



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	Qui va gagner des millions ?
Page 2	SAP, Prévoyance, Cyber attaque
Page 3	Egalité pro, Immobilier, Flex Office
Page 4	Télétravail, Baisse du salaire net (10 ^{ème} publication), Adhérents
Page 5	Agenda
Page 6	Coordonnées

Contacts en page 6

N° 269 – 28 février 2022

Qui va gagner des millions ?

Les négociations annuelles 2022 sur les salaires se sont terminées sur un échec : la Direction a notamment refusé d'examiner notre proposition finale d'un budget d'augmentations de 3% de la Masse Salariale Brute (MSB) 2021 appliquée à 80% de l'effectif, avec une augmentation minimale de 600€ annuels.

Pourquoi ce refus ? Nous ne le saurons jamais puisqu'elle ne nous a même pas répondu.

Pourtant, au sortir d'une crise sans précédent, nous aurions pu nous attendre, afin de renforcer l'attractivité du Groupe dont on nous rebat les oreilles à longueur de journées, à un infléchissement de la politique salariale vers un peu moins de conformisme étriqué.

Eh bien non ! Le budget sera de 2,25% de la MSB 2021 et on ne saura pas comment il sera distribué : aucune transparence dans les règles d'application des augmentations, aucune information sur le contenu des « comité salaires » qui continuent de se tenir dans un huis clos bien commode.

Au cours des années 2009-2021, la Direction justifiait son sempiternel budget de « 1,5% » de la MSB par le fait que l'inflation était quasi inexistante : la bonne affaire !

Quand l'inflation s'invite de nouveau (on parle désormais de +5%), elle ne modifie pas grand-chose : quelle incohérence ! Cela traduit son peu d'intérêt pour le « reste à vivre » des salariés qui se réduit comme peau de chagrin en raison des nombreuses augmentations de prix des produits essentiels parmi lesquels celui de l'électricité, du gaz, et de l'essence (déjà +10% observés à la pompe entre décembre 2021 et février 2022, soit en seulement deux mois !) et de l'immobilier.

Sans oublier la désinvolture de la Direction quant aux conséquences financières sur les salariés, du démarrage beaucoup plus laborieux qu'annoncé, des nouveaux outils de gestion induisant des possibles découverts bancaires à fin février (cf page 2/6) : **c'est inadmissible et nous l'avons fait savoir au PDG mais il n'a pas pris la peine de nous répondre.**

Cette liste ne serait pas complète si nous ne rappelions pas que la Direction s'est servie dans les poches des salariés à l'occasion de la TUP de SIS dans Inetum SW (cf page 4/6) puisqu'elle n'a toujours pas neutralisé, près d'un an plus tard, la baisse de salaire net induite.

Et c'est dans ce contexte social particulièrement tendu, que survient le changement d'actionnaire du Groupe Inetum. Le passage de témoin entre le Qatari Mannai qui pilotait depuis 2015 le Groupe Gfi devenu Inetum est en train de se finaliser. Dans l'ombre, ont lieu les ultimes tractations pour fixer le niveau définitif de la plus-value que Mannai encaissera (500M€ ? 800M€ ?) lors de son départ en juin 2022 et accessoirement, celle que le top management et le PDG encaisseront (10M€ ? 15M€ ?) simultanément grâce aux centaines de milliers d'actions gratuites qui leur ont été attribuées !

La plus élémentaire déontologie serait que Mannai, le partant, attribue à chaque salarié présent, une « prime de remerciement » pour le travail accompli ayant permis son gain. Quelques dizaines de millions prélevés sur sa confortable plus-value, serait la moindre des choses.

Au lieu de cela, il quittera Inetum en le laissant très endetté : en effet, n'ayant jamais mis la main à la poche pour financer les impressionnantes acquisitions externes du Groupe ces dernières années, Inetum a dû se débrouiller seul, auprès du système bancaire pour trouver les financements ad hoc, les charges d'intérêt pesant alors sur le compte de résultat de l'entreprise, grevant d'autant la Participation que les salariés seraient en droit d'obtenir chaque année !

Ainsi, à la question : qui va gagner des millions ? la réponse est claire : en l'état actuel du modèle économique, de toute évidence, ce ne se seront pas les salariés !

Sauf si, à l'occasion du changement d'actionnaire donc de gouvernance, ce modèle évolue et, qu'aussitôt arrivé, le repreneur décide de mettre en place un **mécanisme d'Intéressement qui partage équitablement une partie de la MO (Marge Opérationnelle) entre les salariés !** Une démarche vertueuse qui améliorerait les résultats et le climat social donc l'attractivité du Groupe.

