



La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

Perdre sa vie à la gagner ... Chez Inetum

Il est arrivé chez Inetum en mai 2022, après avoir terminé son POE de 7 mois (préparation opérationnelle à l'emploi). Cette formation pôle emploi lui a permis d'acquérir et de développer les compétences professionnelles nécessaires à son recrutement chez Inetum. A la fin de sa période d'essai, en juin, son embauche deviendra définitive. Il restera affecté sur le même compte client jusqu'à ce qu'il mette fin à ses jours en novembre 22 après avoir laissé un mot à son équipe constituée de 4 autres consultants.

Comment la désorganisation d'une équipe et le stress qui en découle peuvent-ils mener un jeune consultant au suicide ?

Le rapport du cabinet d'expertise a mis en évidence la responsabilité d'Inetum

Même si le sujet du suicide est très délicat et complexe, et qu'il n'y a pas de solution unique à cette situation tragique, il est cependant clair qu'Inetum avait une responsabilité envers ce salarié pour s'assurer de son bien-être et de sa santé mentale.

Derrière cette souffrance au travail, il y avait un management déconnecté.

Ainsi, la hiérarchie a relevé à maintes reprises une surcharge de travail, un problème d'organisation du Consultant et de la mission dans son ensemble mais sans pour autant procéder à des recadrages et rééquilibrages.

Le management a donc laissé le consultant se gérer seul pour essayer d'atteindre ses résultats, et n'a pas listé les moyens à sa disposition et à la disposition de l'équipe et ne les a pas adaptés au projet.

Le management n'a pas non plus conforté la position du consultant au sein de son équipe, et enfin n'a pas établi de plan d'actions qui lui aurait permis d'atteindre ses objectifs.

Le consultant s'est donc retrouvé dans une situation d'échec avec toute la souffrance et le stress provenant du sentiment de ne pas pouvoir satisfaire les exigences demandées.

Seulement six mois auront suffi...

à le pousser au pire.

Afin de prévenir un tel événement, Inetum aurait dû prendre plusieurs mesures pour améliorer



les conditions de travail de ce salarié et de l'ensemble de l'équipe par,

- Une évaluation régulière de sa charge de travail ainsi que celles des autres membres de l'équipe et de s'assurer qu'elle était supportable pour éviter une surcharge.
- Une mise en place d'un système de communication clair et régulier entre les membres de l'équipe et l'encadrement pour éviter des situations de dispersion et de confusion.
- Encourager la collaboration entre les différents consultants pour favoriser l'apprentissage et le transfert de compétences.
- Fournir un soutien structurel et des ressources pour chaque salarié, ainsi qu'une feuille de route pour lui permettre d'atteindre les objectifs fixés, ainsi qu'aux autres membres de l'équipe.



La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

- Une formation de l'encadrement pour identifier les signes de fatigue, stress et épuisement chez les consultants, et mettre en place des interventions appropriées.

En somme, Inetum aurait dû mettre en place une culture du bien-être au travail pour éviter les conflits entre les attentes du client et les limites des salariés.

Inetum suit-elle le pas de certaines grandes entreprises et institutions de l'état (France Telecom, Renault, La Poste, Orange, SnCF, Edf Gdf...) ou la loi du silence prévaut sur tout le reste.

Les représentants S3i expriment leur profonde sympathie et leur plus sincères condoléances à la famille du consultant.

Toutes nos pensées les accompagnent durant cette terrible épreuve.



Le télétravail et ses conséquences déléteres pour les femmes – Une double peine ??



Des salariées d'Inetum ont fait part à votre représentante **S3i** des problèmes qu'elles rencontrent pendant leurs journées de télétravail qui se télescopent avec la gestion de leurs familles et de l'état d'épuisement chronique qui en découle.

Et oui, le télétravail a augmenté la charge mentale des femmes...

Elles se retrouvent donc à travailler à des horaires inhabituels tôt le matin, tard le soir ou encore le week-end pour avancer ou compenser le retard pris sur leur travail pendant qu'elles gèrent les enfants, la maison...

Quelles sont les mesures qu'Inetum a pris pour pallier cette situation ?

Le DUERP (*document unique d'évaluation des risques professionnels*) que nous attendons toujours, intégrera-t-il les risques liés au télétravail en tenant compte de l'incidence du sexe ? Un suivi spécifique de la carrière des femmes en télétravail sera-t-il mis en place ?

