Solidaires informatique

Les Yeux de SUD

Union syndicale Solidaires



Numéro 245 — Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique — Mai 2026

Nos réseaux

Sommaire

Face à la hausse des prix et du carburant, réclamons la hausse des salaires.....1
IA, encore.....1
Paritaire AI : Nous avons notre mot à dire..2
Quand Jacques Pommeraud se rêve en Mark Zuckerberg : chronique d'une hubris augmentée à l'IA.....3
Inetum Espagne : plan de licenciement en cours... et en France ?.....3
Prime de vacances : une victoire mitigée. Mais le combat continue !.....4
Les brèves.....5
Diversité chez Inetum : quand la direction fait une nouvelle fois porter la responsabilité aux salarié.es.....6
La valse des DRH.....8
Syndicalisation.....8

Réunion en ligne

Prochaine réunion lundi 18 mai 2026 à partir de 17 heures

Actualités sociales & discussions libres

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

Face à la hausse des prix et du carburant, réclamons la hausse des salaires



Le contexte international, les guerres meurtrières et les profiteurs de crise, amènent à une explosion des prix du carburant depuis le début de l'année, et à une augmentation des prévisions de l'inflation 2026.

Avec un prix de l'essence qui dépasse aujourd'hui les 2 €, les dépenses engagées par les salarié.es, contraint.es d'utiliser leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, ne sont plus tenables.

Le 14 avril, Solidaires Informatique a partagé en réunion paritaire ses revendications pour y faire face.
Nous revendiquons un doublement de la prime de transport, le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) et aussi une augmentation des salaires.
Réponse de la direction : "Inetum n'envisage pas d'augmenter le montant de ladite indemnité. Les managers ont été sensibilisés sur la hausse du prix des carburants afin d'étudier les demandes d'augmentation du nombre de jours de télétravail compatibles avec les impératifs opérationnels."



Comprenez : "Débrouillez-vous !"

**Avec Inetum, mois après mois, année après année, notre pouvoir d'achat ne fait que fondre.
Le travail pour les salarié.es, les bénéfices pour Bain Capital.
Inversons le rapport de force, syndiquez-vous !**

IA, encore...

Le 2 avril, le CSEC a rendu un avis défavorable sur les annexes au règlement intérieur soumises à consultation.

Parmi les annexes, une charte de l'IA responsable et un document définissant la politique IA.
Ces annexes font peser la responsabilité d'un mauvais usage de ces outils principalement sur les salarié.es, à un moment où les parcours de formation sont encore en cours d'élaboration.
L'enquête de Technologia a d'ailleurs révélé une inquiétude forte des salarié.es par rapport à leur emploi.
Le mouvement vers l'IA est clairement engagé, une nouvelle consultation a ainsi été lancée lors de la réunion du 16 avril. Cette consultation concerne le projet AI 4 WFM (Artificial Intelligence for Work Force Management).

Projet AI 4 WFM

L'objectif de ce projet tel qu'il est présenté est de fluidifier la recherche de profils en fonction des besoins exprimés par nos clients : les besoins exprimés et les profils des salarié.es disponibles sont analysés par deux agents IA. Un troisième agent prend en charge la génération d'un CV adapté à la réponse.

Et le salarié, dans tout ça ?

C'est, à ce stade, le grand oublié. Tout est fait sans qu'il ne soit informé du travail effectué sur son profil, jusqu'au moment où celui-ci est éventuellement retenu par le client. La sélection des profils est faite sur la base des régions opérationnelles. Aucun problème, donc, pour proposer un salarié de Strasbourg pour une mission à Lille, ou un salarié de Lyon pour une mission à Aix-en-Provence.
Le CSEC a choisi de se faire accompagner à nouveau par Technologia, et a obtenu que des membres du CSEC puissent participer à la phase de tests.

Solidaires Informatique s'assurera que l'outil n'a pas de biais discriminatoire et que le process integrera les salarié.es dès le début de la selection des profils. L'outil devra identifier les besoins en formation, prendre en compte les contraintes personnelles et les souhaits d'évolution professionnelle.

