

Dossier RPS et Qualité de Vie au Travail

Construire une politique de bien-être au travail permet à la fois de réduire les risques psychosociaux et d'agir sur le climat collectif et sur la motivation dans le travail.

À quand un accord QVT chez Inetum ?

La CFDT réclame en particulier le volet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » inexistant à ce jour. Ce volet doit promouvoir la mise en œuvre d'actions concrètes offrant aux collaborateurs des solutions **personnalisables**, permettant de prendre en compte leurs projets et contraintes personnels dans leur carrière professionnelle et **développer un environnement de travail sain et épanouissant**.

Ce volet vise un triple objectif :

- Développer un environnement de travail sain et épanouissant pour les collaborateurs ;
- Concilier l'amélioration des conditions de travail et la performance collective de l'entreprise ;
- Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs.



Un groupe de travail Élus CSE et Direction va être mis en place concernant la gestion des intermissions.

Il est essentiel que vous, salariés, collaboriez avec nous !

Pourquoi ? Comme vous pourrez le lire dans les pages suivantes, la période d'intermission est très mal vécue par les salariés... et pour cause ! Découvrez les explications dans notre dossier spécial inclus dans ce mensuel.

Les choses doivent changer. Mme Royer, DRH France, met en place un groupe de travail Elus/Direction.

Ce groupe de travail est en Ile-de-France. En revanche, l'élu CFDT qui sera désigné pour participer à ce groupe de travail récoltera les idées, commentaires, remarques des salariés sur toute la France. En effet, ce groupe de travail est sur la région pilote de l'Ile de France.

La CFDT ne conçoit pas de travailler sans les salariés.

La CFDT porte la parole des salariés et travaille avec eux, pour eux.

Contactez les correspondants CFDT de votre région ! C'est important.



Love Stories - épisode 6 : Micro-onde

Nous vous l'annonçons le mois dernier. Un réfrigérateur et un micro-onde sont dorénavant à disposition au 3ème étage au Stories. La Direction a demandé l'avis du CSE concernant cette mise en place tant attendue. Nous vous sollicitons donc à ce sujet.

Ce sont vos retours qui motiveront notre vote en CSE sur le sujet.

Nous souhaitons récolter votre avis. Est-ce que vous rencontrez des difficultés à accéder au micro-onde et du réfrigérateur ? Êtes-vous satisfaits ?



Nous souhaitons également savoir si l'emplacement est source de nuisances pour les salariés travaillant à proximité.

Contactez vos correspondants CFDT !

Le CSE Ile de France vous propose un week-end au ski du 30 janvier au 2 février 2025 à Serre Chevalier dans les Alpes de Haute Provence.

Pour un montant de 600 euros, ce week-end comprend :

- Transport en TGV aller/retour
- Hôtel en pension complète
- Les transports en autocar (gare-hôtel station-gare)
- Logement chambre double 3 nuits
- Panier repas pour le voyage de retour
- Location de ski 3 jours
- Les assurances



Profitez des activités / sorties / avantages des CSE de vos régions. Pour en savoir plus, rapprochez-vous des correspondants CFDT de vos régions !





Début novembre, on se laisse pousser la moustache pour être un Mo-Bro (comprendre frère de moustache).

MOVEMBER

Ensemble pour la
santé des hommes



MOVEMBER

Le mois de novembre est consacré à la sensibilisation masculine au niveau mental et génital.

Si on a entendu parler de la sensibilisation aux cancers de la prostate et des testicules, on entend moins parler de la santé mentale et de la prévention du suicide des hommes. Ce qui est pourtant un enjeu majeur de la prévention.

La CFDT relaie l'information car partager l'info c'est déjà agir.



Rapport Expertise ISAST Souffrance au Travail en Ile de France.

Des salariés en souffrance

Une expertise a été réalisée par le cabinet ISAST, les élus du CSE s'alarmant du nombre important de salariés en intercontrat en souffrance au travail.

Or, il s'avère que **cette souffrance au travail** transcende la problématique des situations d'intermissions (périmètre initial de l'expertise) **et touche l'ensemble de la population d'Inetum.**



En effet, les résultats de l'analyse mettent en lumière des préoccupations plus larges liées aux pratiques managériales, à la reconnaissance, au respect de la vie privée et du droit à la déconnexion, ainsi qu'à la crainte du risque de sanction.

