



L'intersyndicale mutuelle "floue" les salariés...

On prend les mêmes et on recommence ! Toujours les mêmes syndicats **CFE CGC, Solidaires, CFTC et CFDT**, ceux-là mêmes qui ont failli sur le dossier de la mutuelle, se sont regroupés en intersyndicale exclusive, écartant six autres organisations, dont **S3i et Alliance Sociale**.

Leur objectif ? Tenter de réagir aux récents changements concernant la mutuelle, notamment l'augmentation de 143% pour les conjoints.

Cette exclusion a mis en lumière un entre-soi syndical qui indigne. Cette opacité de fonctionnement, conjuguée à un manque d'anticipation, a semé le doute quant à la compétence de ces organisations sur un sujet aussi sensible que la mutuelle d'entreprise.

Leur recours à une expertise libre est perçu comme un manque de maîtrise et renforce l'image d'un « comité Théodule », une instance consultative incapable d'agir. L'accumulation de rapports d'expertise soulève une question légitime : les intérêts des salariés sont-ils réellement au cœur des priorités de cette intersyndicale ?



Un de leur élu a fait preuve de courage et a brisé le silence, dénonçant publiquement des propositions « éloignées des demandes des salariés » et même « préjudiciables » à leurs intérêts. Il critique notamment l'absence de demande de participation accrue de l'employeur, alors que l'entreprise affiche des marges opérationnelles confortables.

La proposition d'une cotisation supplémentaire pour les conjoints est jugée « absurde » et susceptible d'entraîner le renoncement de nombreux salariés à cette couverture. Il s'interroge sur la logique de cette intersyndicale qui appelle à « ponctionner les 'rupins' » qui gagnent « 4 000 € par mois » alors que l'actionnaire « se goberge » avec des millions de bénéfices.

Cet élu a proposé des mesures alternatives : une augmentation de la prise en charge de l'employeur, le maintien des cotisations de base, une limitation des augmentations pour les conjoints et les inactifs, et le maintien du plafonnement de la cotisation conjoint à la tranche A. Mais ses propositions sont restées lettres mortes.

S3i et Alliance Sociale soutiennent cet élu qui, à l'instar de leurs organisations, défend les intérêts des salariés et s'oppose à l'intersyndicale.

Ils appellent à un dialogue transparent pour que les organisations syndicales non représentatives et les salariés concernés soient enfin informés sur cette question sensible de la mutuelle.





Après Samsonite, Inetum ?

Bain Capital connu pour sa stratégie axée sur la rentabilité est l'une des principales sociétés d'investissement privées au monde avec 185 milliards de dollars d'actifs sous gestion. Comme vous le savez, Inetum est dans le giron de Bain Capital...

Le modèle de Bain est simple : acquisition par endettement, optimisation opérationnelle et enfin revente rapide. L'exemple le plus marquant en France est celui de Samsonite, dont l'affaire a fait les gros titres de la presse pendant plusieurs années.

Vos élus S3i craignent que l'histoire ne se répète, car la restructuration d'Inetum évoque les méthodes employées par le fonds d'investissement chez Samsonite dont les conséquences pour l'emploi en France avaient été désastreuses

Les nombreuses vagues de départs de ces deux dernières années, ainsi que la vente d'Inetum Software et les restructurations en cours, réveillent la crainte pour S3i de voir l'histoire se répéter.

Ces choix stratégiques donnent à penser qu'Inetum et Bain Capital n'hésiteront pas à tout mettre en œuvre pour augmenter les profits, même si cela se traduit par la mise en danger des emplois et l'hypothèque de l'avenir d'Inetum dans son intégralité.

Les chiffres ne mentent pas. Le constat le plus alarmant réside dans les indicateurs qui interpellent.

Ainsi, les coûts de licenciement chez Inetum ont augmenté de manière significative passant de 8,26 millions d'euros en 2021 à 11,67 millions en 2023. Cette hausse coïncide avec l'arrivée de Bain Capital. L'influence du fonds de pension y est peut-être pour quelque chose. Les salariés sont-ils sacrifiées sur l'autel de la rentabilité ?