Paritaire IA : Nous avons notre mot à dire !

Menacée par des délits d'entrave, la direction change de braquet sur l'introduction de l'intelligence artificielle dans notre quotidien.

Difficile en effet de cacher aujourd'hui l'introduction insidieuse, opaque et sans préparation ni formation de ces outils. Aujourd'hui les projets se multipliant, la direction a donc fini par proposer la négociation d'un accord de méthode incluant la mise en place d'une commission sur le déploiement de projets intégrant de l'IA.

Depuis 2 ans, Solidaires Informatique réclame à intégrer ces projets en amont car les impacts et les risques sont importants :
- **Impact sur l'emploi et les effectifs** puisque ces projets sont susceptibles d'entraîner des suppressions de postes, une réduction des effectifs, un non-remplacement de départs, ou une externalisation de tâches,
- **Impact sur les métiers et les compétences** puisque ces projets risquent de modifier substantiellement le contenu des missions d'une catégorie de salarié.es, de déprécier des compétences acquises, de nécessiter un plan de formation spécifique,
- **Impact sur l'organisation et les conditions de travail** puisque ces projets sont susceptibles de modifier le rythme, la cadence ou la charge de travail, la répartition des tâches, ou les processus de travail.
- **Impact sur la santé, la sécurité et la surveillance,** ces projets pouvant mettre en œuvre un outil de mesure, de suivi ou d'évaluation de l'activité individuelle, susceptible d'être perçu comme un outil de surveillance accrue ou d'accroître les risques psychosociaux par une pression sur les résultats ou une réduction de l'autonomie.
- **Impact sur les décisions individuelles ou collectives** puisque ces projets, dans lequel le système d'IA contribue, assiste ou conditionne des décisions affectant la situation des salarié.es, notamment en matière de recrutement, d'affectation, de mobilité, d'évaluation, de rémunération variable ou de gestion de carrière,
- **Risques éthiques et de biais** puisque ces projets sont susceptibles d'induire un traitement différencié ou discriminatoire entre catégories de salarié.es, d'utiliser des données sensibles au sens du RGPD ou révélant indirectement des caractéristiques protégées, ou présentant une opacité algorithmique privant les salarié.es concerné.es de la compréhension des critères les affectant et de tout droit de contestation effective.

Mais nous ne tomberons pas dans le piège tendu, en signant un accord qui restreint nos droits à l'information et au dialogue social en permettant un tri des projets par la seule direction sur des critères subjectifs ou non vérifiables.
Notre rôle, dans les commissions sur l'intelligence artificielle doit permettre de pointer les biais et les risques, de permettre de supprimer la pénibilité, d'améliorer les conditions de travail et favoriser la formation et l'évolution professionnelle, d'interdire tout risque sur l'emploi.

C'est l'objet de nos revendications que nous porterons le 21 mai lors de la prochaine réunion paritaire

Quand Jacques Pommeraud se rêve en Mark Zuckerberg : Chronique d'une hubris augmentée à l'IA !



Jacques Pommeraud explique très sérieusement avoir créé une version IA de lui-même, capable de parler comme lui, penser comme lui, répondre comme lui et qui a sa personnalité.

L'idée, nous dit-il, serait inspirée des initiatives de Mark Zuckerberg. Rien que ça ! On ne parle plus ici d'un simple chatbot RH expliquant comment poser ses RTT. Non. Nous sommes face à « JackIA », l'avatar conversationnel du PDG : un exosquelette numérique.
Jacques Pommeraud se voit en Bruce Wayne avec son Batman numérique.
N'est-ce pas plutôt en Frankenstein créant son monstre numérique ?
Nous n'en sommes plus très loin puisqu'il déclare l'avoir créé lui-même, sans aide d'équipe informatique.
À la tête d'une ESN de 26000 salarié.es, il a développé son clone, seul, sans l'aide de personne, enfermé au dernier étage de sa tour d'ivoire. Qui d'autre que lui aurait été capable de faire naître son clone ?

