



Numéro 241

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Janvier 2026

Nos réseaux



Sommaire

NAO : L'actionnaire ne partagera rien en 2026 !.....	1
La fuite des capitaux avant la fuite de BAIN CAPITAL.....	2
"Engagez-vous !" : un alignement de la direction très opportuniste..	3
NEXPUBLICA sanctionné par la CNIL.....	3
Classisme : vigilance chez Inetum.....	4
"Le pouvoir du nous".....	5
Quand le manager Jojo le Guignol passe la ligne rouge plusieurs fois en souriant.....	5

RÉUNION EN LIGNE

**Prochaine réunion lundi
19 janvier 2026
à partir de 17 heures**

**Retour sur les NAO
& discussions libres**

Réunion en ligne :

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



NAO : L'actionnaire ne partagera rien en 2026 !

Avec une enveloppe annoncée de 1,7 %, la direction sur ordre de notre actionnaire trouve le moyen de faire pire que l'an dernier.

Dans un refus de dialogue manifeste, les principales revendications portées par les organisations syndicales n'auront pas retenu l'attention d'une direction sourde à nos arguments.

Pourtant, l'enquête NAO que Solidaires Informatique avait lancée en fin d'année apportait des solutions aux nombreuses sollicitations des salarié-e-s.

Cette absence de réponse fait porter un risque fort sur l'entreprise...

70 % des collègues ayant répondu à notre enquête ont indiqué qu'ils envisageraient de quitter Inetum si leur salaire n'évolue pas en 2026, mais visiblement, Inetum n'en a cure. La baisse drastique des effectifs constatée depuis un an permet de confirmer cette situation : Inetum ne retient personne, si vous n'êtes pas content, allez voir ailleurs ... bien loin des valeurs et ambitions affichées qui nous sont ressassées à longueur de journée sur l'intranet, par mail ou sur les murs des agences.

Quand on ajoute à cela l'absence de lutte contre les discriminations constatées, un process d'augmentation obscur qui ne changera pas, un refus d'augmenter des accessoires de salaire comme les tickets-restaurant, Inetum décourage les salarié-e-s et se prive de leurs compétences qui sont l'unique moteur de la création de richesse par l'entreprise.

...Mais surtout sur la santé des salarié-e-s

Au-delà de la question des salaires, notre questionnaire a mis en lumière le mal-être des salarié-e-s, ballotté-e-s dans une organisation incompréhensible et en perpétuelle évolution, où plus personne ne porte la responsabilité de la santé et du bien-être des salarié-e-s. Ainsi non seulement les conditions de travail se dégradent fortement, mais aucun interlocuteur n'est présent et identifié pour aider les collègues en difficulté.

Là encore, la direction se refuse à toutes mesures sérieuses, se contentant de solutions curatives par le biais de prestataire privé de la santé mentale ou de cours sur "comment mieux dormir". Les salarié-e-s méritent mieux, et l'entreprise se refuse à porter la responsabilité qui lui incombe en matière de santé et sécurité.

Suite en page 2

Nous te souhaitons le meilleur pour 2026 :

- la santé.
- une augmentation.
- des formations.
- la considération et l'écoute de tes manager et RH

Les chiffres recueillis auprès des salarié·e·s sont pourtant éloquentes et leur évolution suffisamment inquiétante :

- 85 % se déclarent stressé·e·s par le travail (82 % en 2024)
- 57 % avoir des difficultés à gérer équilibre vie professionnelle et familiale (61 % en 2024)
- 57 % avoir des difficultés à dormir à cause du travail (54 % en 2024)
- 40 % avoir la boule au ventre à cause du travail (34 % en 2024)
- 18 % prendre des médicaments à cause du travail (13 % en 2024)
- 25 % subir des discriminations (23 % en 2024) dont 8 % souvent ou tout le temps
- 15 % subir du harcèlement (17 % en 2024) dont 4 % souvent ou tout le temps



une 4ème et dernière réunion NAO se tiendra le 23 janvier. Nous attendons de la direction de l'écoute, une autre Feuille de route en matière de salaire et de conditions de travail avec une attention particulière sur la question des discriminations et des plus bas salaires.