La BDSE (*base de données économiques, sociales et environnementale*) intégrera-t-elle des indicateurs genrés concernant le télétravail afin de permettre une analyse de la situation comparée hommes/femmes ?

Quelles sont les mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles en situation de télétravail dans un cadre domestique ?

L'accord sur le télétravail d'Inetum ne prévoit malheureusement pas grand-chose pour préserver les femmes, mais **S3i** tâchera de remonter à la commission de suivi toutes vos observations et réclamations afin de faire évoluer cet accord.



La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

INETUM mets la charrue avant les bœufs !

Depuis le 17 avril, INETUM a lancé une grande opération de sécurisation de ses accès informatiques. nécessaire, et ce point n'est pas remis en cause. En revanche, et comme chaque fois dans ces cas-là, INETUM a mis "la charrue avant les bœufs".



La direction a tout simplement oublié qu'elle avait des salariés en mission chez des clients qui ne permettent pas aux salariés Inetum d'échanger avec leur propre société par les moyens qui leur sont propres. (Pas d'accès à l'intranet et au mail Inetum ou envoyer des mails de moins de 15ko sans pièces jointes à l'extérieur)

Depuis de nombreuses années, Inetum demande aux salariés en mission d'user de leur propre matériel pour répondre à leurs exigences (CRA, Saisie des absences congés ou maladie, saisie des transports, saisie du Chronotime, mailing, etc.)

Cette fois encore, la société escalade d'un cran supplémentaire pour exiger encore plus de la part de ses salariés en mission dans l'utilisation de leur propre matériel. Désormais, Inetum exige des salariés, au titre de la sécurisation, qu'ils ajoutent sur leurs matériels personnels, de nouvelles applications d'authentification pour résoudre vos problèmes de sécurité.

Pour de très nombreux salariés il est hors de question qu'ils utilisent leur matériel personnel pour que cela convienne à Inetum.

A leurs demandes, S3i vous rappelle ci-dessous vos obligations contractuelles :

« L'employeur est dans l'obligation de fournir au salarié le travail convenu et de donner les moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

Par ailleurs, à noter que les frais engagés pour les besoins de l'activité professionnelle du salarié et dans l'intérêt de l'employeur, devront être assumés par l'employeur »

En conséquence, S3i vous demande instamment de répondre aux exigences des salariés qui demandent à pouvoir exercer leur travail (dont la saisie du CRA et des congés fait partie) en respectant simplement la loi.

Pour cela, Inetum a 2 possibilités :

Soit de faire supprimer la sécurité mise en place le 17 avril en attendant de trouver une solution qui n'exige rien des salariés qui utilisent leur matériel personnel,

Soit de faire le nécessaire pour fournir du matériel répondant à l'exigence à tout salarié en mission qui en ferait la demande.



Inetum

La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

« Qui est le dernier ? » : DSI : faire la queue à la soviétique...

Les débuts de semaine et les retours de congés sont toujours des périodes chargées pour l'équipe de la DSI. Il suffit de passer au 3ème étage, dès le matin, pour s'en rendre compte.

L'équipe de la DSI est régulièrement submergée par des consultants, qui PC à la main, attendent patiemment leur tour pour un dépannage.

Ce mode d'organisation n'est adaptée ni à l'endroit ni aux hommes... Avec un bureau sous dimensionné, et un système de guichet archaïque digne des années 50.



Des attroupements et des files d'attente se créent régulièrement dans le couloir le long du guichet et ne sont pas sans rappeler les files d'attentes devant les magasins de l'ex-union soviétique... Il suffit d'observer les techniciens pour se rendre compte de leur état de saturation.

C'est indéniablement un sujet que le CSSCT devrait prendre en charge car différents indices indiquent une qualité de vie au travail dégradée...

Il y a urgence à revoir ce mode de fonctionnement d'un autre temps...

Parking Mozart ! Clap de fin au 15 juin !



Les salariés qui garent leur véhicule dans le parking de l'immeuble Mozart ne pourront plus y accéder à compter du 15 juin !

Un conseil, rapprochez vous rapidement des Services Généraux pour effectuer vos demandes d'habilitation via un ticket à SG Support ! Ce qui est rare est cher... Inetum ne dispose que de 175 places voitures et 33 motos !

Pour rappel seuls les véhicules identifiés par une vignette à coller obligatoirement sur le pare-brise sont autorisés à y accéder. Ce fameux sésame vous sera fourni à titre individuel enfin seulement si vous faites partie des privilégiés !



