



LETTRE MENSUELLE
de la section syndicale CFE-CGC
du Groupe INETUM
<http://cfecgc-inetum.fr>
contact@cfecgc-inetum.fr
tél : 06 83 09 41 92

Sommaire	
Page 1	Augmenter les salaires : c'est urgent !
page 2	sondage QVT-RPS en IDF activité partielle
page 3	(5 ^{ème} publication) baisse du salaire net
page 4	télétravail, passe sanitaire, Intéressement
page 5	agenda
page 6	coordonnées

Contacts en page 6

N° 264 – 30 septembre 2021

Nombre de salariés de l'UES ayant reçu une augmentation:

en 2020

1786
 augmentation <=à 4% pour 49,3% d'entre eux

en 2019

3912
 augmentation <=à 4% pour 49,6% d'entre eux

en 2018

4013
 augmentation <=à 4% pour 53% d'entre eux

en 2017

3335
 augmentation <=à 4% pour 54,6% d'entre eux

en 2016

2941
 augmentation <=à 4% pour 62,7% d'entre eux

*** Masse salariale (MSB) 2020 de l'UES**
 (hors cotisations patronales):

417M€

1,5% de la MSB représentent 6M€

Effectif 2021 UES :
 9544 salariés

Augmenter les salaires : c'est urgent !

Pour le PDG c'est déjà fait. Lors de l'AG du 24/04/20, l'actionnaire Qatari (Mannai) a voté une résolution faisant progresser la rémunération annuelle fixe de celui-ci de 860K€ à 1M€ tout rond, soit une augmentation de 16%. Il est vrai que sa précédente augmentation datait de 2018 (+7,5%), autant dire une éternité. Deux ans, c'est très long ! A ce rythme, il se pourrait qu'une nouvelle augmentation soit dans les cartons de l'AG de 2022. Mais nous n'en sommes pas encore là.

Qu'en est-il pour les salariés ? A l'issue des NAO 2021 (Négociations Annuelles Obligatoires) qui se sont tenues en fin d'année 2020 et se sont conclues sur un constat d'échec (et pour cause), **la Direction s'est engagée à allouer une enveloppe d'augmentations pour 2021 égale à 1,5% de la masse salariale 2020***. 1,5%, pas 15%, ne nous emballons pas ! Les augmentations salariales à deux chiffres, ça n'est pas pour nous autres.

Ce pourcentage est le même depuis au moins 2016 mais il a été réduit drastiquement en cours d'année 2020 puisque seulement **22% de salariés (1786) avaient obtenu une augmentation d'au plus 4% pour la moitié d'entre eux** (cf ci-contre).

En 2021, du fait de la réduction de la masse salariale (réduction de l'effectif + mise en activité partielle de plusieurs milliers de salariés) et de l'imputation sur cette enveloppe de certaines augmentations reportées de 2020, l'enveloppe à partager parmi les 10.000 salariés de l'UES sera une peau de chagrin. **D'où il résultera encore plus de sélectivité donc des décisions à caractère parfois hautement arbitraire !**

A ce jour, nous ne disposons pas encore des chiffres réels de 2021 (ils nous seront transmis en novembre après traitement de la paie d'octobre, qui est le dernier mois d'application des augmentations salariales) mais il n'y aura pas de miracle.

2022 doit sonner l'heure d'un juste rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée. C'est indispensable à la cohésion sociale. Les salariés sont au cœur du collectif social et ils constatent depuis des années que la valeur qu'ils créent, leur échappe.

La Banque de France observe qu'au niveau national, la part des actionnaires dans le revenu global est passé de 5,2% en 1997 à 15,2% en 2019 et que, dans la même période, le poids des « charges » de personnel dans le revenu global est passé de 59,3% à 54,9%. **Pendant que la part des actionnaires triplait, celle des salariés reculait de 5 points !** De surcroît, les salaires des cadres progressent à un rythme moindre que ceux des employés et des ouvriers (cf Insee, focus sur les salaires d'avril 2021). Et ce, contrairement aux idées reçues.