La fuite des capitaux avant la fuite de BAIN CAPITAL

En 2022, Bain Capital a acquis la société GFI devenue INETUM dans le cadre d'une opération dite LBO pour « Leveraged Buy-Out » ou « acquisition avec effet de levier ».

Celle-ci consiste au rachat d'entreprise (INETUM) par une société holding (LUXCO) avec un endettement très important. Durant l'opération, la holding se doit de rembourser les intérêts de l'emprunt grâce aux bénéfices de l'entreprise puis revend cette dernière en bénéficiant d'une plus-value grâce à la prétendue rationalisation et aux réorganisations incessantes, et donc plus néfastes qu'utiles, que nous subissons depuis plusieurs années.

L'intérêt est double puisque l'actionnaire n'engage que peu de fonds propres, s'exonère des impôts liés aux emprunts et ne paie que peu d'impôts sur une société dont les bénéfices sont exilés dans une holding placée dans un paradis fiscal, le Luxembourg.

Si une LBO est toujours aux désavantages des salarié·e·s puisque les profits ne sont pas redistribués, mais uniquement destinés au remboursement des emprunts, la situation peut aussi devenir compliquée pour l'actionnaire lorsque les bénéfices deviennent insuffisants pour faire face aux dettes et l'oblige à la renégocier au prix fort.

En septembre, lors de la consultation du CSE Central sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et malgré les difficultés récurrentes d'Inetum, François Fleutiaux nous vantait de nouveau un modèle vertueux de croissance alliant Intelligence Artificielle, innovation et transformation digitale, positionnement sur le marché efficace et développement du offshoring. Tout cela devait nous amener à une croissance du chiffre d'affaires de 8 % entre 2024 et 2027 et un gain de 3 points sur la marge sur coût direct.

Des objectifs reconnus en décembre comme non réalisable par le CEO France, M. Pujalte.

L'expertise lancée par le CSE Central aura donc permis de faire le point sur les objectifs et la réelle situation d'Inetum. Avec 151 M€ de coût annuel de la dette et une échéance de remboursement de 800 M€ attendue pour 2028, Inetum fait face à une situation extrêmement difficile alors même que les évolutions sectorielles sont défavorables. Si les risques pesant sur l'actionnaire nous importent peu, nous le savons prêt à tout pour minimiser ses pertes et optimiser son opération. Il est donc à craindre une accentuation de la pression financière, déjà forte, sur l'organisation, les emplois et la politique sociale incluant les salaires.

Le CSE Central s'est également inquiété que l'actionnaire ne poursuive sa stratégie de cession d'actifs aux seules fins d'une création de valeur déconnectée des enjeux industriels et commerciaux.

Avec une dette qui représente plus de 10 fois l'EBITDA (ou excédent brut d'exploitation) du Groupe et alors que les perspectives sectorielles ne permettent pas d'envisager à court terme une reprise de croissance significative, il devient évident que le modèle financier que nous dénonçons depuis ses débuts, sur lequel a reposé l'opération de 2022 ne soit totalement contre-productif et à l'opposé des intérêts du Groupe, des emplois et d'une politique sociale digne et juste.

"Engagez-vous !" : un alignement de la direction très opportuniste

La direction d'Inetum a annoncé au mois de novembre la signature prochaine d'une convention avec les ministères de l'Intérieur et des Armées afin de faciliter l'engagement de salarié.es dans la réserve opérationnelle, avec autorisations d'absence et maintien partiel du salaire.

Si chacun est libre de ses engagements personnels, cette communication interroge par son alignement très direct avec le discours actuel d'Emmanuel Macron, qui met fortement en avant les enjeux militaires et de défense nationale, très vite relayés par le chef d'état-major qui souhaiterait que nous soyons "prêts à accepter de perdre nos enfants" sur les champs de bataille.