Depuis plusieurs années, Inetum est confrontée à une augmentation des départs forcés, dont S3i est témoin, qu'il s'agisse de retraites anticipées, de démissions encouragées, de ruptures conventionnelles ou de licenciements. Cette situation, humainement préoccupante et préjudiciable à l'entreprise, affecte profondément les salariés notamment ceux en intercontrat, qui se sentent délaissés et ignorés voire malmenés. Malgré les alertes nombreuses des représentants du personnel, la situation perdure.

Dans le contexte actuel d'urgence, **il semblerait judicieux que tous les syndicats s'unissent pour imposer à la direction une procédure collective (PSE, PDV ou RCC).** Cela pourrait être le moyen de garantir des conditions de départ plus acceptables pour les salariés

Avant, c'était mieux ?

On se demande souvent si c'était mieux avant. À l'époque de GFI Informatique, sous la direction de Jacques Tordjman puis de Vincent Rouaix et des investisseurs qatariens, il y avait une véritable dynamique, une direction claire.

Bien sûr, tout n'était pas parfait, mais il y avait un vrai sentiment d'appartenance, une reconnaissance. Les salariés avaient alors l'impression de faire partie d'une aventure commune.

Beaucoup construisaient de longues carrières dans l'entreprise. Il y avait un véritable esprit d'équipe.

Aujourd'hui, ce souffle semble s'être éteint. On a l'impression que les chiffres ont pris le pas sur l'humain. Les coûts des licenciements explosent, les périodes d'intermission se multiplient. Où sont passés l'écoute, le dialogue, la considération ?

On nous parle de rentabilité, de performance, mais à quel prix ? Le stress, la démotivation, le sentiment d'injustice, sont-ils des dommages collatéraux acceptables ?

On nous demande de nous adapter, d'être flexibles, mais qu'en est-il de l'adaptabilité d'Inetum ? Est-elle réellement capable de prendre en compte les besoins, les aspirations de ses salariés ?

On se souvient de l'époque GFI Informatique, avec ses imperfections, mais aussi avec son humanité. On se demande : n'y avait-il pas un équilibre plus juste, un respect plus profond ?



Semestriel
2025

Teale-Inetum : un contrat, un business, des données...

S3i regrette qu'Inetum ait déployé Teale sans avoir préalablement consulté les instances représentatives du personnel. Cette absence de concertation en dit long sur la considération qu'Inetum leur porte et soulève des questions quant à la place accordée au dialogue social au sein de l'entreprise.

Derrière la façade du bien-être mental, le déploiement de Teale semble être avant tout une opération marketing maladroite, semée d'incohérences et potentiellement intrusive.

Depuis son lancement, nous recevons régulièrement des courriels avec des formules marketing peu originales, comme « Rétrospecteale ». Cette communication nous rappelle les articles de vulgarisation psychologique que l'on trouve dans la presse écrite ou les publications des pseudo-coachs qui pullulent sur les réseaux sociaux. Ils utilisent les mêmes trucs pour attirer un lectorat en quête de solutions rapides à des problèmes compliqués.

Le contenu proposé n'est qu'un catalogue de banalités thématiques, abordant des sujets aussi convenus que le sommeil, l'amour, le stress au travail ou le syndrome de l'imposteur, le tout saupoudré de conseils aussi basiques que « dormez 8 heures par nuit » ou « mangez équilibré ». C'est le même procédé que l'on retrouve chez les coachs qui promettent le bonheur en quelques séances ou les magazines qui titrent sur « 5 astuces pour vaincre votre stress » ...

La question de la protection des données est aussi épineuse car malgré les affirmations de la direction sur la confidentialité, des zones d'ombre subsistent quant aux mesures de sécurité mises en place, aux finalités de la collecte des données et aux droits des salariés. Ce manque de transparence inquiète S3i, qui craint une utilisation des données à des fins de surveillance des "salariés à problèmes" et de stigmatisation des personnes en difficulté, notamment par le biais de tableaux de bord et de statistiques potentiellement biaisés.