L'inflation est frémissante : il n'y a qu'à voir l'augmentation du gaz, de l'électricité, des matières premières et des denrées alimentaires. **Le poids des dépenses pré-engagées a augmenté de 5 points depuis 2001** (loyers, emprunts, assurances, abonnements box etc) passant de 27% à 32% (cf France Stratégie). En particulier, les emprunteurs d'aujourd'hui consacrent 2 années de salaire supplémentaires à l'achat d'un logement par rapport à ceux d'il y a 15 ans (cf étude ACPR sur le financement de l'habitat).

La Direction doit donner des perspectives aux salariés et leur octroyer une revalorisation digne de la place que l'entreprise ambitionne pour eux et pour cela, conclure un pacte de progression salariale qui leur donne envie de s'investir.

Il y a urgence !

Divers faits



Risques psychosociaux (RPS) et Qualité de vie au travail (QVT) : les enseignements du sondage du CSE IDF (suite)

Comme annoncé dans nos lettres n° 261, 262 et 263 datée des 30/06/21, 31/07/21 et 31/08/21, **1700 salariés** d'IDF (48% de l'effectif) ont répondu au sondage lancé par leur CSE, témoignant ainsi, massivement de l'intérêt qu'ils ont porté à l'opération.

Les mois précédents, nous avons restitué leurs constats sur l'application du droit à la déconnexion, la relation salarié / hiérarchie, et les principales caractéristiques des missions et de leurs apports sur les savoir-faire et les compétences.

Ce mois-ci, comme annoncé, nous restituons leur appréciation sur la reconnaissance professionnelle (carrières, salaires) et sur la formation.

Concernant la reconnaissance professionnelle et les salaires :

82,2% des répondants déclarent que les formes de reconnaissance proviennent avant tout des clients, seulement **41,7%** de leur hiérarchie Inetum.

64% considèrent que leur salaire ne correspond pas aux efforts fournis dont **24%** pour qui ce décalage est particulièrement marqué. **26,7%** jugent que leur salaire est en adéquation avec les efforts fournis.

Plus de 70% des Chefs de projet, Directeur de mission, de projet, de programme, Analyste, programmeurs, ne sont pas satisfaits de leur rémunération ainsi que plus de la moitié des commerciaux .

28% ont déclaré avoir obtenu une augmentation au cours de l'année précédente et pour ceux qui n'en ont pas eu, près de la moitié n'ont eu aucune explication de la part de leur hiérarchie. Pour **27%** d'entre eux, la raison avancée était **qu'ils avaient déjà bénéficié d'une augmentation via les enveloppes spécifiques dédiées** : égalité professionnelle, absence pour maternité ou paternité, représentants du personnel qui ont plus de 50% de leur temps en délégation, ou encore ceux qui n'ont eu aucune augmentation depuis plus de 5 ans !

NB : le montant total des enveloppes spécifiques pour 2020 était de 527K€ Charges patronales incluses, et a concerné 313 salariés ; ce qui représente une moyenne de 64€ net par mois par salarié ! Pas de quoi « fouetter un chat » !

Oser prétexter que c'est la raison pour laquelle la hiérarchie refuse d'envisager une vraie augmentation de salaire fondée sur les efforts fournis, les compétences acquises et les succès remportés, est un véritable dévoiement du dispositif.

D'ailleurs, nous avons toujours considéré que si la politique salariale d'Inetum était juste et saine, il n'y aurait nul besoin de prévoir des enveloppes par-ci ou des enveloppes par-là afin de « compenser » les ratés du système !

Il faudrait que la Direction le comprenne un jour.

Concernant la formation

52% des répondants déclarent avoir suivi une formation de 4 ou 5 jours mais **42%** n'ont pas suivi de telles formations. La **majorité** des formations l'ont été **à la demande de l'entreprise, un tiers** à la **demande des salariés** et **12%** à la **demande du client**. Parmi ceux qui n'ont jamais suivi de formation, **22,5%** déclarent en avoir demandé mais qu'elles leur ont été refusées.

Ces éléments sont particulièrement révélateurs, alors même que les **NAO 2022 (Négociation Annuelles Obligatoires sur les salaires)** vont démarrer en novembre prochain.

Nous ne manquerons pas de souligner les constats qui émergent de la présente enquête : il est fort probable que ce qui est constaté en IDF est applicable à tout le Groupe Inetum en France !