Cet empressement à relayer une rhétorique guerrière surprend d'autant plus qu'il s'accompagne d'une absence totale de données concrètes malgré les interrogations des représentants du personnel : nombre des salarié.es concerné.es, coût réel pour l'entreprise, critères d'évaluation. Dans le même temps, les revendications salariales et sociales portées par les représentants du personnel continuent d'être refusées au nom des économies rendues nécessaires par la situation de l'entreprise.

Il est également utile de rappeler que l'État prévoit des incitations financières et symboliques pour les entreprises soutenant la réserve (avantages fiscaux, labels officiels, valorisation RSE). Dans un contexte où les financements publics vers la défense sont vraisemblablement appelés à augmenter fortement, on peut légitimement s'interroger sur la part de conviction citoyenne et celle d'un positionnement économiquement opportun de la direction.

Solidaires Informatique considère que l'engagement citoyen ne se réduit pas au champ militaire. Nous préférons que la direction choisisse de soutenir, avec le même volontarisme, des actions civiles et solidaires : implication associative, aide aux personnes vulnérables, soutien aux salarié.es assumant des responsabilités familiales lourdes, engagement humanitaire, social ou environnemental. Ces formes d'engagement, discrètes mais essentielles, contribuent tout autant à la cohésion sociale et au bien commun, sans instrumentalisation ni alignement sur des priorités politiques du moment.

NEXPUBLICA sanctionné par la CNIL



Le 22 décembre 2025, la CNIL a sanctionné la société NEXPUBLICA (Ex INETUM Software) d'une amende de 1 700 000 euros pour ne pas avoir prévu des mesures de sécurité suffisantes pour son logiciel PCRM.

PCRM est un outil de gestion de la relation avec les usagers dans le domaine de l'action sociale, notamment utilisé par des maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH).

Il est indéniable que les données personnelles qui sont transmises sont très sensibles, donc la sécurisation de ces données est bien sûr de mise. Pourtant plusieurs usagers ont rapporté avoir eu accès à des documents d'autres bénéficiaires, ce qui a pu être confirmé après une enquête de la CNIL.

Si NEXPUBLICA tente de minimiser les faits dans un communiqué, l'entreprise reporte surtout l'erreur sur le groupe INETUM pointant « l'ancienne organisation de notre maison mère de l'époque ».

Une défense étonnante puisque si NEXPUBLICA et INETUM sont désormais deux entreprises distinctes, elles restent fortement liées au même actionnaire BAIN CAPITAL par le biais d'un montage financier avec une holding commune et donc d'une direction, d'une stratégie et d'objectifs communs.

Ce sera donc à cet actionnaire de régler ce litige et de décider qui doit en porter la responsabilité. Quant à l'amende, quelle que soit la solution retenue, ne doutons pas que ce sont encore les salarié.e.s qui en paieront le prix fort par de nouvelles restrictions salariales.

Classisme : Vigilance chez Inetum

**Vous sentez-vous régulièrement pris de haut par votre hiérarchie ?
Vous êtes peut-être victimes de classisme.**

L'une des valeurs fondamentales de Solidaires, c'est la lutte pour l'égalité et la fin des discriminations. Parmi elles : le classisme, rarement nommé mais bien présent en entreprise.

Le classisme ?

Le classisme, c'est le mépris, les préjugés ou la dévalorisation de personnes jugées "moins légitimes" parce qu'elles viendraient d'un milieu social plus modeste.

Il peut toucher la manière de parler, le diplôme, l'apparence, le quartier d'origine...

C'est une façon de dire, ouvertement ou non : "il y a des gens qui comptent... et d'autres moins."

Le classisme influence l'accès à l'emploi, les promotions, la reconnaissance... mais aussi la façon dont certaines équipes sont traitées au quotidien.

Cela se traduit par :

- des problèmes remontés par l'équipe et minimisés par le N+1 / N+2,
- des besoins ignorés,
- une souffrance au travail invisibilisée.