La newsletter mensuelle du syndicat autonome & indépendant

Salle d'allaitement : Les promesses non tenues d'Inetum sont autant de mensonges !



Inetum à Stories, c'est une pléthore de bureaux et d'espaces de travail, un espace bien-être, coiffeur, barbier, massages et soins du corps, une salle de gym 3.0, 7 pôles de restauration et l'accès à une large palette de services offerts par le site.

Mais toujours pas de salle d'allaitement malgré les promesses faites précédemment aux élue.es.

Les salariées disposent d'une heure par jour pour allaiter leur enfant ou tirer leur lait durant les heures de travail, pendant une année à compter du jour de la naissance de leur enfant (C. trav., art. L. 1225-30).

Le code du travail prévoit que l'employeur peut être mis en demeure d'installer un local dédié à l'allaitement ou pour tirer son lait dans tout établissement de plus de cent salariés afin de permettre aux salariées de le faire sur leur lieu de travail (C. trav., art. L. 1225-31 et L. 1225-32) mais que seul l'inspecteur du travail peut l'imposer.

Cependant toute salariée qui pourrait s'estimer discriminée du fait de sa situation de famille ou de sa grossesse peut également saisir le défenseur des droits pour expliquer son cas et demander à ce qu'il prenne contact avec Inetum pour l'informer et lui demander de régulariser la situation. Les élue.s S3i n'hésiteront pas à vous accompagner dans vos démarches.

 **AGIR ICI, LÀ ET LÀ-BAS CONTRE LA FAIM** **DU 22 MAI AU 9 JUIN** 

Créé par Sodexo en 1996, Stop Hunger est une organisation à but non lucratif qui agit pour un monde sans faim. En 2019, Stop Hunger c'est 122 000 volontaires mobilisés dans 61 pays – près de 7 millions de dollars US collectés – 4,5 millions de repas distribués. En France, Stop Hunger agit aux côtés des Restos du Cœur depuis 2004.

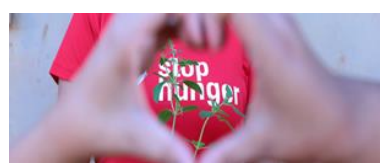
S3i a décidé de relayer l'opération **Stop Hunger** qui a lieu entre le **22 mai et le 9 juin à Stories**. Les produits collectés seront distribués localement par les **Restos du cœur**.

Cette collecte mondiale organisée par les salariés de Sodexo a permis pour la France ;

- La collecte de 11 tonnes de denrées alimentaires,
- 2 266 kilos de denrées alimentaires pour les bénéficiaires des Restos du cœur,
- L'achat d'un camion frigorifique pour les restos du cœur de Lyon.

Les 6 familles de produits dont ils ont besoin :

- Conserves de fruits,
- Pâtes et féculents
- Lait
- Conserves de légumes
- Conserves de poissons
- Produits alimentaires pour bébés



Ils ont besoin de votre soutien !
<https://www.stop-hunger.org>



s3i.fr

Techniciens, Employés, Cadres

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

S3i
 www.s3i-france.com

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Inetum

Juin 2023

La newsletter mensuelle du syndicat
autonome & indépendant

Rejoignez nous sur la liste S3i !

Appel à candidatures pour les élections d'octobre 2023 !

Vous avez envie de faire bouger les choses chez Inetum, soyez
candidat S3i !

S3i, y adhérer, cela coûte trop cher ? Non.

Allez, on avoue, ce n'est pas donné : le prix d'un malabar par jour ,
**10 centimes. Les cotisations de nos adhérents sont une ressource
indispensable et nécessaire** pour nous permettre de fonctionner :

- frais de gestion courants
- financement d'actions de supports
- assistance juridique.
- Tout ce qui permet de mieux vous représenter.

S3i n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné.

C'est la garantie de son indépendance !

Montant des cotisations S3i 2023

Adhérent.e non cadre : **60 €**

Adhérent.e cadre : **100 €**

La cotisation max. annuelle pour 2023

revient à **34 €** après déduction fiscale

Pour retrouver des informations

complémentaires, connectez vous sur

notre site internet <http://www.s3i-france.com>

ou par mail : inetum@s3i.fr et adhesion@s3i.fr

Faire valoir les droits du salarié d'aujourd'hui afin d'améliorer
sa vie !

Votre contact S3i
Représentante de Section
Syndicale
Nadira Zeroual
Téléphone : 07.60.22.27.42



**Bulletin
d'adhésion**