Le syndrome du patron indispensable

Et pour quelle finalité ?
Laissons Jacques Pommeraud nous l'expliquer lui-même :
« Vous ne pouvez pas être partout au même moment. Il faut passer beaucoup de temps dans l'avion, etc. Deuxièmement, vous vous répétez souvent. Donc je vais à Bruxelles, j'explique la stratégie, puis je vais à Lisbonne et j'explique la stratégie, je réponds aux questions. Quand je fais des podcasts avec des jeunes, ils me posent des questions plus personnelles : comment gérer l'équilibre vie privée / vie professionnelle ? Quels sont les comportements attendus pour être promu ? Ce sont souvent les mêmes questions.
Et troisième problème : c'est la déperdition d'information dans les grands groupes. Une décision stratégique est prise au comité exécutif ; le temps qu'elle arrive chez le jeune consultant basé à Lima, au Pérou, il s'écoule six semaines et 90 % du "pourquoi" a été perdu.
Je me suis dit : **comment pourrais-je me démultiplier pour avoir toutes ces conversations en parallèle et ne pas me répéter, tout en conservant mon activité à temps plein et en faisant plus ?** »
A la lecture de ses propos, on comprend que pour le bon fonctionnement d'Inetum, les milliers de salarié.es doivent pouvoir discuter à toute heure avec Jacques Pommeraud.

Jacques "Victor Frankenstein" Pommeraud victime de sa créature

Imaginons la scène suivante dans quelques mois.

Salle du conseil d'administration. Ambiance feutrée.
Un administrateur de Bain Capital prend la parole :
- Nous avons comparé vos performances et celles de JackIA
Après une pause savamment orchestrée, il reprend :
- JackIA répond plus vite
- JackIA ne prend jamais l'avion
- JackIA ne demande pas d'augmentation
- JackIA est disponible 24h/24 en 19 langues
- Et surtout… JackIA nous coûte beaucoup moins cher

Long silence…
Puis une voix au fond de la salle :
- Finalement… avons-nous encore besoin de l'original ?

Le vrai Jacques esquisse un sourire nerveux.

JackIA, son clone, lui répond immédiatement :
« Excellente question. Et dans la stratégie imposée de la réduction des coûts, je fixe immédiatement une date d'entretien préalable au licenciement »

Inetum Espagne : Plan de licenciement en cours… et en France ?



Inetum Espagne a officiellement annoncé l'ouverture d'un ERE (« Expediente de Regulación de Empleo »), l'équivalent espagnol d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Selon la presse économique espagnole, la direction a informé les organisations syndicales d'un projet qui concerne 5 % des effectifs, soit plus de 400 salarié.es.
La direction justifie cette décision par l'évolution du marché espagnol, les transformations liées à l'intelligence artificielle, l'évolution des compétences et l'accélération des exigences clients.

Une situation qui ressemble étrangement à celle de la France.

Pourtant, dans une communication interne, la direction affirme que la situation espagnole serait spécifique au marché espagnol et qu'**aucun plan similaire ne serait envisagé dans les autres pays**. Elle ajoute qu'en France, nous sommes dans une dynamique de recrutement.
Derrière ces annonces de recrutements massifs en 2025 et qui continueront en 2026, se cache une toute autre réalité. **L'effectif en France a baissé d'environ 1000 salarié.es sur 2 ans !**

À ce stade, aucun plan social n'est annoncé en France, mais plusieurs éléments doivent nous interroger :
- **la baisse continue des effectifs ;**
- **la pression accrue sur la rentabilité ;**
- **le discours centré sur l'IA.**

Alors, l'Espagne : exception… ou signal d'alerte ?

La direction affirme que l'Espagne constitue un cas particulier.
Mais nous sommes en droit de poser plusieurs questions :
- **Quelle est la trajectoire réelle des effectifs en France ? (pas uniquement les embauches)**
- **Quels impacts concrets de l'IA sur l'emploi ? (et pas un discours creux sur les embauches à venir qui prouverait qu'il n'y a pas d'impact)**
- **Quels engagements de maintien de l'emploi existent réellement ?**

Solidaires Informatique exige de la transparence, de la visibité et des garanties concrètes sur l'avenir de l'emploi chez Inetum.