C'est une stratégie de disqualification sociale qui sert très bien le maintien du pouvoir.

Par exemple quand une direction se permet de qualifier une équipe de "puérile" ou de "cour d'école", on n'est plus dans l'analyse professionnelle : on est dans l'infantilisation, dans un sentiment de supériorité qui n'a rien à voir avec l'encadrement bienveillant et constructif d'une équipe.

Méritocratie : l'alibi parfait

À cela s'ajoute le mythe de la méritocratie : "si tu n'y arrives pas, c'est que tu ne fais pas assez d'efforts."

Ce discours masque les inégalités, excuse le mépris et permet de dire que celles et ceux qui subissent le classisme "l'ont un peu cherché".

Un outil redoutablement efficace pour faire taire les équipes, maintenir l'ordre établi et rester entre personnes « méritantes ».

Vigilance chez Inetum

Le classisme peut être discret, presque banal : se moquer de vêtements ou d'habitudes "pas assez pro", dévaloriser un parcours non académique, traiter une équipe comme un groupe d'enfants... Ce sont des micro-agressions qui contribuent à créer un climat délétère et profondément injuste.

Mais difficile de demander aux salarié-es de lutter contre le classisme quand la direction elle-même se place symboliquement en haut de la pyramide et que certain-es managers restent à distance de leurs équipes trop "immatures".

Il faut agir

Pour construire un environnement de travail juste, Solidaires Informatique continue de demander à Inetum :

- Une politique réelle contre TOUTES les discriminations, y compris le classisme, avec des moyens concrets.
- De vraies formations par des organismes spécialisés, pour l'ensemble des salarié-es, managers et direction.
- L'ouverture systématique d'une enquête interne en cas de signalement de discrimination ou de harcèlement.

Combattre le classisme, c'est refuser que des collègues soient rabaissé-es, ignoré-es ou méprisé-es.
Et c'est indispensable pour que chacun-e puisse travailler dans la dignité.

Chère direction, c'est l'occasion de mettre « le pouvoir du nous » en application. Agissons.

Si vous vous reconnaissez dans cet article, si vous vous sentez rabaissé-e, méprisé-e, infantilisé-e par votre management, contactez-nous. Vous méritez d'être respecté-e. Vous n'êtes pas seul-e.

"Le pouvoir du nous"

Ces derniers mois, les plans de com ont fleuri chez Inetum : Spark, Inetum way, Your Voice, Power Up, PMOM... Même nos managers s'y perdent ! Si si, faites le test : demandez-leur de vous expliquer la différence en quelques mots... **Fou rire garanti** 😂

Et pour essayer de nous embarquer, ces projets sont portés par des phrases choc. Certainement imaginées par des cabinets conseil hors de prix... Ca sent bon le collectif au service du pouvoir tout ça.

- Le pouvoir du nous (Spark)
- L'étincelle qui nous rassemble (Spark)
- Ensemble, écrivons notre histoire (Your Voice)
- France is Back (Power Up)



Chez Solidaires informatique aussi nous avons des phrases choc, mais chez nous, le collectif se met au service des salarié·es, pas de la direction. Et en plus, elles sont gratuites ! Prenez, c'est cadeau :



Quand le manager Jojo le Guignol passe la ligne rouge plusieurs fois en souriant

L'éloge du
Management Toxique
chez INETUM



-S2SEP01-
Jojo le Guignol



WARNING

CONTENU SENSIBLE :

- Incompétence arrogante
- Mépris scandaleux de la loi
- Mépris consternant des gens

Monsieur X, en intercontrat depuis la fin de l'été,

(nous l'appelons M.X parce que ce n'est pas son nom et que ce qui compte ce sont les faits)

a été convoqué pour un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, pour le 08 décembre 2025. Le risque est grand car depuis environ un an la volonté de la direction de virer les gens en intercontrat s'est illustrée à maintes reprises. M.X a eu la bonne idée de faire appel aux élu·es Solidaires Informatique qui l'ont aidé à se préparer, et l'un d'eux l'a assisté lors de cet entretien exceptionnellement scandaleux.