Nous restituerons le mois prochain le regard des salariés sur l'entreprise et les éléments qui ressortent de la période confinement/ télétravail forcé et total.

A suivre

Pour recevoir le résultat complet de l'enquête écrivez-nous à contact@cfecgc-inetum.fr



Activité partielle : dispositif encore en vigueur pour Inetum Sud Ouest

Le nombre total de salariés de l'UES placés en activité partielle à fin juin 2021 était est de **390**.

Depuis, le dispositif n'est plus en vigueur : le robinet des subventions de l'Etat est définitivement

fermé, **sauf pour Inetum Sud Ouest** qui y est encore éligible du fait d'un secteur aéronautique particulièrement sinistré : 8 salariés étaient placés dans ce dispositif en juillet contre 50 en juin. Une situation qui s'améliore à moins qu'il s'agisse de « l'effet congés » ? **Septembre** donnera une indication plus fiable du redressement économique dans la région.

Souhaitons avant tout que nos **390** collègues tous établissements confondus, qui étaient dans le dispositif à fin juin, aient retrouvé une affectation en mission.

En cas de difficulté, contactez rapidement les représentants CFE-CGC !

Pour mémoire, le montant total des aides de l'Etat pour 2020 a été de l'ordre de 30 Millions d'€ dont 10M€ d'indemnisation au titre de l'activité partielle (environ 3M€ au titre de 2021) et 20M€ de report de paiement des charges sociales.

Divers faits ...suite



La Direction ose tout !

Depuis 6 mois, nous faisons le siège de la Direction, dont le PDG, pour que des dispositions compensatoires soient mises en place afin de pallier

la **baisse de salaire net des salariés d'Inetum Software**, induite par les TUP (fusions) des acquisitions externes SIS et BDOC dans Inetum Software (cf ci-dessous). Relancé avant la césure estivale, puis après, le PDG a de nouveau fait la sourde oreille. Ses vacances n'ont visiblement pas amélioré le niveau de son audition !

Il n'est pas admissible que les salariés passent à la caisse pour financer sur leurs deniers personnels, les opérations de réorganisations capitalistiques voulues par l'actionnaire qatari, de surcroît dans un contexte de préparation à l'introduction en bourse du Groupe Inetum qui fait miroiter pour certains dirigeants, mais pas pour les salariés, de mirifiques plus-values !

A la veille de démarrer les **NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)** sur les salaires, la Direction osera-t-elle se présenter devant les Organisations Syndicales sans avoir réglé ce litige ? **Baisser les salaires juste avant de négocier le montant de leur augmentation pour 2022, chapeau l'artiste !**

Nous ne lâcherons pas.

5^{ème} publication !



Conséquence de la TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans Inetum SW : baisse du salaire net des salariés historiques à partir d'avril 2021

Comme nous vous l'avions expliqué dans notre lettre n° 257 du 26/02/21, les salariés d'Inetum Software (environ 1000) subissent depuis avril 2021, une **baisse de leur salaire net en raison d'une augmentation de leur taux de cotisation retraite complémentaire TA** suite à l'opération de TUP (fusion) de SIS et de BDOC dans Inetum Software .

C'est fou, mais c'est ce que la Direction au plus niveau, a sciemment laissé faire sans mettre en place un dispositif compensatoire !

La Direction ne manque pas une occasion de mettre les salariés à contribution, pour « financer » ses réorganisations capitalistiques qui font suite à ses acquisitions externes.

C'est une véritable TRAHISON.

Et qu'on ne nous objecte pas que le montant est faible et que donc cela n'a pas d'importance !

D'ailleurs la Direction n'a même pas le courage d'annoncer la couleur aux salariés puisque dans sa **note particulièrement absconse sur ce sujet**, qui est jointe aux bulletins de paie d'avril, elle annonce laconiquement :

« à compter du 1^{er} avril (NDLR : ça n'est pas une blague) les taux de cotisations seront les suivants :

- Sur la Tranche A (de 0 à 3428€) : 8% (salariale : 3,2% - patronale : 4,8%)
- Sur la Tranche B ... »

Elle n'avoue pas qu'il s'agit d'une **augmentation du taux**. Et bien malin celui qui comprendra où se trouve, dans son bulletin de paie, ce fameux taux de 3,2% et quel était celui en vigueur jusqu'en mars 2021 !

