



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

Sommaire	
Page 1	recomposition du capital d'Inetum
Page 2	mise en place du télétravail régulier
page 3	prévoyance, activité partielle, passe sanitaire
page 4	(7 <sup>ème</sup> publication) baisse du salaire net, revendications NAO 2022
page 5	agenda
page 6	coordonnées

Contacts en page 6

N° 266 – 30 novembre 2021

**Capital d'Inetum :**

66 millions d'actions

Prix d'acquisition de 100% du capital par Mannai, en 2015:

8,5€ par action soit **560M€**

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ en 2022

**890 M€**

Nombre maxi d'actions gratuites attribuées à environ 60 dirigeants:

500.000

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ en 2022:

**11M€**

Nombre maxi d'actions gratuites attribuées au PDG :

400.000

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ en 2022:

**9M€**

Montant de la Participation distribuée aux 10.000 salariés depuis 2015 :

**1,6M€ soit 160€ par salarié en 6 ans**

## Recomposition du capital d'Inetum : les fonds en embuscade

Depuis l'Assemblée Générale (AG) des actionnaires du 9 juin 2021, le projet de recomposition du capital d'Inetum est devenu un secret de polichinelle.

Le plan stratégique UPSCALE23 prévoit en effet une croissance qui devrait mener le Groupe Inetum qui pèse aujourd'hui 2,5Md€, vers un chiffre d'affaires de 3Md€ voire au-delà, ce qui nécessitera de réaliser encore une, voire plusieurs acquisitions de l'envergure de celle d'IECISA réalisée en 2020 (560M€ de CA) et à peine digérée.

Cela nécessitera avant tout de trouver l'argent nécessaire pour financer ces futures acquisitions : les ratios d'endettement du Groupe étant à leur maximum, l'emprunt bancaire est désormais impossible. Il faut donc imaginer autre chose, puisque l'actionnaire qatari Mannai qui détient quasiment 100% du capital d'Inetum ne semble pas disposé à mettre du cash sur la table !

L'arrivée au capital d'Inetum d'un fonds d'investissement financier pourrait résoudre la question.

Il semblerait même que les choses soient très proches d'aboutir si l'on en croit la presse qui a révélé que 3 banques d'affaires - JP Morgan, Lazard et CA CIB - avaient été mandatées par Inetum et Mannai pour explorer toutes les pistes possibles.

**Le PDG, sommé de venir s'expliquer devant le CSE Central le 18/11/21**, sur les tractations qui ont lieu en coulisses, est resté sur la réserve, insistant sur le fait que, *pour le moment*, il s'agissait d'une phase exploratoire et que rien n'était décidé.

Pourtant chacun sait bien que lorsque les banques d'affaires sont en action, cela signifie qu'elles sont chargées d'approcher concrètement un maximum de partenaires potentiels, d'organiser des réunions et des présentations, d'assister et conseiller l'entreprise dans la négociation des termes de l'opération et de réaliser une étude de valorisation multicritères de l'entreprise. **Moyennant au passage de généreux émoluments proportionnels à cette valorisation, c'est-à-dire quelques dizaines de millions d'Euros si l'opération devait se dénouer !**

Un chiffre a été lâché dans la presse : le Groupe Inetum pourrait être valorisé à **1,5 Milliards d'€** (soit 22€ par action). Cela ne manquera pas de réjouir les dirigeants du Groupe qui disposent ensemble de plusieurs centaines de milliers d'actions gratuites, mais aussi l'actionnaire qatari qui a acquis en 2015, l'essentiel des actions Inetum à seulement 8,5€ : **que de magnifiques plus-values en perspective !**

Et les salariés ? Quels avantages tireront-ils de cette éventuelle opération ?

Aucun ! Sauf si le repreneur ou le cédant appliquaient les principes de la **RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise)** dont Inetum fait étalage et octroyait respectivement un « **golden Hello** » (prime de bienvenue) ou un « **golden Goodbye** » (prime de départ) à tous les salariés en remerciement du travail accompli qui a permis d'accroître la valeur du Groupe et donc de valoriser leur mise. **Pourquoi pas ?**

La date du big bang reste encore inconnue même si la presse annonce que les fonds financiers CVC, Bain Capital, Platinum et Apollo auraient d'ores et déjà remis leurs offres. Selon les quelques propos tenus par le PDG, on peut comprendre que le scénario le plus probable pourrait être l'arrivée de l'un d'entre au capital d'Inetum, Mannai gardant une part majoritaire de 51% par exemple. **Dénouement probable après la trêve des confiseurs !**

## Divers faits



### Mise en place du télétravail régulier : le point au 26/11/21

En date du 26/11/21, **5949\*** demandes avaient été émises (soit une progression de 44% par rapport au 28/10/21), **2365 validées** (soit 40% du nombre total des demandes), **2890 restaient à valider** (soit 49% du nombre total des demandes), enfin **694 ont été refusées** (soit 12% du nombre total des demandes), pour un **effectif France de 9700 salariés** au 30/09/21.