Les témoignages pointent du doigt des comportements de certains managers qui ne seraient pas suffisamment attentifs **aux difficultés**





rencontrées par les salariés sur leurs missions respectives, ni à l'écoute des demandes de formations formulées par les salariés, qui plus est ceux en intercontrat.

Plus préoccupant encore, des récits font état de propos rabaissants, discriminants, et même sexistes de la part de certains responsables hiérarchiques. La non-généralisation de ces retours ne minimise en aucun cas l'importance de traiter ces problématiques.

Cette situation crée un climat de travail non seulement peu professionnel mais également potentiellement toxique. Ces pratiques managériales délétères induisent des différences de traitement : si certains salariés perçoivent des pressions constantes, d'autres parlent de « mise au placard », n'étant pas souvent sollicités, voire pas du tout.

Les allégations de comportements assimilables à du « harcèlement », ainsi que les incitations à la démission, soulèvent des préoccupations sérieuses quant au bien-être des salariés et à la santé de la culture organisationnelle.



Les situations d'intercontrat, lorsqu'elles sont insuffisamment gérées, ne font que renforcer ces situations de souffrance.

Elles peuvent agir comme un catalyseur, alimentant et renforçant l'émergence de risques psychosociaux dégradant la santé des salariés (exemples recensés : stress, anxiété, problèmes cutanés, crises d'angoisse, troubles du comportement alimentaire, troubles digestifs, etc.).



Les dysfonctionnements organisationnels génèrent également des RPS sur :

- L'attribution de mission en inadéquation avec les compétences, alors que les managers considèrent que l'on peut confier une mission à un salarié qui correspond à 70% du CV du salarié, considérant que le delta peut-être acquis par des formations en parallèle du début de la mission
- Le manque de reconnaissance au travail
- Le non respect de la vie privée et du droit au travail
- La peur du risque de sanction





Les témoignages des salariés, aussi bien lors des entretiens qu'à travers l'enquête, révèlent une **préoccupation majeure concernant les recours extrêmes et potentiellement injustifiés aux licenciements**, une pratique qui semble se manifester après des périodes d'intercontrat de durée variable.

Le recours à cette mesure radicale soulève des inquiétudes quant à sa justification et à sa transparence, car de nombreux salariés estiment ne pas avoir reçu d'explications adéquates.

Les salariés indiquent se sentir « *instrumentalisés* » ou « *poussés à l'erreur* », suggérant ainsi qu'ils pourraient avoir été mis dans des situations difficiles délibérément.

Cette perception soulève des questions sur la nature de la gestion de ces périodes d'intercontrat et sur la manière dont les salariés sont encadrés dans ces situations. De plus, l'accusation selon laquelle certains licenciements ont été « *orchestrés de toute pièce, de façon malhonnête* » suggère des pratiques potentiellement contraires à l'éthique.

Des dysfonctionnements organisationnels et un management pathogène pointés du doigt dans le rapport ISAST.

Le manque de reconnaissance au travail (absence d'augmentation de salaire depuis plusieurs années → baisse de la motivation et désengagement)



Plusieurs salariés indiquent ne pas percevoir d'augmentation de salaire depuis plusieurs années, malgré les efforts fournis et la bonne réalisation des missions.

L'absence d'augmentation salariale peut être perçue comme un signal que l'entreprise ne valorise pas suffisamment les contributions individuelles, pouvant conduire à une diminution de la motivation et de l'engagement des salariés.

Le manque de reconnaissance est souvent la cause d'un *turnover* évitable.





Manque d'opportunités de développement - Fragilisation du sentiment d'accomplissement professionnel

Des salariés indiquent ne pas bénéficier de l'attention de leur responsable hiérarchique lors des entretiens annuels, aussi bien vis-à-vis des demandes de reconnaissance financière citées, que des demandes relatives à un parcours de formation soit pour renforcer leurs compétences actuelles dans leur domaine d'expertise, soit en développer de nouvelles pour diversifier leur champ d'intervention.

D'autres salariés indiquent ne pas pouvoir bénéficier d'entretien annuel de manière systématique, renforçant dès lors le manque de reconnaissance perçu du travail fourni.



Le rapport ISAST ont des conclusions et des préconisations qui doivent bénéficier à tous les salariés - mise en place de process, de formations, de garde-fou.

