

Actualités Départ de M. Normann Hodara,

Bienvenue à M. François Fleutiaux

Cette Une n'est pas une lettre ouverte, mais permet de faire le point sur nos revendications et les constats que les élus font de la situation actuelle chez Inetum. Il est vrai, que nous souhaitons une lecture attentive de Monsieur **François Fleutiaux, CEO d'Inetum EuroMed (France, Belgique, Luxembourg, Maroc, Tunisie)** sur nos constats et nos revendications.

Les dérives d'une recherche de la rentabilité financière à tout prix génèrent du stress, de l'anxiété, des crises d'angoisse... Élus nous sommes témoins de situations inacceptables que nous dénonçons. Nous ne parlons pas ici uniquement des salariés qui sont en intermission mais de la situation pour tous les salariés. Cela inclut la perte de sens au travail, quand on demande aux salariés de revenir au siège social pour des activités qui ne serviront pas.

Lorsqu'il est demandé aux salariés des actions qui vont à l'encontre de leurs valeurs.

Aujourd'hui, trop de salariés d'INETUM viennent travailler avec la boule au ventre.

Trop de salariés vivent dans l'incertitude, se demandant s'ils seront les prochains à être déplacés arbitrairement, poussés à bout, poussés dehors.

La peur ne peut plus être un mode de management.
L'arrivée d'une nouvelle Direction marque un tournant. Vous avez l'opportunité de faire différemment, de faire mieux. Est-ce votre projet ?

Nous demandons du respect, de la considération et des engagements concrets pour que les salariés d'INETUM puissent enfin travailler sans crainte, dans des conditions dignes et sereines. Nous souhaitons en finir avec le management par la peur,



Pour une entreprise sans peur et plus humaine

Nous souhaitons parler également de nos futurs combats qui peuvent paraître, de prime abord anecdotiques. Nous souhaitons parler du projet de créer des compétences et de l'évaluation du savoir-être. Le but n'est pas de rendre les salariés plus efficaces mais d'écartier la lie, écartier la différence, écartier la « gestion difficile » de certains profils, de certaines personnalités.... Au détriment du talent. Tout le monde partage les valeurs humanistes d'Inetum. Mais nous ne pouvons pas être toujours au top. C'est humain. Il sera recherché des salariés formatés, dociles et corvables.

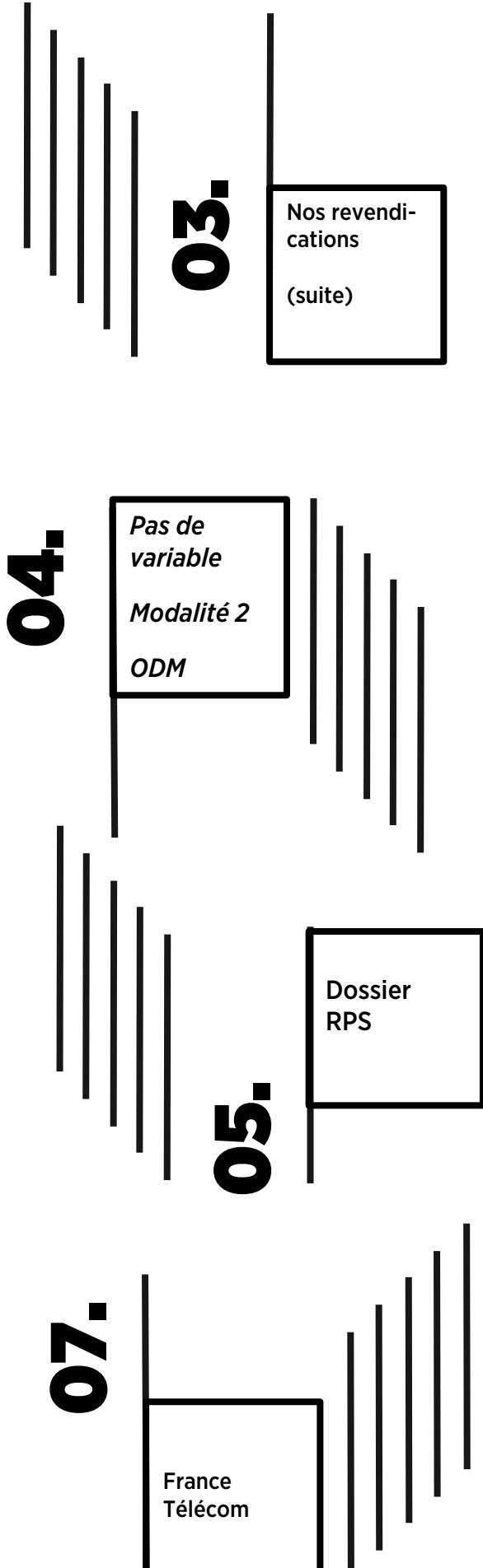
Nos revendications concernent, pour l'heure :