La répartition en nombre maximum de jours de télétravail par an s'établissait de la manière suivante :

175 (4J en moyenne par semaine) : **1031** soit 17% du nombre total de demandes

131 (3J en moyenne par semaine) : **2682** soit 45% du nombre total de demandes

87 (2J en moyenne par semaine) : **1963** soit 33% du nombre total de demandes

44 (1J en moyenne par semaine) : **273** soit 5% du nombre total de demandes

On constate que **61% de l'effectif a demandé un avenant de télétravail** ce qui établit que **les salariés plébiscitent cette nouvelle organisation du travail**. Cependant le taux de validation pâtit de ce succès puisque **49% des demandes restent encore à valider !**

7% des demandes pour 44J ou 87J (1J ou 2J par semaine) ont été refusées ainsi que 11% des demandes pour 131J (3J par semaine) et 21% des demandes pour 175J (4J par semaines).

La commission de suivi de l'accord se réunira début janvier pour dresser un 1<sup>er</sup> bilan de fonctionnement plus précis en complétant ces données par des analyses par secteurs d'activité et périmètres de CSE, afin de mettre en évidence d'éventuels dysfonctionnements et proposer des solutions pour les corriger.

\* sans retraitement des éventuelles multiples demandes comme les refus suivis d'une validation, par exemple.

## L'essentiel de l'accord de télétravail de 2020

- + **Volontariat du salarié pour du télétravail régulier exprimé par une demande écrite à la Direction (workflow dans CRA35) : réponse obligatoirement motivée dans un délai d'un mois,**
- + **Signature d'un avenant annuel au contrat de travail,**
- + **Réversibilité (retour au présentiel 100%) avec un délai de prévenance de 3 mois (pouvant être réduit pour raisons impératives invoquées par le salarié) → + de protection pour les salariés [le délai était de seulement 2 semaines dans l'accord de 2011 !],**
- + **Organisation des périodes de télétravail et des périodes en présentiel, à l'intérieur de la semaine ou du mois, en fonction des impératifs du métier/mission et des aspirations du salarié, → + de possibilités d'organisation du télétravail pour les salariés,**
- + **Période d'adaptation de 3 mois pouvant être interrompue avec un délai de prévenance de 2 semaines,**
- + **Suspension temporaire du télétravail possible en cas d'aléa émanant du salarié ou du client,**
- + **Modification des périodes de télétravail sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, → point de vigilance afin d'anticiper les modifications le plus en amont possible,**
- + **Nombre maximal de jours de télétravail par an, au choix :**
  - 175 (à titre indicatif, cela représente 4J en moyenne par semaine)
  - 131 (à titre indicatif, cela représente 3J en moyenne par semaine)
  - 87 (à titre indicatif, cela représente 2J en moyenne par semaine)
  - 44 (à titre indicatif, cela représente 1J en moyenne par semaine)
- + **Lieu de télétravail libre dans l'espace Shengen, sous réserve qu'il soit techniquement adapté, → + de confort pour les salariés**
- + **Matériel nécessaire à l'exécution du métier/mission (PC, écran, logiciels...) fourni par Inetum, → + de moyens pour les salariés notamment pour les longues périodes de télétravail,**
- + **Encadrement strict des horaires de travail et des temps de déconnexion inscrits dans l'avenant au contrat de travail et dans l'ordre de mission, → + de protection pour une séparation vie privée / vie professionnelle,**
- + **Indemnisation en période normale de 10€ mensuels pour une durée de télétravail de 1 à 4J dans le mois et de 20€ pour 5J et plus dans le mois,**
- + **Indemnisation en période exceptionnelle (télétravail imposé) de 15€ mensuels pour 4J de télétravail en moyenne par semaine : plus de 6000 salariés en ont bénéficié [aucune indemnisation n'était prévue dans l'accord de 2011],**
- + **Commission de suivi / contrôle / pilotage réunie autant que de besoin (au moins tous les 2 mois ; date de la dernière réunion :13/10/21) → + de sécurité pour les salariés du fait de la prise en compte des remontées de terrain et de l'analyse régulière des indicateurs de mise en œuvre.**