Construire une politique de bien-être au travail

La CFDT demande à construire une politique de bien-être au travail qui permet à la fois de réduire les risques psychosociaux et d'agir sur le climat collectif et sur la motivation dans le travail.



La notion de bien-être au travail est un concept englobant, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé. Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle.

Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise.

On vous propose une mission qui ne correspond pas totalement à votre CV ?

On vous dit qu'accepter une mission correspondant à 60-70% de vos compétences est normal ?

En ce cas, **vous devez toujours** faire un mail pour expliquer que vous allez en mission alors que celle-ci ne correspond pas à vos compétences (besoin accompagnement, formations...). Envoyez ce mail à votre manager et mettez votre RRH en copie.





LES EFFETS DU STRESS

CÉPHALÉES

Le stress favorise les maux de tête

DÉPRESSION

Le stress chronique épuise l'organisme et peut entraîner un état dépressif

MAUVAIS SOMMEIL

Le stress cause des difficultés à s'endormir, crée des insomnies, altère la qualité du sommeil et complique la récupération

DÉFICIT IMMUNITAIRE

Le stress chronique affaiblit le système immunitaire et rend plus vulnérable aux virus et infections. Il peut influencer sur le développement de certains types de cancer



CŒUR

Le stress favorise les troubles du rythme cardiaque. Le stress aigu peut provoquer un tako-tsubo ou syndrome du cœur brisé, insuffisance cardiaque aigue qui se manifeste comme un infarctus aigu du myocarde

ARTÈRES

Le stress chronique peut favoriser les dépôts de plaques d'athérome dans les artères et entraîner un infarctus ou un AVC

HYPERTENSION ARTÉRIELLE

Le stress a une action néfaste sur la pression artérielle et contribue au développement de l'hypertension, l'un des premiers facteurs de risque cardiovasculaire.

DIABÈTE

Le stress peut entraîner une production trop importante de glucose dans le sang, pouvant provoquer un diabète de type 2.

CHOLESTÉROL

Le stress entraîne un excès de sécrétion de cortisol, avec un impact négatif sur l'assimilation des graisses, ce qui augmente le taux de mauvais cholestérol.

MAUX D'ESTOMAC

Le stress favorise les brûlures d'estomac, les remontées acides et les ballonnements, pouvant aller jusqu'à l'ulcère.

TROUBLES DE LA LIBIDO

Le stress peut entraîner une baisse du désir sexuel, causer des troubles de l'érection et agir sur la sécheresse vaginale.

DÉGRADATION DE LA FERTILITÉ

Le stress peut avoir un effet négatif sur la fertilité et perturber le système reproducteur.

RÈGLES IRRÉGULIÈRES

Le stress peut perturber le cycle menstruel et aller jusqu'à entraîner une absence de règles.

FATIGUE CHRONIQUE

Le stress peut mener à une fatigue chronique, en épuisant l'organisme.



Agir pour
le Cœur
des Femmes





Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Voici quelques-uns des symptômes liés à des risques psychosociaux. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...). Il est possible de les prévenir.



Le salarié qui tombe malade à cause du stress professionnel n'est ni faible, ni susceptible ni même inadapté à son poste de travail.

Le stress au travail n'est jamais positif ni source de motivation.

Une approche proactive de la santé au travail

L'approche bien-être au travail vise à développer dans l'entreprise une conception de l'efficacité et de la performance qui soit soucieuse de la santé des salariés et favorise leur motivation et leur implication dans le travail. La mise en œuvre d'une politique de bien-être contribue ainsi à l'épanouissement professionnel des salariés mais aussi à l'amélioration de l'ambiance de travail au sein des équipes et au renforcement du climat de respect et d'écoute. Elle contribue aussi à prévenir les risques psychosociaux, en amont des manifestations aiguës de stress, de violence ou d'épuisement.

Le bien-être, ce n'est pas...

La notion de bien-être au travail est parfois mobilisée pour parler d'actions qui n'ont que peu d'impacts sur l'organisation concrète du travail dans les équipes. C'est le cas par exemple de la mise à disposition d'infrastructures sportives, de séances de massages ou de conseils diététiques. Les démarches proposées par l'INRS sont d'une toute autre nature : elles s'inscrivent dans les obligations légales de construire une démarche de prévention des risques psychosociaux. Ceci impose en particulier de développer une posture d'écoute des salariés sur les facteurs organisationnels reconnus comme ayant un impact en matière de RPS : la définition des tâches, le sens du travail, la répartition de la charge de travail, les relations entre les collègues et avec la hiérarchie...





