



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	Résultats 2021 du Groupe Inetum
Page 2	Pouvoir d'achat, actions gratuites
Page 3	Participation
Page 4	Négociations
Page 5	SAP, congé de paternité
Page 6	Agenda
	Contacts

N° 272 – 31 mai 2022

Perspectives 2022
 (Plan stratégique « UPSCALE 23 », hors croissance externe)

Groupe

CA: +9% à 2,4Md€

EBITDA (hors IFRS 16) :

+13% à 226 M€
 9,3% du CA
 vs 8% en 2021:

MO Groupe : +14%
 à 187M€ 7,7% du CA vs
 7,3% en 2021

Réduction de l'endettement net
 de -50M€

Résultat net :
 94M€
 vs 70 M€ en 2021

France

CA: +11% à 1md€

MO avant bonus
 +8,6% à 95M€

Réduction de la sous-traitance
 69M€, -20%
 [-17M€]
 AS notamment

Effectifs :

+9%
 à 10.400 salariés
 +8% effectif facturable
 à 9300 salariés

Perspectives 2025
 Plan stratégique « Granite 2025 » [BAIN Capital] avec croissance externe

Groupe

CA 3,2md€
 + 45% vs 2021

EBITDA (hors IFRS 16) :
 364M€

+81% vs 2021
 11,5% du CA

MO

317M€
 +93% vs 2021
 10% du CA

Résultats 2021 du Groupe Inetum : un excellent crû...à partager avec tous les salariés !

Le rapport d'analyse des comptes 2021 du Groupe Inetum par l'expert-comptable du CSE Central, présenté en séance du 18/05/22, en présence du Directeur financier ne laisse aucun doute : **tous les indicateurs économiques sont au vert**, qu'on en juge :

- **environnement commercial dynamique** après un exercice 2020 très affecté par la crise ; selon la source **GARTNER** : +12% de croissance du marché mondial des logiciels et services, +6% en France selon **NUMEUM** (SYNTEC Numérique),
- **forte croissance du Chiffre d'affaires [CA] du Groupe** : 2.219M€, +13%, du fait de la croissance organique (+5%) et de l'impact en année pleine de l'intégration d'IECISA en Espagne (+211M€, +422M€ en 2020),
- **rebond du CA en France** : 907M€ en France, + 7% (qui profite à toutes les BL et particulièrement AS, BS et SW) après une baisse de -8% en 2020 ; +6% en organique après une baisse de -9% en 2020 ; -2% par rapport au CA 2019,
- **hausse de l'activité en France** : Taux d'activité Congé Exclus [TACE] à 84,9%, + 4,3 points et proches de ceux de 2019,
- **Taux Journaliers Moyens en France [TJM] en hausse** (493€, + 2% , stables en 2020) avec une progression plus rapide des TJM Régie que celle des TJM Projets,
- **taux de marge liés à l'exécution des contrats en France** (Marges sur coûts directs [MCD]) 33,1%, en hausse de +1,1 point après une bonne résistance en 2020,
- **effectif moyen du Groupe en forte hausse** : 23.000 salariés, +9%[+1900 personnes du fait de l'intégration d'IECISA] ; 9760 en France, -1% par rapport à 2020 et -5% par rapport à 2019,
- **amélioration sensible des résultats opérationnels courants du Groupe** : EBITDA Groupe hors IFRS16 à 201M€, +30% et % EBITDA/CA en forte hausse à 9,1% vs 7,1% en 2020,
- **redressement de l'EBITDA (hors IFR16) en France (résultat avant intérêts, impôts, amortissements)** : 91,9M€, +43%, %EBITDA/CA de 10,1% vs 7,6% en 2020,
- **amélioration de la Marge Opérationnelle [MO] Groupe** : 164,5M€, +33%, ainsi que du % MO/CA à 7,4% vs 6,3% en 2020,
- **forte hausse de la MO France** : 69M€, +58%, supérieure à celle de 2019 à 60M€, bond impressionnant de 2 points du % MO/CA à 7,6% vs 5,1% en 2020 (6,2% en 2019),
- **forte progression du résultat net** : 69,9M€ vs 21,2M€ en 2020, impact des éléments non récurrents (cyberattaque : 600K€, coût de remise en état des sites en IDF : 1,7M€),
- **amélioration de la situation financière** malgré un effet de base défavorable (report d'échéances, encaissement anticipé de prestations) et les investissements en lien avec la mise en place de SAP (21M€ au total dont 12M€ en 2021)...
- etc

Fait particulièrement remarquable : la rentabilité du Groupe à 7,15%, sur la base du rapport MO/CA en France et à l'international, atteint un sommet depuis...2012 !