## Divers faits



### **Régime complémentaire de prévoyance : menace de résiliation du contrat par l'assureur Malakoff-Humanis !**

La Direction a eu la très désagréable surprise d'apprendre que Malakoff-Humanis avait l'intention de résilier le contrat de prévoyance dès le 31/03/22. **La Prévoyance, personne (ou presque) n'en parle jamais !** On parle beaucoup en revanche de la mutuelle : les remboursements des consultations médicales, les lunettes, le dentaire, l'hospitalisation ...mais de côté-là tout va bien, le contrat avec l'assureur Générali et le courtier Verspieren présente un résultat positif et il n'y a aucun risque de résiliation !

**Pourtant la prévoyance, c'est juste essentiel !** C'est une assurance cofinancée par l'entreprise et les salariés (dans un rapport moyen 60/40), contre les risques lourds qui peuvent survenir dans la vie de chacun d'entre nous lorsque le malheur frappe à la porte (décès) ou que la maladie empêche le salarié de travailler.

Le versement de **capitaux décès et de rentes éducation** permet alors aux ayants-droits des salariés décédés de ne pas perdre pied et de poursuivre une vie « normale » et surtout d'assurer l'avenir des enfants lors de leurs études. Lorsque la maladie survient et que l'arrêt de travail est impératif, cette assurance permet de **maintenir la rémunération nette du salarié jusqu'à son rétablissement** ou sa mise en invalidité, de sorte que le budget familial ne se trouve pas anéanti et la famille précipitée dans la précarité.

Seulement voilà, depuis bon nombre d'années le risque global (décès + arrêt de travail) est fortement déficitaire : les cotisations ne suffisent pas à payer les prestations. Cela est synthétisé par un indicateur appelé « S/P » ou Sinistres / Primes. Pour la période **2016-2020 il s'établit à 152% ce qui signifie qu'il manque 50% de ressources** (cotisations versées par l'entreprise et les salariés) pour parvenir à l'équilibre. Ces cotisations s'élèvent à 6M€ en moyenne par an.

**Plus précisément, le risque décès présente un S/P de 114% et le risque arrêt de travail un S/P de 165%** (pour l'année 2020, ils s'établissent même respectivement à 121% et 254%). Autant dire que l'assureur voit cela d'un mauvais œil, d'autant que la tendance n'est pas à une amélioration séquentielle. D'où sa décision de résilier le contrat à titre conservatoire et de proposer simultanément une **augmentation des cotisations d'environ +50% (de l'ordre de 10€ de plus par mois pour chaque salarié et 17€ de plus par salarié et par mois pour l'entreprise)** : du jamais vu pour un dossier d'une telle envergure où 10.000 salariés sont concernés !

Il y avait déjà eu un coup de semonce en avril 2021 puisque l'assureur avait exigé une augmentation de cotisation de + 2,5% environ qui par ailleurs ne résolvait rien : ce qui survient aujourd'hui en est la preuve !

La **CFE-CGC** avait pourtant maintes fois tiré le signal d'alarme et enjoint la Direction d'analyser le risque plus finement (pourquoi y-a-t-il autant d'arrêts de travail ? dans quelles BU cela est-il le plus visible ?) sachant qu'il est statistiquement reconnu que les maladies les plus fréquentes dans la Branche sont d'ordre psychique : les burnout ne sont pas une légende ! On en connaît les causes : pression opérationnelle, budgets déraisonnables, équipes poussées à bout ... L'entreprise est responsable des conditions de travail. Elle aurait dû faire un plan d'action mais elle a **joué la politique de l'autruche et dénigré nos propositions.**

**Aujourd'hui, elle est au pied du mur.** Même si elle tente in extremis de consulter d'autres assureurs parmi les plus importants de la place pour faire jouer la concurrence, le risque à assurer est bien défini et il est d'importance. L'assureur devra aussi s'inscrire dans la durée.