En conclusion :

La CFDT réclame en particulier le volet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » inexistant à ce jour. Ce volet doit promouvoir la mise en œuvre d'actions concrètes offrant aux collaborateurs des solutions **personnalisables**, permettant de prendre en compte leurs projets et contraintes personnels dans leur carrière professionnelle et **développer un environnement de travail sain et épanouissant**.

Ce volet vise un triple objectif :

- Développer un environnement de travail sain et épanouissant pour les collaborateurs ;
- Concilier l'amélioration des conditions de travail et la performance collective de l'entreprise ;
- Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs.

**Le bien-être au travail est un droit.
Notre priorité est toujours la défense des salariés.
Ayez le réflexe de contacter vos élus CFDT.**

La minute de vos droits

LA MINUTE DE VOS DROITS –

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL, PEUT-ON AGIR AUX PRUD'HOMMES ?

Violences sexistes et sexuelles au travail, peut-on agir aux prud'hommes ? Quels sont les recours ? Réponses avec Laurent, notre juriste.



Chantal Murat

Référente harcèlement sexuel
et agissements sexistes





Nouvelle organisation commerciale d'Inetum France présentée au Comité Social et Économique Central

Évolution du modèle commercial

Le marché de l'IT se transforme dans des contextes international et national complexes, des exigences clients plus fortes, l'évolution des technologies et l'émergence de l'IA Générative.

Dans la continuité de Pulse 24, Inetum France repense son modèle commercial et de delivery davantage tourné vers nos clients. Pulse 25 vise à optimiser son efficacité, simplifier, fluidifier l'organisation et les process existant pour rendre plus adaptable Inetum France.

- ✓ La simplification de l'organisation avec une uniformisation des unités
- ✓ Le nombre de comptes clés suivis par la direction commerciale France passe de 40 à 110 dont 3 comptes stratégiques (+50 M€) et 12 comptes de rang 1.
- ✓ Le renforcement des équipes pour plus de ventes additionnelles et des offres solution.
- ✓ Le commerce cycle long PF sera piloté au niveau national.
- ✓ Renforcement de la fonction Excellence opérationnelle.



La direction commerciale France est restructurée avec un focus sur différents segments verticaux et types de clients pour accroître la proximité client et renforcer l'adressage des comptes clés

- ✓ Une équipe Comptes Stratégiques, une structure dédiée aux grands comptes (+50 M€), est mise en place, avec des Strategic Account Managers (SAM) pour les principaux clients (Orange, EDF, BNPP).





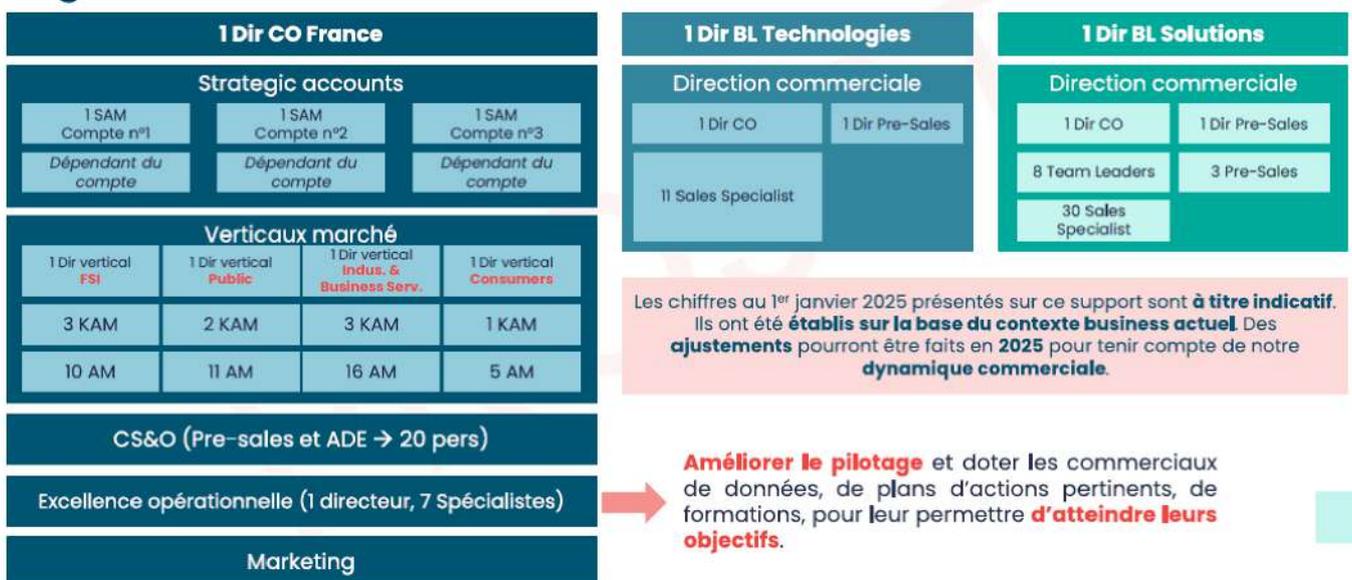
- ✓ Une équipe Comptes Clés élargie progressivement à 110 comptes, dont 12 comptes de rang 1, répartis par verticaux de marché et adressés par des Key Account Managers et des Account Managers
- ✓ L'équipe avant-vente cycle long devient indépendante des régions et est pilotée au niveau national
- ✓ Le renforcement de l'équipe d'excellence opérationnelle