Dérapiage dans l'illégalité dès le début

L'entretien est conduit par M.Jojo Le Guignol, manager très compétent,

(nous l'appelons ainsi parce que ce n'est pas son nom et que

ce surnom lui va très bien comme vous allez le voir)

qui commence par parler d'un entretien chez le client A remontant au 9 décembre 2024. Malik, l'élu Solidaires qui assiste M.X,

(nous l'appelons Malik parce que c'est son vrai prénom, qu'il est fier de son travail de défense de ses collègues, et que nous sommes très fiers de l'avoir parmi nos élu·es, même si sa pugnacité déplaît beaucoup à certaines personnes, dont des managers malhonnêtes)

Malik, donc, réagit aussitôt : parler de faits datant de plus de deux mois dans un entretien disciplinaire est irrecevable en droit. Mais Jojo Le Guignol, manager scrupuleux, insiste : il veut en parler parce que c'est important, même si c'est illégal !

Et il ment le grand Jojo, manager remarquable ! Peut-être qu'il invente car il ne sait pas grand-chose ? Parce que cet entretien dont il parle, il n'y était pas, c'est le responsable commercial de l'époque qui y était (nous l'appelons le commercial pour gagner du temps). Il

ment et insiste malgré le rappel à la loi de Malik, malgré la présence d'un RRH qui sait que Malik a raison et qui laisse pourtant le manager passer la ligne rouge (ce qui prouve qu'à Inetum rien ni personne n'arrête jamais un manager qui veut violer la loi et humilier des collègues, il est seul maître à bord dans son fief).

Il ment et il accuse d'un ton assuré : vous êtes arrivé en retard à cet entretien dans les locaux du client A, proches de la Cité des congrès, c'est central et bien desservi, ce retard est injustifiable, et à cause de ce retard nous avons perdu la mission !

M.X se souvient, lui qui y était, d'un rendez-vous avec le commercial dans les locaux de ce client A, mais situés près d'un Super U route de Clisson. Alors il le dit.

« NON ! » Jojo Le manager rigoureux et précis tape sur la table avec son auguste poing de Guignol pour bien montrer son indubitable supériorité. « Il n'y a pas de Super U à proximité des locaux du client A, vous vous trompez ! » En clair : « Tais-toi, vil salarié, c'est moi, le noble et omniscient manager, qui sais tout, par définition ! » Alors M.X se tait, d'autant que Le Guignol passe la plupart du temps de l'entretien à regarder et manipuler son téléphone, entre deux sourires crispés si peu naturels que M.X et Malik pensent qu'ils n'expriment que de la provocation ironique. A quoi bon parler s'il ne veut pas écouter ? De toute façon tout cela a plus d'un an, c'est irrecevable en droit.

Après l'entretien M.X cherchera et trouvera dans sa messagerie la preuve qu'il a raison. En effet l'entretien s'est déroulé :

- le 28/11/2024 (plus d'un an avant l'entretien disciplinaire)
- dans les locaux du client situés route de Clisson, tout près d'un Super U.

Nous constatons ici que Jojo le Guignol, manager d'une grande finesse, n'est pas plus capable de vérifier une date et un lieu de rendez-vous que de respecter la loi. (Ne parlons pas de respecter les gens...)

La vérité que le manager ne voulait pas entendre sur cet entretien de 2024, et qui n'était pas écrite dans son grand cahier

Voici les faits que Le Guignol, manager d'élite, ignorait et ne voulait pas entendre.

M.X finissait sa mission pour le client N et a dû négocier pour libérer du temps pour aller à cet entretien, avec rattrapage de ses horaires. Ce jour-là, la météo était très mauvaise (tempête), et les problèmes de circulation induits étaient aggravés par des travaux. Tout au long de son parcours dans les bouchons M.X a tenu informé le commercial de son retard et de l'heure de son arrivée

probable.