- ➔ Un management plus juste, plus humain, inclusif.
- ➔ Garantir à chaque salarié une stabilité professionnelle, sans menaces déguisées ni mobilités forcées.
- ➔ Lutter contre toutes les formes de précarité (garantir le maintien de l'employabilité des salariés, prévenir le licenciement des séniors, appauvrissement des CVs en proposant des missions bien en deçà des compétences ...).
- ➔ Maintenir le télétravail quand c'est techniquement possible et mieux rembourser les frais inhérents.
- ➔ Assurer un dialogue sincère manager-salarié, gagnant-gagnant, où les salariés sont informés et impliqués dans les décisions qui impactent leur vie professionnelle (laisser le choix des missions en cohérence avec les jalons entretiens professionnels, profiter de l'intermission pour se former).
- ➔ Respecter le droit à la déconnexion (exemple : ne pas être obligés d'assister à des réunions pendant ses vacances).
- ➔ Lutter contre la surcharge de travail qui épouse les équipes.

Suite page 3



Sommaire -



Édito de la CFDT

À la CFDT, nous n'acceptons pas la peur comme mode de management.

Dans les couloirs, sur les plateaux de travail, dans les échanges entre collègues, une même inquiétude revient, lancinante, oppressante : **« est-ce que ce sera moi, le prochain ? »**

Le prochain à être envoyé en mission à l'autre bout de la France, loin de sa famille, de ses repères, sans alternative. Le prochain à subir la pression silencieuse, celle qui pousse à l'acceptation forcée, au sacrifice personnel, au stress permanent.

Le prochain à se voir signifier, d'un ton faussement compatissant, que son avenir dans l'entreprise est incertain, que son poste est **« en réflexion »**, que rien n'est garanti. Cette peur, nous l'entendons chaque jour. Nous la voyons s'installer insidieusement dans les esprits, grignoter la confiance, l'envie, l'énergie des salariés. **Et nous refusons de l'accepter comme une fatalité.**

Nous ne voulons plus de ce management de la crainte chez Inetum. Nous ne voulons plus de décisions brutales, imposées sans concertation, sans égard pour ceux qui font vivre cette entreprise. Nous ne voulons plus voir des collègues sacrifier leur équilibre de vie pour satisfaire une logique comptable aveugle aux réalités humaines.

La CFDT se bat, chaque jour, pour que personne ne soit contraint de choisir entre sa vie et son travail.

Nous refusons la précarisation déguisée sous des termes technocratiques. Nous dénonçons des méthodes de gestion où le salarié devient une simple variable d'ajustement, corvéable et déplaçable à merci. **Un salarié n'est pas un pion. Il a des droits, il a une vie, il a une voix.**

👉 Nous ne lâcherons rien. Parce que chaque salarié d'INETUM mérite mieux que l'incertitude et la peur. Parce qu'un travail ne devrait jamais être synonyme d'angoisse. Parce qu'ensemble, unis et déterminés, nous pouvons changer les choses.



(suite de la page 1)

- ➔ Protéger les jeunes parents et soutenir la parentalité.
- ➔ Interdire toute forme de mise à l'écart des mères et des pères de retour de congé maternité ou paternité.
- ➔ Rémunérer l'heure d'allaitement des mères et l'intégrer dans le temps de travail, pour que les salariées n'aient pas à choisir entre nourrir leur enfant et travailler.
- ➔ Prendre en charge à 100% les congés maternité et paternité dès le premier jour d'embauche, sans condition d'ancienneté.
- ➔ Obtenir une réelle Prime de vacances en sus du 13^{ème} mois.
- ➔ Construire une entreprise réellement inclusive et égalitaire.
- ➔ Mettre en place un suivi des carrières, pour garantir que l'évolution professionnelle ne soit pas entravée par le genre, l'origine, l'âge ou le handicap.
- ➔ Appliquer une tolérance zéro face aux harcèlements, aux discriminations et aux inégalités salariales.
- ➔ Favoriser des conditions de travail adaptées à chacun, pour que tous puissent s'épanouir sans subir de pression.
- ➔ Mise en place d'un volet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » dans un accord QVT

En synthèse, nos combats concrets :

- ✓ **Des affectations choisies et non subies** : nous exigeons plus de transparence et de concertation avant toute mobilité forcée.
- ✓ **Une sécurité de l'emploi renforcée** : nous veillons à ce que chaque salarié puisse avoir une visibilité sur son avenir dans l'entreprise, sans menaces voilées ni chantage implicite.
- ✓ **Un accompagnement humain et respectueux** : parce qu'on ne gère pas des vies avec des tableurs Excel, nous militons pour des conditions de travail décentes et adaptées aux réalités de chacun.