Nous n'allons pas faire ici le travail d'explication à la place de la Direction des Ressources Humaines dont c'est une des attributions.

En revanche nous vous encourageons à **dénoncer cette situation, à exiger une compensation visant à maintenir votre salaire net mensuel** et à demander des explications sur les lignes correspondantes de votre bulletin de paie, en écrivant au DRH : bruno.da-sola@inetum.world en mettant en copie le Président d'Inetum Software : martin.hubert@inetum.world et le DSC CFE-CGC de l'UES : alina.tortochaut@inetum.world .

Ne nous laissons pas faire : résistons !

Divers faits ...suite

Télétravail : la Direction traîne les pieds pour appliquer l'accord !

OUI, les salariés sont très majoritairement favorables à insérer une part régulière de télétravail dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles !

Pas besoin d'un nième questionnaire-sondage-enquête pour le savoir !

Par contre, ce qui insupporte les salariés, le contexte général n'étant désormais plus considéré comme « exceptionnel », c'est l'indolence de la Direction à appliquer à la lettre, l'accord télétravail signé en août 2020 par la CFDT et la CFE-CGC puis validé à près de 70% par référendum en octobre 2020 !

Au jour où nous écrivons ces lignes (30/09/21), les salariés sont encore dans une grande incertitude quant à leur organisation vie privée / vie professionnelle et c'est inacceptable !

Aussi, nous les encourageons à transmettre sans délai à leurs managers, leurs demandes d'avenants télétravail en précisant leurs souhaits quant à l'alternance des jours présentiel / télétravail, dans la semaine ou dans le mois.

Les managers sont soumis à l'obligation de répondre sous un mois maximum.

Dans l'intervalle, aucune pression ne saurait être exercée sur les salariés, cela va de soi !



Passé sanitaire : vivement sa fin !

On fait dire aux chiffres ce que l'on veut, c'est bien connu. Ceux qui sont en rapport avec « l'épidémie » COVID 19 n'y dérogent pas. N'a-t-on pas appris en effet, récemment, que des statistiques publiées sur le site de la DREES (cellule statistique des ministères sociaux dont celui de la Santé) étaient remises en question ?

Pourtant, c'est sur la foi de telles données qu'un dispositif comme le passe sanitaire est rendu obligatoire en certains lieux (également pour les adolescents à partir de 12 ans depuis le 30/09 !) par exemple : les terrasses en plein air des restaurants, les restaurants, les cinémas, les théâtres, les trains grandes lignes ou intercités...mais pas dans d'autres, le métro, les bus, les TER, les RER, les halls de gares etc, n'y étant pas soumis. **La logique « sanitaire » du dispositif a tout de même de quoi questionner les citoyens ! En revanche, le caractère discriminant de la mesure n'aura échappé à personne.**

Que dire également de l'obligation de port du masque en particulier par les enfants à l'école, alors même que la nocivité de cette mesure sur leur santé est désormais clairement établie et qu'elle entraîne des difficultés d'apprentissage, des idées noires et de la dépression. **Ne s'approche-t-on pas d'une certaine forme de maltraitance ?**

Quant à l'obligation « vaccinale » imposée depuis le 15/09 à certaines professions (soignants, pompiers et tant d'autres) **ne viole-t-elle pas la liberté de chacun à disposer de son corps et à choisir la méthode la plus pertinente pour en prendre soin**, c'est-à-dire celle qui lui assurera le meilleur rapport bénéfice / risque ?

A l'heure même où plusieurs pays ont déjà renoncé à toutes ces mesures, offrant des perspectives plus heureuses à leurs populations après plus de 20 mois de souffrances, nous ne pouvons que saluer les valeureux citoyens qui se mobilisent tous les samedis pour exprimer **leur opposition à une société déshumanisée et à la tyrannie numérique qui sont en train de s'installer pas à pas.**

Et si l'on parlait Intéressement ?