Pendant l'entretien avec le client A, il s'est avéré que ce dernier cherchait plutôt un profil polyvalent ce qui ne correspondait pas à M.X. Donc il n'a pas eu la mission parce qu'il ne correspondait pas aux compétences recherchées, et non à cause du retard invoqué par Jojo Le Guignol. De plus, M.X a retrouvé ensuite une nouvelle mission quand la mission N s'est terminée 15j après ce rendez-vous.

Donc, contrairement à ce qu'a affirmé l'auguste manager Jojo le Guignol, il n'y a eu **aucun** impact client.

Le deuxième grief, et toujours pas de preuve

Ensuite a été évoqué un rendez-vous qui se serait mal passé pour le client Z. Il a fallu longtemps et lourdement insister pour que Jojo Le Guignol, manager sincère, donne le nom de l'interlocuteur client. Et ce nom, M.X l'a reconnu : c'est M.Y, cadre Inetum, qui l'avait si violemment interpellé le mois précédent pendant une visioconf interne pour une mission potentielle. Ce n'est donc pas du tout un client.

En réalité il n'y avait aucun salarié du client Z dans cette visioconf, l'autre participante étant la commerciale. Très vite cet entretien avait pris une tournure cauchemardesque. M.Y bombardait de questions M.X, sans lui laisser le temps de réfléchir, au point qu'il a été fortement déstabilisé. Curieusement, la commerciale n'est jamais intervenue pour calmer le jeu. Soumission à l'autorité de celui qui crie, ou traquenard bien préparé ?

Malheureusement pour Inetum, M.X n'était pas seul dans la pièce où il passait cet entretien en visioconf, et il y a un témoin de la façon agressive dont cet interrogatoire irrespectueux s'est déroulé.

Comme on pouvait s'y attendre, Inetum n'a pas manqué de reprocher au nom du client, alors qu'il n'y avait que des gens d'Inetum dans cette visioconf, à M.X d'avoir mal renseigné en auto-évaluation sa matrice de compétences, ainsi qu'une incompréhension de certains sigles mais M.X est anglophone de naissance, donc son appréhension des sigles est moins immédiate en français que pour un français.

M.X ne s'était jamais senti aussi malmené en près de 30 ans de carrière.

Le troisième mensonge

Troisième reproche adressé par Jojo Le Guignol, manager d'exception : un refus de mission pour le client T basé près d'Orléans. On en rirait si ce n'était pas si scandaleux : M.X et une autre commerciale ont échangé des mails au sujet de cette mission et des conditions de transport et d'hébergement. Le dernier mail de la commerciale montre bien que M.X n'a jamais refusé

cette mission puisque la commerciale y répond aux questions de M.X sur l'adresse exacte du site client, les réservations d'hôtel et la possibilité d'utiliser une voiture de service, et annonce qu'elle propose son profil au client. Ce mail a été lu pendant l'entretien et une copie en a ensuite été envoyée à la direction.

M.X n'a d'ailleurs jamais refusé aucune mission, mêmes celles proposées en dehors de sa zone de mobilité géographique contractuelle (Grand Ouest).

Il est bien évident qu'à 57 ans, connaissant les pratiques chez Inetum, M.X n'est pas suicidaire au point de refuser une mission !

En résumé, le dossier à charge est vide. C'est sans doute pour cela que Jojo est allé fouiller dans le passé pour tenter maladroitement d'étoffer un dossier cousu de mauvaise foi et de malveillance.

Seul motif de soulagement : M.X a reçu le 24 décembre le courrier recommandé d'Inetum, qui dit que rien n'est retenu contre lui et que la procédure est close.

Conclusions constructives

1) La priorité d'un manager, la tâche à laquelle consacrer son temps et son énergie, est-elle de chercher de vraies missions, ou de s'ingénier à inventer des fautes voire fabriquer des preuves pour monter des dossiers contre les forces vives de l'entreprise ?