Capital d'Inetum :

66 millions d'actions

Prix d'acquisition de 99% du capital par Mannai, en 2015 :

8,5€ par action soit 560M€

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ / 15€ : 880 / 430 M€

Nombre maxi d'actions gratuites attribuées à environ 60 dirigeants : 436.000

NB : sous réserve d'un plan complémentaire mis en place par BAIN Capital

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ / 15€ : 9,6M€ / 6,5M€

Nombre maxi d'actions gratuites attribuées au PDG : 248.000

NB : sous réserve d'un plan complémentaire qui pourrait être mis en place par BAIN Capital

Plus-value si l'action est valorisée à 22€ / 15€ : 5,5M€ / 3,7M€

Participation distribuée aux 10.000 salariés depuis 2015 : 1,6M€ soit 160€ par salarié en 6 ans

**SAP / Chronotime / Concur :****ça rame au lancement !**

Le mois dernier, qui pouvait imaginer que le démarrage des nouvelles applications de gestion serait aussi lent ? En effet, rien dans les annonces rassurantes transmises par la Direction en décembre 2021, ne laissait présager une telle situation dégradée et anxiogène : elle annonçait une ouverture le 25 janvier, soit il y a plus d'un mois ! **Au 24/02/22, 7233 salariés avaient finalement accès aux systèmes, mais tel n'était pas encore le cas pour plus de 2500 d'entre eux !**

Ce lancement met en évidence un planning de démarrage trop ambitieux, ainsi que les lacunes dans la communication de la Direction, ce que vos élus CFE-CGC pointent du doigt pourtant régulièrement !

Des risques financiers pour les salariés et l'entreprise !

Si l'accès aux nouvelles applications est une condition nécessaire pour commencer à saisir ses activités et frais professionnels, ce n'est pas une condition suffisante pour les finaliser : il faut encore que les managers valident les données saisies par les salariés placés sous leur responsabilité. Ainsi, les délais s'ajoutant aux délais et, à la fin du processus, **la paie de février n'a pas été en mesure, pour un grand nombre de salariés, d'intégrer les éléments variables** tels que les heures supplémentaires ou les astreintes, qui ne seront donc pas payés en cette fin de mois ! **Il en est de même pour les frais professionnels.**

La situation qui en résulte peut entraîner pour certains d'entre nous des difficultés financières voire des découverts bancaires importants et imprévus : c'est inadmissible !

Nous avons écrit au PDG pour dénoncer cette situation et demander que des mesures immédiates soient prises avant la fin février : à ce jour, nous attendons encore sa réponse !

Toute la lumière devra être faite sur les raisons de cette situation critique qui pourrait mettre en danger l'entreprise en raison de la difficulté à réaliser la facturation de janvier voire février et même au-delà.

Expertise pour risque grave pour les ADV !

Constatant une **dégradation des conditions de travail des assistantes de gestion** en lien avec la mise en œuvre de SAP et à l'initiative notamment de vos représentants CFE-CGC au CSE Central (CSEC), ce dernier a mandaté le cabinet Syndex afin d'établir un diagnostic de la situation de sorte que, sur la base des préconisations qui en ressortiront, la Direction mette en place **des mesures d'amélioration de leurs conditions de travail et de protection de leur santé.**

Dans tous les cas vos représentants CFE-CGC sont à votre côté si vous rencontrez le moindre problème.

**Résiliation du régime de prévoyance :****qui sera le nouvel assureur ?**

À la suite de la résiliation par Malakoff-Humanis, du contrat d'assurance de notre régime de prévoyance (cf. nos n° précédents), et après appel d'offres, deux assureurs restent en lice : AG2R et Groupama Gan Vie.

Les taux de cotisations proposés étant de même niveau pour chacun des deux assureurs, soit **+28%** d'augmentation, le choix final se décidera principalement sur les services que chacun d'entre eux sera en mesure d'apporter : dispositifs d'action sociale, parcours de soutien pour le retour à l'emploi après un arrêt de travail long, assistance au quotidien pour les ayants droits (veuf/veuve, orphelins) d'un salarié décédé, qualité et rapidité dans la gestion des dossiers décès et arrêt de travail...

A l'heure où nous écrivons ces lignes, ce choix n'est pas encore acté.

La Direction tarde aussi à renégocier l'accord d'entreprise : pourtant, face à l'augmentation très importante réclamée par les assureurs, il est nécessaire de réexaminer la proportion de financement de la cotisation par l'entreprise (actuellement : 60% pour les salaires mensuels jusqu'à la TA, soit 3428€, et 50% au-delà).

