



**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	Grève du 20 septembre
Page 2	Courrier au DRH pour une sortie de conflit
page 3	Déménagements en IDF, télétravail, Participation, Loi Toubon
Page 4	Monétisation des jours de repos
Page 5	Réforme des retraites
Page 6	Agenda
Page 7	Contacts

N° 276 – 30 septembre 2022



Grève du 20 septembre pour la préservation du pouvoir d'achat : la Direction fait l'autruche !

Mettre la tête dans le sable pour ne pas voir les problèmes, voilà ce que la Direction semble avoir décidé de faire face à l'impérieuse nécessité d'augmenter les salaires dans un contexte d'inflation galopante d'un niveau qu'on n'avait plus vu depuis longtemps, selon les chiffres officiels.

La Direction se défend aujourd'hui de « faire une politique salariale » en fonction de l'inflation.

Pourtant elle l'a bien pratiquée pendant les dix années qui viennent de s'écouler : souvenez-vous de la ritournelle que nous chantait la DRH précédente à chaque démarrage des NAO (**N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires) : « l'inflation étant de 1,5%, je ne peux pas me permettre d'augmenter les salaires d'un pourcentage supérieur ».

Résultat : dix ans d'écrasement des salaires !

Dix ans pendant lesquels la « négociation » était bouclée en une réunion et le budget alloué aux augmentations, exclusivement individuelles, était calqué sur le taux d'inflation imperturbablement bloqué à 1,5%. Charge aux managers de terrain de faire avec ! Conséquence : soit très peu de salariés étaient augmentés d'un montant raisonnable, soit un peu plus l'étaient, mais d'un montant ridicule : tout dépendait de l'option retenue localement.

On ne s'étonnera pas, qu'après des pratiques de cette nature, les salariés, lassés d'une politique salariale aussi pingre qu'injuste, soient allés voir ailleurs, car l'herbe y était plus verte. Ce sont autant de compétences qui manquent maintenant, dans un contexte où le recrutement est devenu particulièrement difficile.

Le nouveau DRH n'a pas souhaité pousser la chansonnette de son prédécesseur : pourtant avec un taux d'inflation de 7% voire plus de 10% en fin d'année, la même méthode d'indexation aurait rapidement permis l'ajustement des salaires à la hausse. Mais c'eût été trop simple.

Partout, et pas seulement chez Inetum, des grèves se déclenchent car les salariés ne cessent de voir leur « reste à vivre » (après le paiement des dépenses contraintes) s'amenuiser de jour en jour. A tel point que la situation est devenue insupportable !

Le problème du partage de la valeur se pose de plus en plus crûment : les salariés du Groupe voient bien que les millions dansent au-dessus de leurs têtes mais ne retombent jamais dans leurs poches : plus de 500M€ pour Mannai, l'ancien actionnaire, un emprunt bancaire de 1,6 Md€ souscrit par le nouvel actionnaire l'américain Bain Capital, sans oublier le PDG qui se voit attribuer 30% d'augmentation en 2022 (après 16% en 2020) etc.

L'argent est visiblement facile à obtenir pour certains, mais jamais pour les salariés alors qu'ils contribuent considérablement à l'accroissement de valeur de l'entreprise.

La mobilisation des salariés à l'appel des Organisations Syndicales réunies en intersyndicale est révélatrice du malaise qui s'installe et qui ne cessera de s'amplifier tant que la Direction ne sera pas revenue à la table des négociations pour dénouer le conflit par des propositions acceptables.

Il ne sert à rien de minimiser cette action ou de la moquer comme certains Directeurs se sont autorisés à le faire, cela ne fera qu'attiser la colère qui gronde et qui finira par exploser avec ses conséquences délétères.

C'est lorsque l'espoir disparaît que l'on cesse de se battre.

Nous n'avons donc aucune raison de cesser de nous battre : nous poursuivons nos actions avec les salariés jusqu'à l'atteinte d'une issue favorable.



Nous adressons tous nos chaleureux remerciements et nos félicitations aux salariés qui se sont mobilisés pour défendre leur pouvoir d'achat **lors de la journée d'action du 20 septembre !**

En l'absence de réponse de la Direction face au mécontentement exprimé, l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives ont interpellé le Directeur des Ressources Humaines du Groupe (cf lettre ci-dessous) afin d'engager une réelle négociation sur la mise en place de mesures concrètes permettant de défendre le pouvoir d'achat de tous les salariés.



A l'attention de M Bruno DA SOLA
Directeur des Ressources Humaines
Groupe INETUM
145, Boulevard Victor Hugo
93 400 SAINT OUEN

Saint Ouen, le 28 septembre 2022

Objet : Négociation d'un accord de sortie de conflit

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Le 20 septembre, malgré le télétravail généralisé et l'isolement des salariés en clientèle, à Saint-Ouen, Lyon, Nantes, Lille, Bordeaux, Reims, Orthez, Niort et dans les autres agences du groupe INETUM, de nombreux salariés se sont mis en grève pour exprimer leur mécontentement de la politique salariale de l'entreprise : inégalitaire puisque ne concernant, selon vos informations données lors de la réunion du 08/07/22, que 43 % des salariés et ne permettant pas de compenser la perte du pouvoir d'achat face à une inflation galopante qui concerne pourtant 100% des salariés.

Ainsi, en août 2022, pour une année, les augmentations des prix ont représenté :

- +8% pour les produits alimentaires,
- +22,7% pour l'énergie,
- +15% pour les transports.