Le slogan de la CFDT est : S'engager pour chacun, Agir pour tous,

Nous refusons que la peur continue à dicter la loi chez INETUM. Nous refusons que des salariés sacrifiés, broyés par un management brutal, soient la norme. Monsieur Fleutiaux, vous avez une responsabilité immense : celle de transformer cette entreprise en un lieu où il fait bon travailler, où chacun peut s'investir sans craindre pour son avenir.





Actualités

Où est ma variable ?

Non malheureusement vous n'êtes pas seul à avoir eu une somme dérisoire, voire nulle. **Remontez vos cas, contactez vos correspondants CFDT !!**



Important : Modalité 2

Si vous constatez sur votre bulletin de paie que votre rémunération brute mensuelle est < 3.925€, **venez exposer votre cas auprès des représentants CFDT** qui se chargeront de faire régulariser rapidement votre situation auprès de la Direction.

Infos pratiques – *en finir avec les idées reçues*

Est-ce qu'un ordre de mission est obligatoire ?

OUI

Depuis le toilettage de notre convention collective de notre Bureaux d'études, ce point ne laisse plus place au doute et c'est pour cela que nous faisons un copier-coller de notre convention :

Article 11.1 de la convention collective :

Ordre de mission : Préalablement au départ en déplacement, l'employeur **doit informer** le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail **en établissant un ordre de mission**.





DOSSIER RPS

Ne devrions-nous pas recourir à une expertise RPS pour risque grave ?

Le Rôle Crucial des Élus Face à la Souffrance des Salariés

Dans un monde du travail en constante mutation, où les enjeux économiques, sociaux et humains se bousculent, il est plus que jamais nécessaire que les élus prennent leurs responsabilités face à la souffrance des salariés. Cette souffrance, souvent invisible, fait partie intégrante de la réalité quotidienne de nombreux salariés, que ce soit sous forme de stress, de pression ou de harcèlement.

À la CFDT, nous avons toujours fait de cette lutte une priorité. Face à la souffrance grandissante des salariés, notre syndicat ne baisse jamais les bras. Nous savons que derrière chaque dossier, chaque plainte, chaque demande de réorganisation, il y a des vies humaines. Celles d'hommes et de femmes qui donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes dans des conditions de plus en plus difficiles.

Et face à cela, la CFDT souhaite répondre par des actions concrètes. La CFDT souhaite s'associer à un recours à une expertise avec tous les autres syndicats, majoritaires ou non, qui répondront à leur tour présente. Ce travail doit être fait.

Nous sommes animés par un besoin primaire : celui d'un travail digne, respectueux et épanouissant où chaque salarié peut se réaliser sans crainte d'être écrasé par la pression ou les contraintes. Un travail où la souffrance n'est pas une fatalité mais une situation que nous pouvons changer collectivement.

Ne baissions jamais les bras. La souffrance des salariés n'est pas une fatalité, et tant que la lutte pour la justice sociale et la dignité au travail perdurera, nous serons là pour défendre chaque salarié, chaque droit, et chaque victoire.



Vous êtes en souffrance ? Contactez vos correspondants CFDT

Au fait, qu'entend-on par RPS ?