Il reste 30 jours à peine pour réaliser tous ces travaux !

A suivre...

**Cyber attaque du 19 décembre : et maintenant ?**

La Direction reste taiseuse sur le sujet au motif que l'enquête criminelle est en cours.

Comme nous l'avions annoncé le mois dernier, l'ensemble des Organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, Solidaires) ainsi que la CGT, **a saisi l'Inspection du travail** car des salariés avaient dû poser des jours de congés, en catastrophe, et sous pression de leur management, sans aucun respect des délais légaux de prévenance !

Pour que notre action soit efficace, nous avons impérativement besoin de vos témoignages : si vous avez été placés dans cette situation, et avez dû obtempérer contre votre gré, faites-vous connaître rapidement auprès de vos représentants CFE-CGC !

Sur un autre plan, la **CFE-CGC** a interpellé la Direction pour que **des primes exceptionnelles soient attribuées notamment aux salariés qui étaient en 1^{ère} ligne** dans ce dossier ou **qui ont modifié leurs conditions de travail au pied levé**, parfois dans de mauvaises conditions : là encore, **la Direction tarde à passer à l'acte.**

Egalité pro - Immobilier - Flex Office



Egalité professionnelle homme-femme : des oublis !

Dans le cadre des obligations légales sur le respect de l'égalité professionnelle homme-femme, l'entreprise met en place une enveloppe annuelle au niveau du périmètre France, pour attribuer une augmentation aux femmes de retour de congé de maternité ou d'adoption (102.000€ pour 2022, cotisations salariales et patronales incluses, soit environ 51.000 € en net salarié).

Cette disposition n'est pas appliquée avec rigueur : en particulier, quand un congé maternité/adoption est suivi d'un congé parental, la Direction « oublie » généralement de mettre en place cette augmentation !

A toutes celles et ceux qui sont revenues de congé parental, avez-vous eu une augmentation dans l'année qui suivait la fin de ce dernier ?

Si tel n'est pas le cas, contactez vos représentants CFE-CGC qui vous aideront à obtenir cette augmentation.



Quels sont les véritables projets immobiliers d'Inetum ?

Le plan stratégique UPSCALE23 prévoit une diminution de 15% des coûts immobiliers, ce que la Direction présente comme une simple « rationalisation ». En réalité, c'est bien une contraction de l'espace de travail des salariés qui est visée, conjointe avec une mise en place du flex-office (voir article suivant).

Les opérations immobilières s'intensifient avec la fermeture d'un étage à Saint-Chamond, la réduction drastique de l'espace à Clermont-Ferrand (dont la fermeture est envisagée en 2023), la fermeture du site d'INETUM Software d'Albi, la fermeture du site SIS de Courbevoie qui déménagerait à La Défense, la fermeture de 2 étages sur 4 à Meudon d'ici février 2023, la fermeture en cours du site de Mozart dont une partie des équipes déménage sur Monge et l'autre sur Saint Ouen.

Et à la fin, combien de m² restera-t-il pour accueillir un nombre de salariés prévu en hausse importante ? En effet, il est loin d'être acquis que TOUS les salariés vont s'inscrire dans une pratique pérenne et massive du télétravail.



Le Flex Office poursuit son déploiement en douce : après Lille et La Chapelle Sur Erdre ... maintenant Saint Ouen, et après ?

La mise en place du flex-office avait été niée jusqu'à récemment par la Direction (cf notre lettre n°259 de mai 2021) mais elle est maintenant contrainte de la reconnaître face aux multiples exemples de mise en œuvre, dans un premier temps « dissimulée », d'abord sur les sites de Lille, de la Chapelle Sur Erdre et maintenant de Saint Ouen.

Vos représentants CFE-CGC ont interpellé la Direction et continuent de le faire afin qu'elle présente enfin ses réelles intentions et leurs conséquences pour les salariés aux instances ad hoc (CSE Central, CSE d'établissement, CSSCT centrale, CSSCT d'établissement).

En attendant une attitude de la Direction enfin à la hauteur des enjeux, et face à la mise en place effective du Flex Office à Saint Ouen (dans un premier temps pour les équipes DRH, Paye et Finance, mais ce n'est qu'une première étape, avant la généralisation !), vos élus CFE-CGC appellent de leurs vœux le CSE Ile De France à mandater un Cabinet spécialisé afin de réaliser une expertise permettant d'en mesurer tous les impacts.

