poitrine.<br>On vous met une main aux fesses.                                                                               |
| 18. On vous a forcé-e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous, contre votre gré.                                                                                      | Tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue un viol.                                                                                   |
| 19. Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail.                                                                                            | Depuis que vous avez refusé une invitation à dîner, votre manager vous impose des horaires injustifiés.                                                                                     |
| 20. Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.                                                                                     | Depuis que vous avez dénoncé les agissements sexistes de vos collègues, on vous a mis-e au placard.                                                                                         |

### Vos référent-es Harcèlement Inetum Ouest

Sylvia Caron - sylvia.caron1@gmail.com (élue CSE)  
Jean-Marc Ackermann - jean-marc.ackermann@mailllo.com (élu CSE)

Anais Banzigou - anais.banzigou@inetum.com (RRH)  
Stéphane Lévêque - stephane.leveque@inetum.com (RRH)



# Solidaires Informatique

Union Syndicale Solidaires

**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 Informatique Inetum :