Les plans stratégiques UPSCALE 23 (sans croissance externe) puis Granite 2025 (avec croissance externe) ce dernier sous le contrôle du nouvel actionnaire BAIN Capital, offrent des perspectives de croissance et d'amélioration de la rentabilité encore plus fortes (cf ci-contre) dans un contexte mondial toujours très favorable aux activités de Logiciels et Services (source GARTNER :+ 10% de hausse par an en 2022 et 2023).

Le moment est donc idéal pour que la valeur créée par l'entreprise soit enfin partagée avec tous les salariés : la Direction serait bien avisée de le comprendre en mettant rapidement en place des mesures attractives à leur intention !

Pouvoir d'achat, Actions gratuites des dirigeants, Participation au titre de 2021



Pouvoir d'achat : la CFE-CGC a écrit le 23 mai à la Direction pour qu'elle ouvre en urgence une négociation sur ce sujet

Pointant une **inflation galopante qui dépasse déjà 5% en un an** (hausse des tarifs de l'énergie, carburants en particulier, mais également de tous les produits de 1^{ère} nécessité) la **CFE-CGC** dénonce, au fil des jours qui passent, **une amputation très importante du « reste à vivre » pour chaque salarié.**

Même si, dans le cadre des NAO 2022, quelques mesures salariales ont été attribuées à certaines catégories de salariés, celles-ci restent insuffisantes face à une **réalité partagée par tous** : c'est pourquoi **nous avons demandé l'ouverture en urgence d'une négociation exceptionnelle sur le pouvoir d'achat afin que des mesures de protection de ce dernier soient mises en place rapidement (calendrier de négociations attendu pour le 3 juin au plus tard).**

Le Groupe Inetum dont les résultats 2021, particulièrement brillants et en progression, ont été présentés en séance de CSE Central le 18 mai courant par son Directeur financier, **dispose d'évidentes marges de manœuvre** dont une part pourrait être attribuée au bénéfice direct des salariés.



Actions gratuites des dirigeants : une méthode d'attribution très rock'n'roll !

Le Conseil d'administration du Groupe Inetum, constatant que la cession à Bain Capital, des titres détenus par Mannai se réaliserait au prix de **1Md€ soit 15,8€ par action** (non pas 1,2Md€ ni 1,5Md€) et que l'opération se dénouerait probablement après le 30/06/22 (non pas avant le 31/12/21 ni avant le 30/06/22) a dû s'y reprendre à deux fois (séances des 27/10/21 puis 24/02/22) pour **abaisser le seuil d'attribution** de deux des plans d'actions gratuites établis en 2019 et 2020 à la valeur la plus basse prévue (1Md€) et à **la date la plus lointaine possible de réalisation de l'opération (31/12/22) afin de maximiser le gain** pour leurs détenteurs.

Et c'est ainsi que **le PDG et 3 dirigeants obtiendront tranquillement les maxima prévus** (respectivement 400.000 actions et 85.000 actions) bien que la valorisation de 1,5Md€ n'ait pas du tout été atteinte et que l'opération de cession se sera dénouée bien après la date prévue du 31/12/21.

C'est tellement plus confortable lorsqu'il n'y a plus d'aléa lié à la performance !



Participation au titre de 2021 : répondez avant le 16 juin 17H00 !

Le **25 mai 2022**, les salariés de l'UES Inetum qui étaient présents en 2021 (environ 9.500), ont reçu dans leur boîte mail (personnelle ou professionnelle) un message laconique du gestionnaire d'épargne salariale, NATIXIS Interépargne, dont l'objet était : « **Répondre à votre participation** ».

Il faut espérer que lesdits salariés ont bien ouvert ce mail car son étrange objet pouvait laisser accroire à une tentative de fishing dont la Direction d'Inetum nous a tant et tant appris à nous méfier ! On n'est jamais trop prudent, d'autant que cette même Direction n'avait nullement communiqué en interne sur la Participation au titre de 2021.

Il est vrai qu'annoncer dans l'intranet que cette dernière est de **100€ en moyenne par salarié** alors même que les **résultats 2021 de l'entreprise atteignent des sommets** (cf page 1), que **les dirigeants se voient attribuer le maximum d'actions gratuites** après avoir pris connaissance des résultats 2021 donc sans aucun aléa lié à la performance (cf ci-dessus) et que **l'actionnaire Mannai s'en va sur la pointe des pieds en empochant une plus-value de plus de 500M€** sans en avoir réservé la moindre part aux salariés grâce auxquels pourtant sa culbute a été possible (cf notre n°270 du 31/03/22), était un exercice auquel la Direction ne s'est pas risquée !