Le PDG a prévu dans le budget 2021, une **croissance de +6,6%** en France, contre une **décroissance de 8%** constatée en 2020.

A fin juin 2021 (derniers résultats connus) :

Chiffre d'affaires (CA) = 453,2M€ (444,8M€ prévus au budget) soit **une avance de 8,4M€.**

Marge opérationnelle (MO) = 27,6M€ (19,3M€ prévus au budget) soit **une avance de 8,3M€.**

L'indicateur **MO/CA s'établit à fin juin 2021 à 6,1%** qui est la valeur cible du budget 2021 à fin décembre 2021 !

Autant dire que l'année 2021 se présente bien. Les résultats du 1^{er} semestre confirment la tendance favorable déjà constatée à la fin du 1^{er} trimestre.

Dans ce contexte, un **Intéressement** devrait être mis en place pour un **partage des résultats à venir avec les salariés.**

Des ESN vertueuses et réellement soucieuses de **RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)** ont déjà franchi le pas.

L'ouverture prochaine des **NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires)** est l'occasion de saisir la balle au bond : **nous ne manquerons pas de poser le sujet sur la table et de le défendre !**

Cela s'est passé en septembre

1^{er} septembre : il n'y a plus d'obligation de prévoir un nombre minimal de jours de télétravail par semaine.

Sous le prétexte d'une **nième enquête interne** pour vérifier si les salariés souhaitent intégrer une part de télétravail régulier dans leurs activités professionnelles, la Direction tarde à appliquer l'accord de télétravail en vigueur, signé par la CFDT et la **CFE-CGC** en août 2020, et validé par référendum avec près de 70% de votes favorables le 21 octobre 2020. L'accord ayant une durée de 2 ans, ses dispositions cesseront en novembre 2022.

Il serait vraiment temps d'accélérer sa mise en œuvre opérationnelle, puisque désormais, le contexte n'est plus qualifié « d'exceptionnel » par les autorités !

Les salariés peuvent effectuer leurs demandes d'avenants télétravail **en précisant le nombre et la répartition des jours de télétravail par mois, qu'ils envisagent. Le management dispose d'un délai d'un mois pour apporter une réponse motivée aux salariés.** (à noter : au 30/09, la Direction n'avait toujours pas réactivé le Workflow annoncé dans le CRA35 ; mais le non fonctionnement de cet outil ne saurait bloquer les demandes de salariés qui peuvent tout à fait être formalisées par mails aux managers).

4, 11, 18, 25 septembre : la mobilisation contre le passe sanitaire se poursuit.



La mobilisation faiblit un peu, ce qui est normal pour tout mouvement social qui s'inscrit dans la durée, et qui, de surcroît n'est pas relayé par les grands médias (on pourra d'ailleurs utilement rapprocher le faible nombre « officiel » des participants avec les images vidéo réelles). Des cortèges ont défilé tous les samedis de septembre dans environ **280 villes**, ce qui n'est pas rien. Des liens se créent, des réseaux se constituent. La ténacité portera ses fruits.

9 septembre : réunion extraordinaire du CSE central.

- information sur les mesures résultant de la loi du 05/08/21 sur la sortie de la crise sanitaire.

Rien de nouveau chez Inetum sous le soleil de septembre. C'est le statu quo. L'organisation du travail entre présentiel et télétravail reste celle qui était en vigueur avant l'été, bien que le contexte ne puisse plus être qualifié d'« exceptionnel ». **Le démarrage du vrai télétravail, sur la base du volontariat explicite des salariés, ce sera pour octobre !**

- présentation du plan de formation SAP dans la perspective de son démarrage en interne au 01/01/22

L'heure de vérité approche puisque des clôtures en double seront réalisées en septembre et octobre. Si tout concorde, la date de démarrage sera maintenue au 01/01/22. **Sinon ?**

Un plan de formation massif a été planifié massivement sur le dernier trimestre de 2021 : les salariés parviendront-ils à **dégager le temps suffisant** pour maîtriser l'outil ?

Les équipes sont sous pression. Attention : danger !