**La position de la CFE-CGC est très claire et nous l'avons exprimée par écrit au PDG et au DRH : il est hors de question que les salariés soient mis à contribution pour renflouer le contrat et il n'est pas non plus question de baisser les garanties.**

Le moment est venu de remettre les pendules à l'heure de sorte que la Direction cotise au niveau nécessaire pour rétablir durablement l'équilibre (de l'ordre de +3M€ de cotisations annuelles supplémentaires) et respecte **enfin l'obligation légale d'une cotisation à sa charge de 0,76% TA (3428€) affectée au seul risque décès pour les salariés Cadres, ce dont elle est très loin à ce jour.** Si cette obligation avait été respecté, nous n'en serions sans doute pas là aujourd'hui !

### **Activité partielle : le dispositif est clos depuis le 15 septembre**

En vigueur jusqu'au 15 septembre 2021 dans **Inetum Sud-Ouest** (NB : il a pris fin en juin pour les autres entités), le dispositif y accueillait encore 5 salariés en septembre contre 6 en août, 8 en juillet et 50 en juin.

Nous souhaitons avant tout que tous nos collègues de la région Sud-Ouest, qui étaient dans ce dispositif aient retrouvé une affectation en mission depuis la mi-septembre.

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

**Pour mémoire :** le montant total des aides de l'Etat attribuées à Inetum au titre de l'activité partielle a été d'environ 10 Millions d'€ en 2020 et 3 M€ en 2021.



### **Passes sanitaires : de pire en pire, jusqu'à quand et jusqu'où ?**

La plus grosse surprise de ces derniers jours c'est l'annonce de la **désactivation automatique dès le 15 janvier 2022** (après le réveillon heureusement !) du **pass sanitaire** pour tous ceux qui n'auraient pas encore leur 3<sup>ème</sup> dose vaccinale, également désignée par « booster » ou « rappel ».

Où l'on voit poindre la notion d'**abonnement bisannuel et permanent**. Une sorte de « pass-navigo » qu'il ne faudra pas oublier de recharger. De variants en rappels, les vagues se suivent et se ressemblent, la nième vague générant automatiquement le n-unième rappel : **mais jusqu'à quand ?**

Et puis surtout, il est de plus en plus question que les enfants, dès 5 ans subissent aussi ce système : **qui peut rester indifférent à cette dérive ?**

D'ores et déjà la durée de validité des tests PCR soudainement réduite de 72H à 24H rend l'accès quasiment impossible à la moindre activité sociale ou sportive (sans oublier l'accès aux trains !) notamment pour les jeunes : autant de traumatismes qu'il sera difficile d'effacer. A peine le résultat du test est-il reçu, aussitôt il est déjà caduc : **jusqu'où cela va-t-il aller ?**

Face à ce rouleau compresseur qui ne cesse d'avancer et d'installer sous prétexte sanitaire, une tyrannie de plus en plus visible, **réagissons !**

## Divers faits ...suite



### **Réorganisations capitalistiques : la Direction érige en principe, la baisse éventuelle du salaire net !**

Depuis **8** 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 1200 salariés historiques d'Inetum Software**, induite par les TUP (fusions) des acquisitions externes SIS et BDOC dans Inetum Software.

En séance de commission paritaire du 24/11/21, nous avons interpellé le nouveau DRH en poste depuis février 2021 : il a déclaré que le Groupe Inetum avait pour **principe** de **NE PAS compenser l'impact négatif** sur les salaires nets des salariés historiques, lors d'opérations capitalistiques comme des TUP ou fusions. **INCROYABLE !**

Les beaux principes de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) dont le Groupe Inetum se targue d'être porteur, volent en éclats ! La discrimination est désormais érigée au rang de principe : c'est la porte ouverte à toutes les dérives.

**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.

Au lieu de s'obstiner dans une voie sans issue aux conséquences délétères, nous appelons la Direction à retrouver la raison et le bon sens pour résoudre enfin ce différend.