Télétravail – Perte salaire net – Adhérents



Mise en place du télétravail régulier : le point au 25/02/22

En date du 25/02/22, **7176*** demandes avaient été émises, **5976 validées** (soit **83%** du nombre total des demandes), **324 restaient à valider** (soit **4,5%** du nombre total des demandes), enfin **879 ont été refusées** (soit **12,5%** 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'établit de la manière suivante :

175 (4 jours en moyenne par semaine) : **1239** soit 17% du nombre total de demandes

131 (3 jours en moyenne par semaine) : **3226** soit 45% du nombre total de demandes

87 (2 jours en moyenne par semaine) : **2363** soit 33% du nombre total de demandes

44 (1J jour en moyenne par semaine) : **348** soit 5% du nombre total de demandes

On constate que **74% de l'effectif a demandé un avenant de télétravail** et que la demande continue de se tasser (progression de 4 points par rapport au mois précédent).

Les salariés confirment donc majoritairement leur intérêt pour cette nouvelle organisation du travail.

La rédaction des avenants peut se révéler incorrecte par rapport à certaines données de terrain. Par exemple les horaires de travail. Si tel est le cas, les salariés doivent faire corriger ces avenants avant de les signer ou prendre contact avec les représentants CFE-CGC qui peuvent les aider dans leurs démarches.

La CFE-CGC a également interpellé la Direction sur la durée inférieure à 1 an de certains avenants, ce qui est en contradiction avec la pérennité explicitement prévue par le texte et la notion de bilan à faire à chaque échéance d'un an (art 3), mais aussi contraire à certaines dispositions de l'ART 2 et de l'ART 3 : la période d'adaptation de 3 mois et le délai de prévenance de 3 mois pour mettre fin au télétravail

* en incluant les demandes multiples, comme les refus suivis d'une validation.



Baisse de salaire net pour les salariés SW, suite à la TUP de SIS : la compensation se fait attendre !

Depuis **11** mois, les 1200 salariés de SW demandent à la Direction de neutraliser les effets négatifs sur leurs salaires nets, des conséquences induites par la TUP (fusions) de l'acquisition externe de SIS. La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) vole en éclats !

Qui peut admettre que la Direction leur fasse les poches de sorte qu'ils financent sur leurs deniers personnels, les opérations de réorganisations capitalistiques voulues par l'actionnaire ?

Les salariés ne sont pas des vaches à lait. Néanmoins, pour le PDG, qui ne tarit pas d'admiration sur l'excellence de ces derniers, ils restent tout de même et avant tout des postes de coût, alors la moindre économie est pour lui, une aubaine. L'actionnaire Qatari s'est toujours tacitement inscrit dans la même démarche.

Pendant les salariés n'ont pas baissé les bras depuis près d'un an, et ça n'est pas aujourd'hui qu'ils vont renoncer, bien au contraire !

Ils vont soumettre le sujet, sans délai, au repreneur : le fonds d'investissement américain, BAIN Capital de sorte que point soit enfin résolu, proprement et dans le respect de leurs droits. Ce sera une excellente entrée en matière !

10^{ème} publication !

A tous les adhérents FIECI / CFE-CGC

Il nous est régulièrement signalé par notre fédération syndicale, la FIECI / CFE-CGC, des problèmes d'actualisation de vos coordonnées de contacts ou du nom de votre entreprise d'appartenance, alors **si vous avez changé de numéro de téléphone, d'adresse mail, que vous étiez dans une autre entreprise au moment de votre adhésion à la FIECI**, ou pour signaler tout autre changement, nous vous remercions de bien vouloir le signaler à contact@fici-cgc.com



Agenda : février 2022 / mars 2022

Cela s'est passé en février :

11 février 2022 : réunion de la Commission Economique (COMECO) du CSE Central sur le changement d'actionnaire du Groupe Inetum

Les travaux d'investigation de l'expert-comptable du CSE Central ont démarré et se poursuivront tout au long du mois de mars. La quantité de documents à analyser est impressionnante du fait de la grande complexité de l'opération. Or les textes prévoient, indépendamment de l'envergure de cette dernière, que la consultation du CSE central ait lieu dans les 2 mois de son annonce soit au plus tard le 31/03/22, ce qui est totalement irréaliste, pour un travail approfondi et de qualité.

Rappelons que le dénouement de l'opération (« closing ») est prévu en mai/juin 2022, ce qui laisserait la possibilité d'un délai plus adapté pour mener ces travaux. Il est utile de souligner que la Direction et les actionnaires quant à eux, ont disposé de 6 mois sinon plus, pour boucler le dossier, de surcroît à grand renfort de très onéreux Cabinets de conseil, d'avocats, d'audit etc.