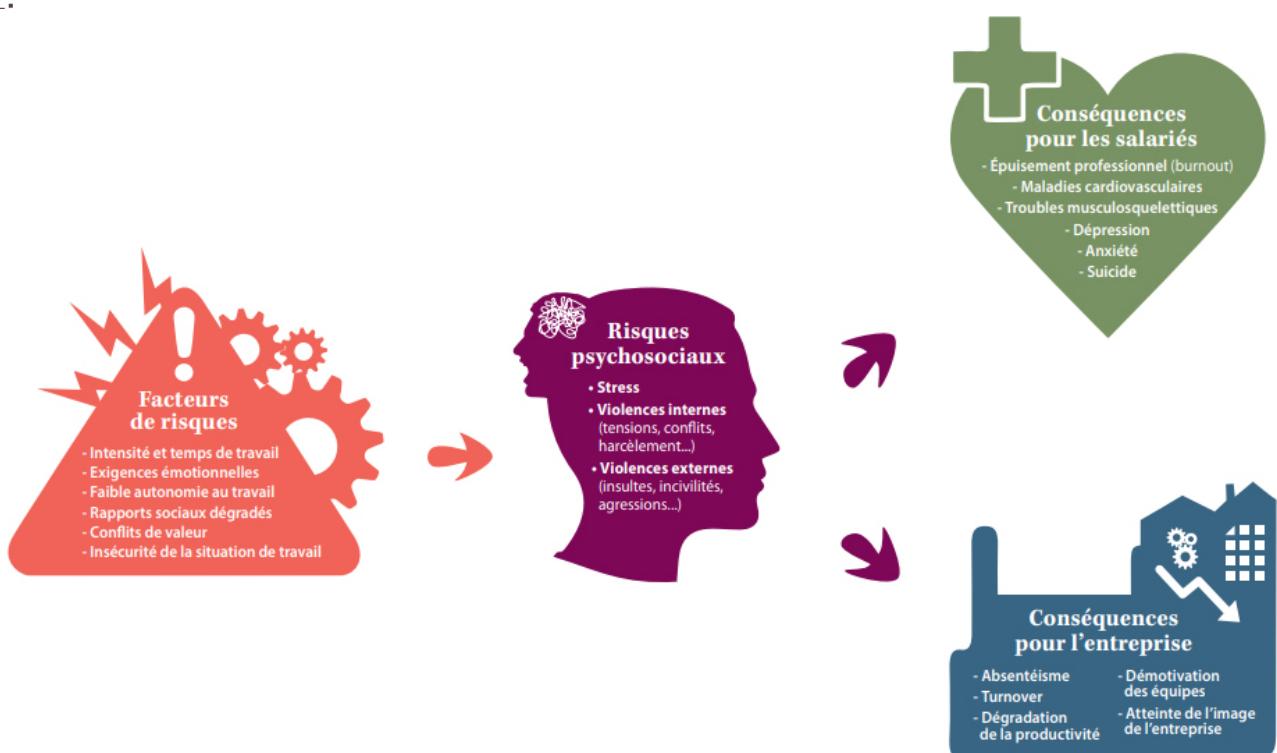
Les **R**isques **P**sycho**S**ociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (*surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management, ...*). Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Ils ont également des spécificités (*en termes de facteurs de risque, de réglementation, ...*) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention. Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier. Elle s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.

À côté de cette obligation de prévention, d'autres pratiques se développent dans les entreprises. Elles cherchent à développer le bien-être ou la qualité de vie au travail (QVT). Si l'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au **bien-être** ou à la QVT, la mise en œuvre de ces pratiques en entreprise relève d'autres enjeux (performance de l'entreprise, égalité hommes/femmes, conciliation des temps de vie, démocratie sociale dans l'entreprise, ...).

Source : inrs



RISQUES PSYCHOSOCIAUX, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Violences externes

Insultes, menaces, agressions, incivilités



Stress

Déséquilibre entre les contraintes et les ressources



Violences internes

Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés



Conséquences pour le salarié

Maladies cardiovasculaires

Troubles musculosquelettiques

Dépression et anxiété

Épuisement professionnel ou burnout

Suicide



Harcèlement moral institutionnel

Dans un arrêt rendu le 21 janvier 2025, la chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la reconnaissance du délit de harcèlement moral dit « *institutionnel* ». D'après son communiqué de presse, cela signifie que les dirigeants d'une entreprise peuvent être tenus pénalement responsables lorsque leur politique interne entraîne, en toute connaissance de cause, une détérioration des conditions de travail des employés.



Dans le cadre de son ouverture à la concurrence, un important établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) du secteur des télécommunications avait adopté des méthodes de gestion particulièrement brutales. L'objectif affiché était de réduire drastiquement les effectifs afin d'optimiser les coûts dans un contexte de privatisation.

Ce bouleversement structurel, classique lors de telles transitions, avait été accompagné d'un programme ambitieux de rentabilisation intitulé NExT (Nouvelle Expérience des Télécoms), incluant un volet social baptisé ACT (Anticipation et Compétences pour la Transformation).

Ce plan prévoyait la suppression de 22.000 postes en trois ans, soit environ 20% de l'effectif total. Pour parvenir à ces réductions, les responsables avaient mis en place une stratégie visant à inciter fortement les salariés à quitter l'entreprise. L'encadrement était encouragé, notamment par des primes, à favoriser les départs au sein de leurs équipes.