Les directions commerciales des Business Lines Technologies et Solutions

- ✓ Une équipe de Sales Specialists rattachée à chacune des BLs (Technologies, Solutions Dirigée par un Directeur Commercial (Dir CO) par BL, cette équipe comprend plusieurs Team Leaders et des Sales Specialists.

Objectifs de la nouvelle organisation

1. Approche plus ciblée par secteur d'activités
2. Gestion transverse plus efficace des grands comptes
3. Meilleure réponse aux besoins spécifiques des différents marchés
4. Optimisation de l'efficacité commerciale globale
4. Évolution prévue



La structure est prévue pour évoluer entre 2024 et 2025, avec une organisation cible plus affinée et spécialisée pour 2025.





Impacts sur les collaborateurs

L'évolution du modèle commercial d'Inetum, telle que présentée dans le document, a sans aucun doute un impact significatif sur les commerciaux. Voici quelques changements probables qui pourraient intervenir.

Aspects positifs

- Spécialisation accrue : la nouvelle organisation, avec un focus sur les lignes de métier et les divisions, pourrait permettre à certains commerciaux de se spécialiser sur des offres et des secteurs spécifiques, développant ainsi une expertise pointue et une meilleure compréhension des besoins des clients.
- Proximité client renforcée : la volonté affichée d'accroître la proximité client peut se traduire par une plus grande autonomie et une meilleure capacité d'adaptation aux demandes spécifiques de chaque client.
- Outils et support améliorés : le renforcement de la fonction d'excellence opérationnelle et les investissements dans l'outil CRM devraient fournir aux commerciaux un meilleur support et des ressources plus efficaces pour atteindre leurs objectifs.
- Opportunités de carrière : la transformation d'Inetum et les recrutements prévus pourraient ouvrir de nouvelles opportunités de carrière et de développement professionnel pour les commerciaux performants.

Aspects négatifs

- Pression accrue : l'élargissement du nombre de comptes clés (40 à 110) répond sans doute à la prise en compte d'un fonctionnement existant, il n'en demeure pas moins que le suivi, plus attentif des comptes devenus clés risque de générer une pression accrue sur les commerciaux et une intensification de leur charge de travail.
- Adaptation au changement : le nouveau modèle commercial implique des changements importants dans l'organisation, les processus. Les commerciaux devront continuer à faire preuve d'adaptabilité et de flexibilité (comme en 2024) pour s'approprier ces changements et maintenir leur performance.
- Concurrence interne : la coexistence d'une approche par métier et par division pourrait créer une concurrence interne entre les équipes commerciales, avec un risque de conflits d'intérêts et de dilution des efforts. Les règles de répartition des chiffres d'affaires générés ne sont pas présentées alors qu'elles sont un élément essentiel du bon fonctionnement de cette organisation.
- Incertitude et ambiguïté : le manque de clarté sur certains aspects de la nouvelle organisation, notamment la coordination entre les différentes équipes et la répartition des rôles et responsabilités, pourrait générer de l'incertitude et de l'ambiguïté pour les commerciaux. Sans parler de l'arrivée du nouveau directeur commercial qui se verra imposer ce modèle de fonctionnement. Celui-ci lui conviendra-t-il ?