**Les salariés ne baisseront pas les bras face à cette injustice criante !**

**7ème publication !**

## **NAO 2022 : Négociations Annuelles Obligatoires**

### **Les principales revendications de la CFE-CGC**

**Calendrier des réunions : 09/11/21, 24/11/21, 07/12/21, 14/12/21**

1. Une **augmentation collective** de 2% avec un minimum de 100€ par mois.
2. Une enveloppe distincte de la précédente, dédiée aux **augmentations individuelles**, de 3% de la masse salariale, évaluées à partir d'éléments objectifs et mesurables portés à la connaissance de chacun.
3. Des **mesures de rattrapage** appliquées pour tous les salariés qui n'ont bénéficié **d'aucune augmentation individuelle de leur salaire fixe depuis 2 ans et plus** et non pas seulement depuis 5 ans (date de dernière augmentation antérieure au 1er janvier 2020).
4. **Aucun rémunération Cadre en dessous du PMSS** (3428€ pour 2021).
5. Le versement de la « **prime de vacances** » prévue par la CCN SYNTEC : les demi-rémunérations supplémentaires versées en juin et décembre n'ayant pas le caractère de « prime de vacances au sens de la CCN SYNTEC » mais étant simplement une modalité de versement de la rémunération annuelle.
6. Mise en place d'un **Intéressement** basé sur le taux d'évolution de la MO (**Marge Opérationnelle**), avec un % de cette dernière mise en distribution (le plancher pourrait être de 500€ distribués également à tous les salariés).
7. **Compte Epargne Temps** externalisé.
8. **5 jours minimum de formation** par salarié et par an.
9. Ajout des congés supplémentaires pour **enfant malade** de moins de 16 ans (5J), **enfant handicapé** sans limite d'âge (5J), **aidant familial** (2J).
10. Revalorisation de la valeur des **tickets-restaurant** à **10 €** (PP à 60% = 5,40 € / PS à 40% = 3,60 €).
11. **Remplacement des véhicules de fonction diesel/essence par des véhicules électrique** ; installation dans toutes les agences de **bornes de chargement rapide pour véhicules électriques et pour vélos électriques**.
12. Financement par l'entreprise d'un **fauteuil de bureau ergonomique pour les salariés disposant d'un avenant de télétravail**

## Cela s'est passé en novembre :

**9 novembre 2021 :** 1<sup>ère</sup> réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires) sans la CFE-CGC !

La CFE-CGC était absente de cette réunion pour raison d'engagements antérieurs, et de mauvaise volonté de la Direction pour en reporter la date.

**6, 13, 20, 27 novembre :** la prolongation du passe « sanitaire » jusqu'au 31/07/22 attise les braises de la contestation

La prolongation du passe « sanitaire » est actée jusqu'au 31/07/22. La mobilisation anti passe « sanitaire » se poursuit pour dire NON à la mise en place d'une société ségrégationniste.



**15 novembre :** réunion de la commission de suivi Prévoyance-Santé

Les comptes de résultat du régime de prévoyance (décès, invalidité, incapacité) pour 2020 ont été présentés par le Conseil de la Direction. Chroniquement déficitaire avec un S/P = 152% sur la période 2016-2020, l'assureur a menacé de résilier le contrat au 31/03/22 si les cotisations n'étaient pas revues à la hausse de +50% (cf page 3/6). La Direction a décidé de lancer un appel d'offres auprès d'autres assureurs du marché. Le temps presse.

Concernant la mutuelle santé, la CFE-CGC a défendu l'intégration, dans le régime de base obligatoire, de la garantie « confort hospitalisation » qui permettrait qu'aucun salarié n'ait plus de reste à charge en cas d'hospitalisation. La Direction reste sourde à cette demande pourtant peu coûteuse.

**24 novembre :** 2<sup>ème</sup> réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires)

La Direction s'est montrée ouverte à la mise en place de mesures qui permettraient de réduire le taux de turnover actuellement en hausse. Pour la CFE-CGC les bonnes réponses viendront d'une politique salariale permettant à tous les salariés de faire progresser leur « reste à vivre » dans un contexte d'inflation galopante (près de 3% en un an). La Direction qui rémunère généreusement les banques d'affaires (cf page 1/6) devrait se préoccuper prioritairement de ses salariés !



**Noël  
approche!**

Excellente nouvelle ! Le CSE SW attribuera finalement à chaque salarié, non pas 170€ en CK-cadeaux pour Noël 2021 mais 250€, en raison de la décision de l'URSSAF le 25/11/21, de relever le plafond maximum autorisé.

## Prévisions pour décembre :

**7 décembre 2021 :** 3<sup>ème</sup> réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)!

La Direction ayant reçu toutes les revendications syndicales, présentera les mesures qu'elle envisage de mettre en place: souhaitons que nos revendications aient été entendues !