Cette politique s'est traduite par des réorganisations chaotiques, des pressions psychologiques intenses, des mutations imposées, ainsi que par une surcharge de travail excessive pour certains, tandis que d'autres étaient marginalisés ou relégués à des tâches sans intérêt. La direction des ressources humaines supervisait de près ces pratiques.

Les conséquences dramatiques ne se sont pas fait attendre : entre janvier 2008 et fin 2009, 30 employés se sont suicidés. Face à cette situation alarmante, un syndicat a fini par déposer plainte.



À l'issue de l'enquête, l'entreprise ainsi que plusieurs hauts dirigeants, dont le Président-Directeur Général et le Directeur des Ressources Humaines, ont été poursuivis devant le tribunal correctionnel de Paris. Celui-ci a jugé que la société et certains de ses cadres étaient coupables de harcèlement moral, estimant que le plan de réduction d'effectifs reposait sur une volonté délibérée de détériorer les conditions de travail afin de pousser les employés vers la sortie.

Ressemblance avec une situation existante ?



LES VALEURS DE LA CFDT

Cinq valeurs qui font de l'être humain le véritable acteur de ses choix de vie, pour construire un monde plus équitable et durable avec la CFDT.

L'Autonomie

L'indépendance de pensée et d'action de la CFDT ne peut se concevoir si la CFDT est tributaire de ressources extérieures. C'est pourquoi, nous revendiquons un syndicalisme d'adhérents. Par leurs cotisations, les membres garantissent l'indépendance financière de la CFDT et de fait, lui donnent les moyens de son autonomie.

L'Indépendance

La CFDT estime nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et de toutes religions. Elle effectue un diagnostic critique et autonome de notre société et de l'entreprise. Elle détermine elle-même son champ d'action pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales ou patronales.

La Démocratie

La démocratie est au cœur de la CFDT et de notre sigle. Nous la concevons comme un droit fondamental à l'expression et comme une démarche de participation à la prise de décision. Laïque, la CFDT rassemble ses adhérents et militants dans une dynamique de débat permanent, au-delà de toutes différences d'origine, de nationalité, de confessions religieuses, de sexe, et bien sûr d'opinion. De même, au sein de l'entreprise et de la société, la démocratie doit garantir à tous la possibilité d'être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie.

L'Émancipation

Tant individuelle que collective, l'émancipation est pour nous un droit inaliénable, celui de diriger sa vie. Le respect de la dignité et de la liberté s'impose dans l'entreprise et dans la société afin que chacun et chacune puisse satisfaire ses besoins personnels et professionnels, matériels et intellectuels.

La Solidarité

Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous, au-delà des corporatismes. Solidarité au sein de l'entreprise, bien sûr, mais également entre les salariés et les demandeurs d'emploi, entre les jeunes et les anciens, entre les hommes et les femmes, et plus généralement entre les peuples, pour lutter contre toutes les formes d'exclusions, d'inégalités et de discriminations.

Adhérez



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.

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 salariés.





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



Philippe Buges

Nord
Délégué Syndical
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com
06.73.32.81.27
Commission Égalité professionnelle
Commission Formation
Suivi ARTT



Chantal Murat

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



Christelle Ribeiro

Nord
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
Commission Égalité professionnelle
Commission économique



Ibrahima Badiane

Délégué Syndical Central
cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF
Commission Économique



Mohamed Nouasse

Sud-Ouest
Délégué Syndical
mohamed.nouasse.pro@gmail.com cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



Didier Pouson



Pascale Lefebvre

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



François Costes

Délégué Syndical Central Adjoint
francois.costes.cfdt@gmail.com
06.63.68.32.42
RS au CSE Central



Jean-Marc Freulard

Île-de-France
Délégué Syndical
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com
06.52.12.24.39



Zahira Maouche

Île-de-France
Déléguée Syndicale
zahira.cfdt@yahoo.com
07.63.62.31.76



Consuelo Feliu-Llombart

Île-de-France
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com
06.61.46.38.99



Christophe Simon

Méditerranée
RSS
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com
07.81.75.43.01



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

Élu à la CSSCT Central : Jean Domingos
RS à la CSSCT Central : Saïd Habouchi

Référents harcèlement et
agissements sexistes

Île-de-France :
Christophe Pointeau : **06.26.03.93.17**
Nord :
Chantal Murat : **06.31.09.77.28**



Adhérez



**Vos représentants
CFDT**