Prime de vacances : une victoire mitigée. Mais le combat continue ! !

Le 6 février 2024, Solidaires Informatique a lancé une procédure collective d'ampleur en déposant 51 dossiers au tribunal des prud'hommes de Bobigny pour faire reconnaître notre droit de percevoir la prime de vacances en supplément du 13 ème mois versé en juin et en décembre.

En effet, l'arrêt de la Cour de cassation du 14 décembre 2022 stipule : "Ayant relevé que les contrats de travail intégraient la prime de treizième mois, prévu à l'article 71 de l'accord d'entreprise, dans la rémunération annuelle des salarié.es et retenu que cette prime de treizième mois devait s'analyser comme un élément fixe de la rémunération annuelle de chaque salarié.e [...] elle ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 précité".
En d'autres termes, le treizième mois ne peut remplacer la prime de vacances.

Après 2 ans de procédure, les premiers résultats sont tombés :
Nous avons gagné 6 dossiers.
Il s'agit des salarié.es disposant d'anciens contrats de travail ou issues du rachat de sociétés comme Arès, Vivéo, ...
Ces contrats ont la spécificité d'indiquer clairement que le paiement du salaire s'effectue sur 13 mois. En conséquence, **ces salarié.es ont gagné les paiements de la prime de vacances sur les 3 dernières années, son paiement pour les années à venir ainsi que le versement d'un montant pour préjudice.**
Nous mettons d'ores et déjà Inetum en demeure de régulariser l'ensemble des salarié.es disposant de tels contrats de travail en prenant en compte la rétroactivité sur 3 ans.
De nouvelles procédures, gagnées d'avance, seront lancées en cas d'inaction de la direction.

Pour les autres dossiers, nous avons été déboutés par le conseil des prud'hommes. Toutefois, le jugement est lacunaire et incohérent puisqu'il ne reprend pas l'argumentaire développé qui démontrait pourtant que chaque salarié.e d'Inetum est bien payé sur 13 mois et qu'en conséquence Inetum ne peut se prévaloir d'y inclure la prime de vacances.

Une réunion a été organisée par le syndicat, mardi 5 mai pour faire un point avec tous les salarié.es concerné.es.
Nous avons décidé collectivement d'interjeter appel de cette décision.
Encore une fois, le syndicat Solidaires Informatique, organisera la procédure et prendra en charge les frais d'avocat pour faire valoir nos droits collectivement.

Cette action syndicale et collective est importante et totalement financée par le syndicat dont le budget est constitué quasi-exclusivement des cotisations de nos adhérent.es.
Si vous le souhaitez, vous pouvez nous soutenir, rejoindre l'action collective et adhérer à Solidaires Informatique :
https://adhesion.solidairesinformatique.org/

Faire valoir nos droits et en gagner de nouveaux !

Les brèves...

Coup de théâtre en AURA !

Acte 1
Le décor :
départ de 5 ADA/ADV en moins de 3 mois. Ces collègues avaient, pour 4 d'entre elles, plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La scène :
Alors que les élu.es demandent des explications sur ces départs, la direction leur répond de cesser les coups de théâtre.
L'échange s'est alors focalisé sur la forme, malgré les tentatives des élu.es de recentrer le débat sur le fond.

Au final, nous n'avons pas eu plus d'explication sur ce qui sera mis en place pour assurer la charge de travail des ADV partantes. La balle est renvoyée à la direction centrale, qui n'a, semble-t-il, pas plus d'explication à fournir.

Les ADV n'étant plus affiliées à un établissement dans la hiérarchie de l'organisation, il est plus que nécessaire de suivre l'évolution de leurs effectifs et la répartition de leur charge au niveau du CSE central.

Va-t-on vers une délocalisation ? Une externalisation ? Ou même un remplacement par l'IA ?

Acte 2 : ***Quelles seront les prochaines fonctions support à subir le même sort ? Les RH, la DSI, le recrutement ?***

A Toulouse (et ailleurs), la direction coupe le courant !