Impact sur les compétences et les comportements

- Expertise et conseil : les commerciaux devront développer une expertise approfondie sur les offres d'Inetum et les besoins spécifiques de leurs clients afin de pouvoir proposer des solutions pertinentes et personnalisées.
- Collaboration et communication : la collaboration entre les équipes commerciales des différentes divisions et les autres fonctions de l'entreprise a fortement diminué avec la création des silos (technologie, solutions, conseil). Or, la coopération est essentielle pour garantir la cohérence et l'efficacité des actions commerciales. Quelles sont les améliorations proposées par la direction sur cet aspect ?

Conclusion

L'évolution du modèle commercial d'Inetum représente à la fois des opportunités et des défis pour les commerciaux. Il est important que la direction s'appuie sur des règles de fonctionnement qui favorisent la vente et améliorent l'intérêt de nos commerciaux à atteindre leurs objectifs et à les dépasser.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos correspondants CFDT si vos conditions de travail étaient dégradées suite à l'évolution de ce modèle !

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



Posez-nous vos questions et réclamations, nous les transmettrons directement à la Direction

Le Comité Social et Économique est l'instance qui aborde avec la Direction les points concernant les questions de Santé et Sécurité, les points économiques ainsi que l'organisation générale de l'Entreprise. Cette instance permet également aux élus de porter les questions et réclamations des salariés. Chaque mois, lors des réunions plénières entre la Direction et les élus, la CFDT relaie de façon anonyme (si vous le demandez) vos questions et réclamations.

Contactez vos représentants CFDT (liste en dernière page) et posez vos questions. Elles seront directement relayées à la Direction, et même mises à l'ordre du jour du CSE si besoin, et nous vous rendrons compte sitôt la réunion terminée.



Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



**Vos contacts Cfdt ne sont pas des noms dans une liste.
Ce sont des élus engagés à vos cotés**



Cfdt:

Ibrahima Badiane

Délégué Syndical Central Adjoint

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF
Commission Economique



Philippe Buges

Nord

Délégué Syndical
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com
06.73.32.81.27

Commission Egalité professionnelle
Commission Formation
Suivi ARTT



Christelle Ribeiro

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com

Commission Égalité professionnelle
Commission économique



Chantal Murat

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
06.31.09.77.28



Cfdt:

Éric Castelain

Délégué Syndical Central

eric.castelain.cfdt@gmail.com
06 99 94 89 63
Commission Economique
Commission Egalité Professionnelle
Suivi participation
Commission formation



Didier Pousson

Sud-Ouest

Délégué Syndical

cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



François Costes

Sud-Ouest

Délégué Syndical
francois.costes@laposte.net
06.63.68.32.42
RS au CSE Central



Adhérez



Flavien CID

**Grand Ouest
Délégué Syndical**
flavien.cid.cfdt@gmail.com
06.12.21.09.56
Membre de la CSSCT
Commission environnement



Christel Boudinot

**Grand Ouest
Déléguée Syndicale**
christel.boudinot.cfdt@gmail.com
06.20.50.19.06



Gérald Baes

**Software
Délégué Syndical**

ds.software.cfdt@gmail.com
06.72.46.49.07



Julie Machado

**Software
Déléguée Syndicale**

ds.software.cfdt@gmail.com



Christophe Simon

Méditerranée

RSS
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com



Pascale Lefebvre

AURA

Déléguée Syndicale
pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com
06.51.95.92.74



Zahira Maouche

**Ile de France
Déléguée Syndicale**
zahira.cfdt@yahoo.com
07.63.62.31.76

Secrétaire adjointe au CSEC
, Commission environnement



Consuelo Feliu-Llombart

**Ile de France
Déléguée Syndicale**
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com



Jean-Marc Freulard

**Ile de France
Délégué Syndical**
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com
06.52.12.24.39

Trésorier au CSE IDF

Elu à la CSSCT Central : Jean Domingos

**Référents harcèlement et
agissements sexistes**

Ile de France :
Christophe Pointeau : **06.26.03.93.17**
Software :
Catherine Laboue-Goumy : **03.26.84.36.57**
Nord :
Chantal Murat : **06.31.09.77.28**