Le timing du lancement de Teale, juste après "Your Voice" : coïncidence ou cache-misère ? S3i a peur que Teale ne soit qu'un emplâtre sur une jambe de bois face aux problèmes soulevés par les salariés par qui nous ont contactés.

Le contrat de trois ans entre Teale et Inetum jette un doute sérieux sur la confidentialité des échanges. Il est naïf de croire qu'Inetum s'engagerait sur une telle durée sans un retour sur investissement, qui passe inévitablement par l'exploitation, même indirecte, des données.

S3i vous appelle donc à la prudence et vous met en garde contre les solutions miracles. Si vous rencontrez des difficultés, il est préférable de consulter un professionnel qualifié et indépendant d'Inetum.

Refus de mission

Vos élus S3i vous rappellent, qu'un consultant n'a pas le droit de refuser trois missions. Cette croyance largement répandue depuis de nombreuses années est en réalité basée sur un malentendu.

En qualité de salarié, vous êtes engagé dans une relation de travail avec votre employeur, ce qui vous oblige à vous conformer à ses demandes professionnelles. Le refus d'une mission peut être interprété comme de l'insubordination et pourrait légitimer un licenciement, dès le premier refus, si la mission est en adéquation avec vos compétences et vos responsabilités (conformément à l'article 8 de la convention des Bureaux d'Études).

Cependant, il existe des situations particulières où vous pouvez et devez dire non. Voici quelques motifs justifiant un refus légitime. La demande de l'employeur est illégale si, la mission met en péril votre sécurité, la mission est en dehors de vos compétences, la mission entraîne une perte de salaire, car vos frais ne sont pas intégralement remboursés.

Dans tous les cas, il est primordial d'exposer vos raisons de manière objective. Ne présumez pas qu'un refus de mission est légitime simplement parce que vous estimez que votre motif est valable et que vous agissez de bonne foi. **En cas de besoin, nous vous recommandons de demander l'assistance de vos élus S3i !**



L'intercontrat chez Inetum : un parcours semé d'embûches

Se retrouver en intercontrat chez Inetum, c'est naviguer en eaux troubles.

Que l'on soit jeune diplômé ou cadre expérimenté, les règles du jeu sont les mêmes : l'intercontrat est synonyme de précarité. Les missions proposées ne correspondent pas toujours à vos compétences, les pressions pour accepter n'importe quoi s'intensifient, et vous vous sentez démuné face à un système bien rôdé.

Quels sont les risques ?

- Des missions inadaptées: on peut se voir proposer des missions qui n'ont rien à voir avec vos qualifications ou éloignées de notre domaine d'expertise.
- Des pressions pour signer: des documents comme des « chartes » parfois flous peuvent nous être présentés, et l'on peut se sentir obligé de signer sous la pression.
- Des entretiens biaisés: les entretiens peuvent être utilisés comme un moyen de pression pour accepter des missions non désirées.
- Une communication opaque: Les informations concernant les opportunités sont parfois difficiles à obtenir, et l'on peut se sentir mis à l'écart.

Quels sont vos droits ?

Il est important de rappeler que, malgré ces difficultés, les salariés disposent de droits. La convention collective garantit le droit à des missions en adéquation avec le poste et le niveau, même si elles ne sont pas directement liées à votre domaine de compétence.

Comment faire face à cette situation ?

Faites-vous accompagner: Les élus S3i sont là pour vous conseiller et vous soutenir dans vos démarches.

Restez actif: Mettez à jour vos compétences, suivez les formations proposées, et restez à l'affût des nouvelles opportunités.

Soyez vigilant: Ne signez aucun document sans l'avoir analysé attentivement et sans avoir sollicité l'avis d'un élu S3i.

Ne pas hésiter à poser des questions: Si vous avez le moindre doute, n'hésitez pas à contacter vos élus S3i.

L'intercontrat est une période délicate qui peut mettre à mal votre confiance en l'avenir. En étant informé de vos droits et en vous faisant accompagner, vous pourrez mieux appréhender cette situation et défendre vos intérêts.