2) Comment Jojo Le Guignol, manager précautionneux mais pas omniscient, peut-il savoir qu'un an plus tôt M.X est arrivé en retard à un entretien chez le client A, mais en se trompant sur la date et le lieu du rendez-vous ?

Pour le lieu c'est tout bête : le client A a déménagé depuis l'entretien, Jojo Le Guignol connaît son adresse actuelle, et comme il croit tout savoir il se trompe, même s'il tape du poing sur la table pour bien montrer sa supériorité intellectuelle.

Pour la date et l'info sur le retard, l'explication la plus simple et la plus logique est qu'il existe un fichier contenant des informations nominatives sur les salarié-es, listant par exemple tous les problèmes ou incidents auxquels ils ont été mêlés, ce qui peut servir à alimenter en arguments un manager malhonnête qui voudrait se séparer de quelqu'un. Le commercial, il y a un an, a écrit dans ce fichier « M.X arrivé en retard à l'entretien dans les locaux du client X » et il a mis probablement la date du jour de sa saisie, le 9 décembre, et pas la date de l'entretien. Jojo Le Guignol, manager droit et honnête, est allé chercher dans ce

fichier ILLEGAL s'il n'y avait pas quelque chose à reprocher à M.X, et il a pris cette date pour ce qu'elle n'était pas.

La direction de la région Ouest nous a répondu à la réclamation écrite que nous lui avons adressée que non, pas du tout, un tel fichier n'existe pas. Elle ferait bien de vérifier sérieusement, il est encore temps, parce que quand on embauche des gens aussi éloignés du respect de la loi que Jojo Le Guignol on prend le risque que ces derniers dérapent encore plus que prévu.

3) M.X a vécu cet entretien comme une torture psychologique où il a vu sa dignité et son honneur piétinés de façon éhontée. Il est sorti profondément choqué, au point qu'il a dû sortir prendre l'air, craignant de faire un malaise. Et en effet cet entretien était exceptionnellement violent et mensonger.

Par contre la direction nous a reproché la virulence de Malik, qui défendait M.X contre la malveillance agressive de Jojo le Guignol pendant cet entretien scandaleux.

OUI, Malik s'est fâché tout rouge. Et comment ne pas se fâcher tout rouge devant une telle ignominie ?! Le comportement de Jojo Le Guignol au cours de cet entretien, et l'existence même de cette procédure disciplinaire, tout relève de l'agression malveillante et de la faute professionnelle grave. Il est de notre devoir de nous fâcher et d'alerter la direction nationale : laisser faire de tels crapuleries c'est non seulement abject moralement, c'est aussi catastrophique pour Inetum.

C'est pourquoi nous demandons à nouveau que des excuses écrites soient envoyées à M.X au nom de l'entreprise.

Quant à Jojo Le Guignol, manager Inetum, tout le monde ou presque sait qui c'est dans la région Ouest, alors à lui de voir s'il souhaite reconnaître ses fautes, invoquer la pression subie... **Car la responsabilité de la direction est à interroger** : si on fait subir aux managers une pression insupportable pour leurs résultats, on suscite des dérapages. Alors c'est peut-être le moment pour les managers de dire publiquement :

« Ça suffit ! »





Solidaires Inetum
Union Syndicale Solidaires
Informatique

**Rejoignez nous dans nos combats,
soutenez nos actions !
Adhérez à Solidaires Informatique :**



Vos interlocuteurs·rices au sein de l'UES Inetum

DSC FRANCE

Vincent Bracchetti
06.70.49.84.93
Franck Auger (adjoint)
06.99.91.88.33

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

EST

Christophe Schmeltzer (DS)
06.32.19.07.53

OUEST

Anne Oury (DS)
06.30.49.67.67
Sylvia Caron (DS)
06.24.01.26.60
Christophe Baudry (DS)
06.88.60.75.20

ILE-DE-FRANCE

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

**Retrouvez l'intégralité
de nos communica-
tions mensuelles sur le
site de Solidaires
Informatique Inetum :**



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

MÉDITERRANÉE

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