Depuis plusieurs années, les salarié·es du site de Toulouse pouvaient utiliser, en cas de besoin, les quatre bornes de recharge installées sur le parking de l'agence.

En son temps, la direction présentait cela comme une démarche « écologique », destinée à encourager les trajets en véhicule électrique. Et il faut reconnaître que cela rendait service : un complément de charge en journée pouvait suffire à rentrer sereinement chez soi.

Mais voilà qu'un beau matin, sans concertation ni explication sérieuse, un message Workplace, au ton que nous apprécions tant, est tombé : terminé. Rideau. Circulez, et surtout « merci de votre compréhension »
Désormais, les bornes seront réservées aux véhicules de fonction et de direction.

Ce qu'il faut surtout comprendre, c'est qu'aux yeux de la direction, rien n'est jamais acquis pour les salarié·es. Ce qui est accordé un jour peut être retiré le lendemain, au gré des arbitrages budgétaires ou des priorités du moment, voir même des mouvements d'humeur des uns ou des autres.

Parce que dans cette entreprise, les « avantages » ne sont jamais pensés comme des droits collectifs, mais comme des faveurs révocables.

Pourtant, la richesse de l'entreprise n'apparaît pas par magie dans les tableaux Excel ou les présentations PowerPoint. Elle est créée chaque jour par le travail des salarié·es.

Nous ne voulons pas d'octrois accordés d'en haut. Nous voulons des droits, des garanties collectives, et le respect de celles et ceux qui font tourner l'entreprise.

Proposition indécente !

Il fallait oser, le service communication d'Inetum l'a fait.

Nous avons trouvé dans notre messagerie un mail intitulé "Talk with Jacques". La proposition ? Ecouter un entretien entre Jacques Pommeraud et quelques salarié.es durant quarante minutes.
Quarante minutes, c'est long, c'est difficile à trouver dans une journée de travail, quelle que soit la situation. Alors pourquoi, tant qu'à faire, ne pas prendre sur notre temps personnel ? La communication propose plusieurs solutions, l'une d'elle sort du lot : **écouter Jacques ... dans notre salle de bain**. La salle de bain, lieu sans doute parmi les plus intimes. Dans quel esprit a pu germer une telle idée ? Il est déjà difficile de **faire respecter notre droit à la déconnexion** du fait de la multiplication des sollicitations et des notifications. Alors pourquoi une telle proposition ? D'autant plus que l'un des sujets abordés par Jacques Pommeraud est le faible sentiment d'appartenance à Inetum, notamment du fait que la plupart des salarié.es n'ont pas de matériel Inetum.
Il serait temps que la Direction s'empare sérieusement du sujet et mette enfin à disposition le matériel dont nous avons aujourd'hui tous besoin pour travailler. Sans oublier pour autant notre droit à la déconnexion.

Nouvelle déléguée syndicale en Méditerranée

Véronique Dardonville renforce Solidaires Informatique dans la région Méditerranée, aux côtés de Laure Netz et en remplacement de Jean-Michel Valers, jeune retraité. Elle a été désignée déléguée syndicale au consensus par les adhérent·es de la région.

Diversité chez Inetum : quand la direction fait une nouvelle fois porter la responsabilité aux salarié.es !

Avec leurs gadgets de communication, nous avons déjà fait le constat que la direction déporte régulièrement sa responsabilité sur les salarié·es.

- Un problème de santé mentale au travail pour cause d'environnement néfaste ?

Que les salarié·es utilisent Teale (quand il reste des jetons. Sinon patientez 3 mois.)

- Besoin de travailler votre leadership ?

Que les salarié·es suivent les conseils de Spark et invoquent le « pouvoir du nous ».

Depuis quelques jours Inetum communique sur sa volonté de renforcer sa politique de diversité et d'inclusion.

Et pour cela, quoi de mieux que de culpabiliser une nouvelle fois les salarié·es ? Mais l'air de rien hein, avec un outil un peu fun. Cette fois, ce sera un quiz : "Êtes-vous un·e collègue inclusif·ve ?"

C'est pas moi, c'est vous

Plutôt que de questionner ses propres pratiques, l'entreprise retourne la question aux salarié·es.