Néanmoins les salariés ne doivent pas en plus, laisser la somme qui leur revient se voir placée par défaut sur le fonds monétaire (rendement négatif assuré) et bloquée pour une durée de 5 ans : il y a mieux à faire !

Alors connectez-vous avant le 16 juin 17H sur <https://epargnants.interepargne.natixis.fr> et suivez les indications annoncées !

En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter La Direction des Ressources Humaines voire le PDG en personne : ce sont tous des spécialistes et ils sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

Les négociations paritaires en cours

Pour rappel, participent aux négociations avec la Direction les **quatre Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'UES (celles qui ont recueilli plus de 10% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des CSE de 2019) car elles sont les seules habilitées par la loi, à signer des accords d'entreprise.

Il s'agit de la **CFDT**, la **CFE-CGC**, la **CFTC** et **Solidaires Informatique**. La CGT est présente lors des séances de négociation car elle est représentative dans le Sud Ouest, mais elle n'est pas habilitée à signer les dits accords.



Astreintes : l'accord a été signé le 24 mai par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et Solidaires Informatique !

La négociation s'est achevée le 14 avril. Bien que les avancées obtenues restent modestes, elles ont tout de même le mérite d'avoir fait reculer la Direction qui exigeait la possibilité de 154 jours d'astreinte par an sans limitation du nombre de week-ends ! L'ensemble des organisations syndicales représentatives ont estimé que l'accord méritait d'être signé. Il entrera en application le 01/01/23, celui qui est actuellement en vigueur arrivant à échéance le 31/12/22.

En résumé les points positifs sont les suivants :

- la possibilité pour les salariés de mettre fin à une astreinte sur simple demande avec un préavis d'un mois.
- une meilleure information des salariés de leurs droits et des règles en vigueur sur les astreintes via la remise d'une note explicative avant tout début d'astreinte.
- une double limitation du nombre d'astreintes par an : un maximum de 140 jours calendaires d'astreinte par année civile (nous demandions 120 jours) répartis sur un maximum de 25 semaines/an (nous demandions 20 semaines), ainsi un salarié ne pourra pas être en astreinte plus de 25 week-ends sur l'année.
- une indemnisation horaire révisée de +5% (nous demandions +15%) par heure du lundi au samedi et de +17% par heure du samedi au lundi, ou un jour férié. Elles seront revues chaque année lors des **NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)**.

En revanche la Direction a refusé de majorer l'indemnité quand le délai de prévenance est inférieur à 15 jours.



Télétravail : appel à la contribution des salariés, pour le 15 juin !

L'accord de télétravail qui est réellement en vigueur depuis quelques mois (suite à la fin de la crise sanitaire démarrée en mars 2020) arrivera à échéance en octobre 2022. Il avait été signé en août 2019 **par la CFDT et la CFE-CGC** puis avait été validé en octobre 2020 par référendum auprès des salariés qui avaient massivement validé sa mise en application.

Néanmoins sa mise en pratique, comme tout nouvel accord d'entreprise, a été confronté à la réalité de terrain et à la diversité des situations et a pu rencontrer ici ou là quelques obstacles. La nouvelle négociation qui va s'ouvrir sur ce sujet le 22/06/22 a pour objectif de **tirer enseignement de la pratique observée et de pallier les manques par un nouveau texte enrichi et plus ambitieux !**

Dans ce but, **nous sollicitons tous les salariés qui le souhaitent pour nous apporter leurs contributions** en ce sens, **avant le 15/06/22**. Nous comptons sur votre mobilisation afin d'élaborer ensemble, en co-construction, **un texte novateur et satisfaisant !**



Elections 2023 des CSE : négociation du calendrier

Les mandats des élus des **8 CSE de l'UES Inetum** arriveront à échéance en 2023.

Plus précisément ceux des CSE d'Ile de France, Nord, Est, Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne et Software seront échus en mars 2023 et ceux de Grand Ouest et Sud-Ouest le seront en juillet 2023.

La réalisation d'un scrutin à des dates communes à tous les CSE serait souhaitable. Cependant, cela aura une conséquence sur la durée des mandats actuels : réduction de certains, ou allongement d'autres !

Sachant que les élections professionnelles doivent se situer, autant que faire se peut, en dehors des périodes de vacances scolaires pour rassembler un maximum de salariés (vote électronique), le choix des meilleures dates (1^{er} tour et 2nd tour) est un exercice très contraint.

Deux séances de commission paritaire sont prévues à cet effet : **le 08/06/22 puis le 22/06/22**.