**4, 11, 18 décembre :** les mesures coercitives se multiplient, la mobilisation aussi !

Jusqu'où cela va-t-il aller ? Quel sera le point critique à ne pas dépasser ? Une chose est certaine, ni le froid, ni les intempéries n'ont de prise sur la détermination des manifestants.



**14 décembre 2021 :** 4<sup>ème</sup> réunion des NAO 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires)!

Il s'agira probablement de la dernière réunion qui sera donc conclusive. Accord ou désaccord ? Et sur quels sujets ?

Nous devons rester confiants mais pour la CFE-CGC, la question salariale devra impérativement être traitée avec ambition par la Direction.

**17 décembre 2021 :** réunion du CSE Central

A l'ordre du jour, parmi d'autres points non encore connus, les consultations sur la politique sociale déployée en 2020 dont la formation, ainsi que sur la stratégie du Groupe matérialisée dans le plan UPSCALE23.

Les rapports du Cabinet d'expertise du CSEC sont attendus avec le plus grand intérêt pour éclairer la compréhension de ces sujets particulièrement complexes.

**25 décembre :**



*Joyeux Noël!*



**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	<a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr">alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr</a>
Olivier MAULMY	Délégué Syndical Central adjoint UES	☎ 07 87 16 17 19	<a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr">olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr</a>
<b>INETUM (ex Gfi Informatique)</b>			
IDF	Olivier MAULMY	☎ 07 87 16 17 19	<a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr">olivier.maulmy@cfecgc-inetum.fr</a>
	Katia LESPINE	☎ 06 49 57 18 48	<a href="mailto:katia.lespine@cfecgc-inetum.fr">katia.lespine@cfecgc-inetum.fr</a>
	Ludovic BOULLIN	☎ 06 76 28 46 99	<a href="mailto:ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr">ludovic.boullin@cfecgc-inetum.fr</a>
	Bruno DAVID	☎ 06 60 99 28 16	<a href="mailto:bruno.david@cfecgc-inetum.fr">bruno.david@cfecgc-inetum.fr</a>
	Daniel ESSE	☎ 06 95 11 75 31	<a href="mailto:daniel.esse@cfecgc-inetum.fr">daniel.esse@cfecgc-inetum.fr</a>
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	<a href="mailto:benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr">benoit.wenk@cfecgc-inetum.fr</a>
OUEST	Pascal HOUSSIN	☎ 06 98 38 41 55	<a href="mailto:pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr">pascal.houssin@cfecgc-inetum.fr</a>
NORD	Brigitte DURIEZ	☎ 07 60 14 82 33	<a href="mailto:brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr">brigitte.duriez@cfecgc-inetum.fr</a>
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59	<a href="mailto:francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr">francois.lecluse@cfecgc-inetum.fr</a>
	Bruno MAZALE	☎ 06 16 12 71 27	<a href="mailto:bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr">bruno.mazale@cfecgc-inetum.fr</a>
MÉDITERRANEE	Guy DECHELETTE	☎ 06 75 71 42 62	<a href="mailto:guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr">guy.dechelette@cfecgc-inetum.fr</a>
SUD OUEST	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr">alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr</a>
<b>INETUM Software France (ex Gfi Progiciels)</b>			
Lyon Tangram	Alain JANKOWSKI	☎ 06 06 43 94 60	<a href="mailto:alain.jankowski@cfecgc-inetum.fr">alain.jankowski@cfecgc-inetum.fr</a>
Saint Ouen	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr">alina.tortochaut@cfecgc-inetum.fr</a>
Metz	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	<a href="mailto:bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr">bertrand.kloster@cfecgc-inetum.fr</a>
Montpellier	André NEBLE	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:andre.neble@cfecgc-inetum.fr">andre.neble@cfecgc-inetum.fr</a>
La Défense	Anne GOEPFERT	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:anne.goepfert@cfecgc-inetum.fr">anne.goepfert@cfecgc-inetum.fr</a>
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76	<a href="mailto:daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr">daniel.aknine@cfecgc-inetum.fr</a>
<b>Hors UES</b>			
METAWARE	Gilles ROLLAND DE RENGÉ	☎ 06 09 10 04 62	
	Najib EL CADI	☎ 06 62 16 95 08	

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



Alina Tortochaut

[contact@cfecgc-inetum.fr](mailto:contact@cfecgc-inetum.fr)



**Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !**

**Adhérez en ligne :**

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