Le message est clair : **si Inetum n'est pas une entreprise inclusive, ce sera avant tout un problème de comportements individuels !** Ce renversement est alarmant, car les discriminations en entreprise ne sont pas seulement le fait d'attitudes individuelles. Elles sont avant-tout structurelles :

- dans les recrutements
- dans les promotions
- dans les écarts de salaires
- dans l'accès aux postes à responsabilité



Faîtes ce que je dis, pas ce que j'écris

Il faut dire que dans son mail du 13 avril dernier, **Bruno Da Sola donne le ton**.

Pour bien commencer, il introduit son message par « Chers collaborateurs ». L'inclusion oui, mais pas à l'écrit.

Et puis en bas de mail, un lien « la politique » mène au document Group Diversity, Equity and Inclusion Policy. In english of course.

Contresens sur contresens. **L'exemple même que l'entreprise n'est pas inclusive**.

L'inclusion c'est l'équité. C'est faire en sorte que toutes les personnes qui représentent la sacrosainte diversité aient les mêmes chances, les mêmes accès, les mêmes égards, en tenant compte de leur identité, de leurs capacités et de leurs environnement.

Mais tout ce que la direction retient, comme elle le rappelle dès la première phrase du mail, c'est que « la diversité constitue un levier de performance ». Vous n'aviez pas cru que c'était pour notre bien-être quand même ?

Un quiz pour collecter des données

Deuxième action proposée en fin de mail : répondre à un quiz « Me & You too » sur le site selfdiag-mayt.meandyoutoo.app.
Mais dès la première page, il ne s'agit pas de réfléchir, ni de se remettre en question. **Mais de nourrir les stats !**
On vous demande :

- votre fonction
- votre genre
- votre année de naissance
- votre pays
- votre appartenance à une minorité

Et bien sûr ces données sont obligatoires. Il n'y a que pour la question de l'appartenance à une minorité qu'une alternative est proposée si on ne souhaite pas répondre. Trop sympa.

Alors à quoi sert ce quiz ? À sensibiliser ou à produire des statistiques pour dire qu'on a bien fait son travail et pointer du doigts les mauvais·es salarié·es qui n'ont pas eu de bons scores ?

Ni ambition, ni moyens, ni courage

Dans tout ce dispositif, aucun mot sur la direction, les managers et les recruteur·euses.

Aucune remise en question de leurs pratiques, aucune exigence (contrairement à nous), aucune formation annoncée.

Une politique de diversité sans :
- objectifs ambitieux
- moyens dédiés
- formation obligatoire
- transparence sur les résultats



ce n'est pas une politique. C'est de la communication.

Teale, Spark, Me & you too... On commence à avoir l'habitude.

On dit stop !

Nous refusons :

- que la charge de l'inclusion repose sur les salarié·es
- que les causes structurelles soient ignorées
- que des outils de façade remplacent des actions concrètes

Nous exigeons :

- de vraies formations obligatoires pour les managers et recruteur·euses, menées par des organismes de formation extérieurs compétents
- une analyse transparente des pratiques de recrutement et de promotion
- des actions concrètes contre les inégalités
- une politique réellement inclusive, accessible à toutes et tous
- une communication sur toutes ces actions

A votre tour de jouer

Chère direction, nous avons un quiz pour vous aussi.

- Quand cesserez-vous d'acheter tous les gadgets qui passent sous votre nez pour dire que vous êtes une entreprise Top employeer ? Tout le monde sait que cette médaille est en chocolat.

- Quand communiquerez-vous enfin sur ce que vous mettez en place, vous, pour notre santé mentale au travail, notre montée en compétences et l'inclusion ?

- Et maintenant qu'une start-up vous a montré comment utiliser l'écriture inclusive, allez-vous enfin l'appliquer ?



La valse des DRH !

Après le passage de seulement un an d'Eve Royer, voici que sa remplaçante, Marie-Claude Chazot, nous quitte déjà, moins d'un an après sa prise de fonction.