La dissymétrie de moyens est flagrante et inacceptable !

Avant le 15 février : réunion de la commission de suivi prévoyance et santé (elle n'a pas eu lieu)

Le choix du nouvel assureur du régime de prévoyance qui remplacera Malakoff-Humanis au 01/04/22, devant être acté entre la Direction et les représentants le plus rapidement possible, une réunion de la commission aurait dû se tenir en février, mais tel n'a pas été le cas. Des échanges d'informations complémentaires à la demande des représentants du personnel et de leur Conseil ont néanmoins eu lieu.

Mais la renégociation de l'accord de prévoyance pour déterminer les niveaux de prise en charge respectifs entre la part patronale et la part salariale de la cotisation mensuelle, n'a pas encore démarré, or ce point est crucial.

23 février : réunion de la commission paritaire

Conformément au calendrier 2022 des négociations, le sujet des **astreintes** a été abordé le 23 février.

La **CFE-CGC** avait remis sa plate-forme de propositions dès le 22 février en réponse à la « base » de négociation proposée simultanément par la Direction. L'écart des ambitions est sans appel : **face au vrai projet de rénovation du dispositif des astreintes élaboré par la CFE-CGC**, la Direction oppose une simple revalorisation de moins de 3%, de certaines indemnités, alors qu'aucune revalorisation n'a eu lieu depuis la mise en place de l'accord, il y a 4 ans !

De qui la Direction se moque-t-elle ?

Prévisions pour mars :

8 mars : réunion du comité de pilotage handicap

Vos représentants CFE-CGC sont partie prenante du comité paritaire de pilotage de la politique handicap d'INETUM, la CFE-CGC étant en pointe sur le sujet du handicap.

10 mars : réunion du CSE Central

Les sujets qui seront traités ne sont pas encore connus, mais ils devraient être nombreux.

Date non fixée : réunion de la commission de suivi de l'accord sur les astreintes

A ce jour nous attendons toujours la planification de cette réunion, qui doit absolument intervenir **avant** la réunion de la commission paritaire du **23 février** consacrée à la négociation sur les astreintes.

23 mars : réunion de la commission paritaire

Le sujet à l'ordre du jour sera encore celui sur les **astreintes**, pour lequel les différentes parties doivent faire de nouvelles propositions d'ici là. Espérons que celle de la Direction soient enfin à la hauteur des attentes des salariés !

Le préalable à la négociation sur ce thème, est évidemment la présentation par la Direction d'un bilan de fonctionnement de l'accord. La Direction dispose de toutes les données ad hoc : mais a-t-elle la volonté de regarder les choses en face et surtout de les améliorer pour **accroître l'attractivité du Groupe INETUM** objectif qui nous est répété à longueur de journée ?

Date non fixée : réunion de la commission de suivi prévoyance et santé

Choix du nouvel assureur à partir du **01/04/22**, rédaction des contrats d'assurance, communication vers les salariés, renégociation de la répartition part patronale / part salariale pour les cotisations.

Il y a du pain sur la planche et il reste moins de 30 jours pour boucler tous les sujets !

Date non fixée : réunion du CSE Central en vue de l'audition du représentant de Bain Capital, le nouvel actionnaire qui remplacera Mannai en mai/juin 2022

Dans le cadre des travaux en cours de l'expert-comptable du CSE Central, l'**audition du représentant du nouvel actionnaire, Bain Capital, fonds d'investissement américain, par le CSE Central** sera un moment important.

Beaucoup de choses seront sur la table, notamment **le projet que ce nouvel actionnaire veut réaliser avec Inetum, donc avec les salariés à horizon 2023 voire 2025.**

Sans surprise, ce sera sans doute comme d'habitude : une croissance phénoménale du CA (chiffre d'affaires) et une rentabilité MO/CA (MO = marge opérationnelle) dithyrambique, afin que la plus-value de cession du « nouvel Inetum » soit maximale au bout des quelques 5 années de présence au capital.

On connaît la chanson. Les salariés sont généralement malmenés dans de tels plans stratégiques, au demeurant pas franchement passionnants, et très conformistes.

L'américain Bain Capital dérogera-t'il la règle ou s'intéressera-t'il aussi peu aux salariés que Mannai l'a fait au cours des années 2015-2022 ?



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

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			
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
	Daniel ESSE	☎ 06 95 11 75 31	daniel.esse@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			
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			
Modernisation Solutions (ex 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



Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

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