Démarrage de SAP et expertise sur les conditions de travail, congé de paternité



Démarrage de SAP et expertise sur les conditions de travail des assistantes de gestion

Le démarrage de SAP et des outils connexes (Chronotime et Concur) n'a pas de fini de faire parler de lui. Les Inetum-iens s'en souviendront longtemps.

Dans ce contexte très difficile, le CSE Central a mandaté le Cabinet Syndex afin qu'il réalise en urgence **une expertise sur les risques professionnels de la population la plus exposée, celle des assistantes de gestion**, qui supportent depuis plusieurs mois des conditions de travail ...insupportables !

Le Cabinet a présenté son rapport en séance de CSE Central du 18/05/22 et son diagnostic a mis en évidence des manquements importants dans la conduite du projet : un défaut d'anticipation des ressources nécessaires, une prise en compte insuffisante du travail réel, une absence de prise en compte des risques professionnels, des formations ponctuellement insuffisantes et globalement inadaptées, une communication insuffisante sur les évolutions induites par SAP dans le partage des tâches entre les différents acteurs, les membres de l'équipe de projet semblant avoir été eux-mêmes en difficulté ces derniers mois.

L'absence d'allocation de ressources complémentaires permettant de décharger les assistantes d'une partie de leur travail quotidien, afin de leur libérer du temps pour les tâches supplémentaires induites par la préparation du projet SAP avant son déploiement pose véritablement question. Elles ont dû faire face à des situations de travail qui ont engendré de nombreux facteurs de RPS (Risques Psycho Sociaux) : accumulation de retards induisant le sentiment de perdre pied et d'être sous pression, génération d'un stress aigu et/ou situations d'épuisement, réduction de l'autonomie décisionnelle et des marges de manœuvre, sentiment continu d'insécurité du point de vue du déroulement du travail ...

La Direction a admis la réalité et doit désormais s'atteler à la mise en œuvre d'un plan d'action visant à protéger la santé déjà dégradée des salariés les plus exposés, et à prendre toutes les dispositions nécessaires pour apporter des solutions aux points évoqués.

Le CSE Central mais aussi les CSE et les organisations syndicales resteront très vigilants sur l'évolution de la situation aussi longtemps qu'il sera nécessaire.



Congé de paternité : les heureux nouveaux papas d'Inetum sont trop peu nombreux à exercer leur droit !

On l'oublie trop souvent, mais la **CFE-CGC avait été la 1^{ère} confédération syndicale à revendiquer la création d'un congé paternité et l'avait obtenu en 2001**, afin que les hommes qui le souhaitent puissent plus facilement concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale au moment de la naissance de leur enfant.

Initialement d'une durée de 11 jours calendaires, il est tout récemment (01/07/21) passé à **25 jours calendaires ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples** (le décompte inclut les samedis, les dimanches, les jours fériés, les jours chômés) qui s'ajoutent bien entendu aux 3 jours du congé de naissance. Pour mémoire les 3 jours du congé de naissance sont décomptés en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés) et commencent obligatoirement le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui le suit. La rémunération est totalement maintenue par l'employeur pendant ces 3 jours.

Concernant les 25 jours du congé de paternité (qui ne requièrent aucune condition d'ancienneté minimale dans l'entreprise mais imposent de prévenir l'employeur 1 mois avant le début du congé), **4 jours doivent être pris après le congé de naissance**, le solde, soit **21 jours pouvant être fractionné ou non**, en deux périodes non consécutives d'une durée minimale de 5 jours chacune qui doivent être pris dans les 6 mois de la naissance de l'enfant.

L'indemnisation légale est réalisée par la Sécurité Sociale dans la limite du PMSS, soit 3428€ mensuels (89,03€ max par jour après déduction forfaitaire de 21% pour les cotisations sociales).

Prenez contact avec nos représentants pour plus d'informations !



Agenda : mai 2022 / juin 2022

d

Cela s'est passé en mai :

4 mai : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour : « Stories » étape 1. Le Cabinet APEX-ISAST mandaté par le CSEC a présenté son 1er rapport sur le volet financier du projet de déménagement en janvier 2023 du siège social d'Inetum dans le nouvel immeuble « Stories » à Saint Ouen, ainsi que sur l'impact de la durée de trajet pour les salariés actuellement dans d'autres sites IDF.

Au-delà de l'économie substantielle qui sera réalisée par Inetum (**4M€ par an pendant les 10 ans de la durée du bail**), il sera nécessaire de prévoir des **mesures d'accompagnement pour les salariés** qui vont être confrontés à un surtemps/surcoût de trajet ainsi que la location de places de parking supplémentaires, celles prévues au niveau du bâtiment étant en nombre insuffisant par rapport aux besoins.