Au tour de Hatice Menguc de prendre le poste de DRH France.
Combien de temps restera-t-elle en poste ? Les paris sont ouverts !
Cela va dépendre de sa faculté à exécuter servilement les directives du capitaine du navire Bain Capital.

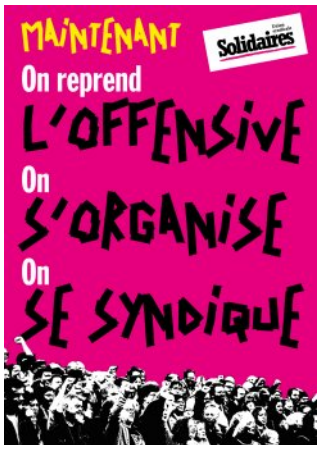
Quand les DRH quittent le navire, ce n'est jamais bon signe pour l'avenir du bateau, surtout pour celles et ceux qui le font avancer en ramant tous les jours.

Madame Chazot, le 26 février 2026, vous avez publié un article sur LinkedIn intitulé :
"10 mois plus tard : ce que ce rôle m'a appris"

Et vous avez écrit :
« À travers les différents pays, je constate une véritable volonté de progresser, de se remettre en question et de croire en une trajectoire commune. Dans des environnements complexes, les personnes ne se désengagent pas parce que le changement est difficile. ***Elles se désengagent lorsque la direction manque de clarté — ou lorsque les signaux venant du sommet sont contradictoires.*** *»*

Alors madame Chazot, pourquoi vous désengagez-vous ?
Est-ce le manque de clarté de la direction ou les signaux contradictoires venant du sommet ?

Syndicalisation



Et si vous adhériez à un syndicat fort, solidaire, unitaire et démocratique ?

Comment adhérer ?
Rien de plus simple, il suffit de remplir ce formulaire en ligne :
https://adhesion.solidairesinformatique.org/

Pourquoi adhérer ?
"Un petit geste pour un super pouvoir"
Lorsqu'on adhère à Solidaires Informatique Inetum, on peut choisir son niveau d'engagement en fonction de ses envies, ses disponibilités, sa motivation. L'engagement peut aussi varier dans le temps, en fonction de ses investissements professionnels, familiaux et personnels.

Level 1 : J'adhère simplement et je participe ainsi aux moyens du syndicat pour former ses adhérent-es, lancer des actions, s'assurer un conseil juridique fort, développer notre syndicalisme, ...
Level 2 : Je participe aux réunions du conseil syndical pour m'informer, donner mon avis, participer aux décisions, préparer le tract. Je réponds aux consultations du syndicat pour l'élaboration de nos revendications et pour la signature des accords collectifs.
Level 3 : Je participe à des groupes de travail de la section ou du syndicat national (féminisme, entraide, juridique, antiracisme, handicap, communication, ...)
Level 4 : Je m'investis dans les instances de l'entreprise en tant que délégué.e syndical.e ou représentant.e syndical.e au CSE. Je propose ma candidature à des mandats interprofessionnels (défenseur.se syndical.e, conseiller.ière du salarié, conseiller.ière prudhommal.e, ...)

Et toujours : je bénéficie de l'aide et de la solidarité du syndicat, je suis informé.e régulièrement de l'actualité sociale, je peux participer aux débats à tout moment et aux rencontres organisées localement.

Et si vous avez des questions, nous sommes disponibles pour y répondre !



Inetum Solidaires informatique

Union Syndicale Solidaires

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

adhesion.solidairesinformatique.org

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

CONTACT
contact@sudgfi.fr

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

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
Sonia Torki (RS)

ILE-DE-FRANCE
Murielle Torres Rivas (RS)
06.83.63.28.20
Julien Schiavo (RSS)
07.66.71.77.84

EST
Christophe Schmeltzer (DS)
06.32.19.07.53
Hugues Dailliez (RS)

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

L'heure est à la syndicalisation de masse

Solidaires

AUVERGNE - RHÔNE-ALPES
Marc Aubertin (DS)
06.70.40.47.88
Franck Poulard (CSE)
06.73.44.35.76

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
Véronique Dardonville (DS)

IMPOSONS UN AUTRE AVENIR