Prévisions pour octobre :

1^{er} octobre : réunion extraordinaire du CSE Central

Une consultation du CSE Central est prévue pour sur le transfert dans Inetum d'une équipe de 10 salariés d'une société cliente avec laquelle Inetum va conclure un contrat d'infogérance d'une durée de 7 ans et environ 1M€ de chiffre d'affaires par an.

La Direction se refuse au moindre engagement à leur égard !

Aucun engagement de maintien à terme de la rémunération nette des salariés concernés (issus de la Convention collective de la Métallurgie) : on a vu ce qui est arrivé aux salariés d'Inetum SW dans une opération du même type (cf page 3 : **baisse de leur salaire net**) !

Aucun engagement de maintien des emplois pendant la durée du contrat (7 ans).

Si les salariés ne sont pas volontaires pour rejoindre Inetum (ce qui semble malheureusement être le cas), comment le contrat pourra-t-il se dérouler dans les conditions de sécurité imposées ?

Attention : danger !

2, 9, 16, 23, 30 octobre : la mobilisation contre le passe sanitaire se poursuit.



Tenir est le maître mot !

Les citoyens qui expriment leur profonde désapprobation contre ce dispositif liberticide savent qu'ils inscrivent leurs actions dans la durée. Le temps qui passe finira par leur donner raison.

Dialogue social en panne : depuis 10 mois aucune réunion de la commission paritaire (Organisations syndicales / Direction)

En dépit de l'arrivée d'un nouveau DRH en février 2021, de sa promesse de réunir les Organisations Syndicales dès la rentrée de septembre, afin de leur présenter, après plus de 6 mois de prise de fonction, son diagnostic social du Groupe Inetum et ses priorités à court et moyen terme, **aucune réunion n'a été planifiée durant ce 3^{ème} trimestre.**

Nos interpellations restent lettre morte. La Direction ne prenant même plus la peine de nous répondre !

Comme si l'équipe dirigeante était mobilisée sur tout autre chose : les espoirs de valorisation élevée du Groupe Inetum dans le cas d'une éventuelle et prochaine introduction en Bourse, par exemple ?

Mais alors, les salariés ? Qui s'en préoccupe ? **Pourtant sans eux, INETUM ne vaudrait pas grand-chose.**



IMPORTANT : les adresses mail indiquées ci-après sont gérées par la seule **CFE-CGC** sur des **serveurs qui lui sont propres et en toute indépendance du Groupe INETUM**

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

Alina TORTOCHAUT	Délégué Syndical Central UES	☎ 06 83 09 41 92	alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr
Olivier MAULMY	Délégué Syndical Central adjoint UES	☎ 07 87 16 17 19	olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
INETUM (ex Gfi Informatique)			
IDF	Olivier MAULMY	☎ 07 87 16 17 19	olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr
	Katia LESPINE	☎ 06 49 57 18 48	katia.lespine@cfecgc-inetum.fr
	Ludovic BOULLIN	☎ 06 76 28 46 99	ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr
	Bruno DAVID	☎ 06 60 99 28 16	bruno.david@cfecgc-inetum.fr
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr
OUEST	Pascal HOUSSIN	☎ 06 98 38 41 55	pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr
NORD	Brigitte DURIEZ	☎ 07 60 14 82 33	brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59	francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr
	Bruno MAZALE	☎ 06 16 12 71 27	bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr
MÉDITERRANEE	Guy DECHELETTE	☎ 06 75 71 42 62	guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr
SUD OUEST	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr
INETUM Software France (ex Gfi Progiciels)			
Lyon Tangram	Alain JANKOWSKI	☎ 06 06 43 94 60	alain.jankowski@cfecgc-inetum.fr
Saint Ouen	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr
Metz	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr
Montpellier	André NEBLE	☎ 06 83 09 41 92	andre.neble@cfecgc-inetum.fr
La Défense	Anne GOEPFERT	☎ 06 83 09 41 92	anne.goepfert@cfecgc-inetum.fr
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76	daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr
Hors UES			
METAWARE	Gilles ROLLAND DE RENGERVÉ	☎ 06 09 10 04 62	
	Najib EL CADI	☎ 06 62 16 95 08	

<http://www.cfecgc-inetum.fr>



Alina Tortochaut

contact@cfecgc-inetum.fr



Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

<http://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/>