L'étape 2 concernera le choix du mobilier de bureau (plans de travail réglables en hauteur, caissons, casiers individuels, fauteuils de bureau...).

11 mai : réunion de la commission paritaire

- **Télétravail** : Un bilan de fonctionnement de l'accord de télétravail a été réalisé par la Direction. Il en ressort que **60% des salariés disposent d'un avenant télétravail** et que c'est en région que la proportion de télétravailleurs est la plus importante (3 sur 4), ainsi que dans les BL SW et Outsourcing (3 sur 4).

La Direction attend pour le **15/06/22**, les propositions des organisations syndicales visant à faire évoluer le présent accord télétravail, qui arrive à échéance en octobre prochain. La **CFE-CGC** souhaite s'appuyer aussi sur les propositions des salariés (**cf page 3**) et lance ici un appel à contributions ! **Soyez nombreux à nous répondre (cf. coordonnées en page 6)**.

- **Bilan des instances de représentation du personnel (IRP)** : la **CFE-CGC** a présenté son rapport sur le bilan de fonctionnement des IRP (CSE et autres instances). Le sujet sera approfondi dans une réunion ultérieure.

18 mai : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour :

- la **présentation des résultats 2021 d'Inetum (cf. Page 1)** par le Cabinet ADECO mandaté par le CSE Central en présence du Directeur financier

- la **présentation par le Cabinet SYNDEX mandaté par le CSE Central du rapport sur les conditions de travail des assistantes de gestion dans le cadre du démarrage de SAP (cf. page 3)**. Il ressort de ce dernier de nombreuses situations de souffrance au travail et en filigrane, la perte possible de sens du travail : la Direction a admis avoir négligé de mettre en place des indicateurs permettant de déceler en amont de telles situations et devra en urgence apporter des réponses individuelles et collectives.

31 mai : le CSE Inetum SW est à Reims !

1^{ère} réunion en présentiel depuis 2 ans dans l'une des 14 agences régionales !

Prévisions pour juin :

8 juin : réunion de la commission paritaire

A l'ordre du jour : ouverture de la négociation sur le calendrier des élections pour le renouvellement des CSE en 2023.

Du fait que les élections 2019 des CSE Grand Ouest et Sud Ouest ont eu lieu en juillet 2019 alors que les autres CSE (IDF, Nord, Est, Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne et Software) ont eu lieu en mars 2019, il s'agira d'examiner la possibilité de dates communes d'élection 2023 pour tous les CSE, ce qui aura nécessairement un impact sur la durée des mandats en cours (prolongation de certains ou réduction d'autres). L'unanimité des Organisations syndicales Représentatives est requise dans de telles situations.

10 juin : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour : « Stories » étape 2 : suite à l'étape 1 traitée le 4 mai, présentation par le Cabinet APEX-ISAST, de son second rapport sur l'aménagement du nouvel immeuble « Stories » à Saint Ouen qui accueillera le siège social d'Inetum à partir de janvier 2023 (mobilier, répartition des espaces de travail par Business Line, Flex-office et ses conséquences ...)

Information sur les acquisitions réalisées par le Groupe Inetum depuis janvier 2022

Présentation du rapport du Cabinet ADECO dans le cadre de l'opération de reprise d'Inetum par BAIN Capital et du **contrôle en matière de concentration**, dans plusieurs pays (Maroc, Colombie) ou zone géographique (Union Européenne).

14 - 21 juin : déplacement d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum du Grand Ouest

Les représentants du personnel **CFE-CGC** seront :

- **le 14 juin à Rennes**
- **le 15 juin à Niort**
- **le 16 juin à La Chapelle sur Erdre**
- **le 21 juin à Orléans**

Ils iront à la rencontre des salariés pour échanger sur tout sujet d'actualité ou de préoccupation collective / individuelle. Réservez un peu de votre temps pour les rencontrer !

15 juin : date limite de remise des propositions des Organisations syndicales sur le télétravail

Envoyez-nous vos contributions avant cette date ! Nous les défendrons lors de la négociation qui s'ouvrira le 22/06/22/

22 juin : réunion de la commission paritaire

A l'ordre du jour : la fin de la négociation sur le calendrier des élections 2023 des CSE et la poursuite de la négociation sur le télétravail (l'accord en vigueur arrive à échéance en octobre 2022).

28 juin : déplacement d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum de Lyon



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 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			
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	Olivier MAULMY	☎ 07 87 16 17 19	olivier.maulmy@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/>