Dès le mois de mai, dans ce contexte, les Organisations Syndicales avaient mis en garde la Direction sur les conséquences de l'absence de mesures salariales collectives et suffisantes.

La fin de non-recevoir que vous avez exprimée le 8 juillet sous le seul prétexte de conserver un niveau de marge conforme aux attentes du nouvel actionnaire Bain Capital, les milliards d'Euros échangés lors de la cession du groupe par Manai Corporation générant plus de 500 millions d'Euros de plus-value pour ce dernier sans aucune redistribution vers les salariés, les nouvelles primes et actions gratuites octroyées aux dirigeants du Groupe, n'ont fait qu'accroître l'incompréhension et la colère des salariés.

Les Organisations Syndicales reviennent vers vous aujourd'hui afin de solliciter une réunion de sortie de conflit dans les délais les plus brefs, pour discuter des revendications collectives exprimées lors de cette journée du 20 septembre:

- Augmentation collective mensuelle de 200 € net
- Prime de 1500 € pour tous les salariés

Dans l'attente d'une réponse* de votre part, nous vous prions de recevoir, Monsieur Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe Inetum, l'expression de nos respectueuses salutations syndicales

* en l'absence de réponse et de propositions satisfaisantes, nous vous informons qu'une nouvelle journée de grève médiatisée est d'ores et déjà planifiée pour le 15 novembre 2022.

Les Délégués Syndicaux :

CFDT
Pascale LEFEBVRE
Stéphane GLAÇON

CFE-CGC
Alina TORTOCHAUT
Olivier MAULMY

CFTC
Michel Le Gouvello
Pascale DEKESS

CGT
Véronique ADOLPHE
Jean-Louis ROUGE

Solidaires
Patrice BOUVET
Vincent BRACCHETTI

Déménagements en Ile de France, télétravail, déblocage de la Participation, loi Toubon



Déménagements en Ile de France : le planning

En début d'année 2023 commencera la vague de déménagements de l'ensemble des sites d'Ile-de-France vers le nouveau site « Stories » situé à 200m du site actuel de Saint Ouen.

Cette opération s'étalera sur toute l'année **2023**, selon l'ordre suivant (nombre de salariés concernés) :

- . janvier : le siège actuel de Saint-Ouen (400 salariés)
- . février : Boulogne (70)
- . mars : Nanterre (60), Le Cargo, Monge (40)
- . juillet : Meudon (100)
- . décembre : la Tour First (60)

A la clé, une substantielle réduction des coûts immobiliers estimés à plus de 4M€ annuels sur 10 ans.

De quoi dégager de belles marges de manœuvre pour augmenter les salaires !



Négociation sur le télétravail : clap de fin

L'accord de télétravail en vigueur **arrive 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 soutenu sa mise en application.

Pour la **CFE-CGC**, la négociation ouverte le 22/06/22 afin de mettre en place un nouvel accord pour les années à venir, devait tirer enseignement de la pratique observée et pallier les manques par un texte enrichi et plus ambitieux.

Nous espérons surtout une revalorisation de l'indemnité mensuelle de télétravail de 20€ (à partir de 5 jours de télétravail dans le mois) compte tenu de la hausse des tarifs de l'énergie. La Direction a préféré l'**ajout** d'une indemnité d'installation de 100€ (dans la limite de 50% des frais réels engagés par les salariés).

Le texte reste néanmoins mieux-disant que la loi qui n'impose aucune disposition financière précise : **il est donc plus protecteur pour les salariés.**

La CFE-CGC a pris la décision de signer l'accord car cela lui permet aussi de disposer de moyens de contrôle des conditions d'application du télétravail, point essentiel puisque 8.500 salariés sont concernés.

Laisser la Direction **s'en occuper seule (si l'accord n'est pas signé)**, conduirait immanquablement à l'installation de l'arbitraire entraînant tôt ou tard le non-respect du volontariat des salariés pour cette forme d'organisation du travail !



Déblocage de la Participation : oui, mais débloquer quoi ?

Le **14/09/22**, le DRH du Groupe a écrit aux 10.000 salariés de France pour les informer qu'il leur était possible, par application de la loi du 16/08/22 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, de **débloquer jusqu'à 10.000€ de leur montant de Participation**, normalement bloquée pendant 5 ans.

La belle affaire !

Le DRH n'est-il pas au courant que **les salariés du Groupe Inetum en France n'ont reçu pour la période 2015-2020 (6 ans) qu'un montant de Participation de 160€ par personne, soit 27€ en moyenne par an ?**

Croit-il vraiment qu'avec cette **misère** les salariés pourront « financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service » comme la loi le prévoit ?

De tels propos à une telle échelle sont une véritable provocation.

Alors que le contexte social est particulièrement tendu, que recherche donc la Direction en jetant ainsi de l'huile sur le feu ?



Parlez français, Monsieur le PDG !

Mail du 15/09/22 du PDG (parmi d'autres):

*" Dear all,
In line with our growth acceleration plan, and with the aim of improving our efficiency, our organization is evolving and adapting to this dual objective.*

The following nominations are included in the [Group organization memo](#) that has just been published.

I wish them every success in their respective roles.

Best regards,

Vincent Rouaix

*Chairman and Chief Executive Officer
Inetum"*

Et en français ça donne quoi ?

Il n'est pas admissible que de plus en plus d'informations internes (note d'organisation du Groupe, etc), soient exclusivement en anglais, en **violation de la loi Toubon du 04/08/94 !**

Monétisation des jours de repos



Monétisation des jours de repos : le cheval de Troie d'une régression sociale !

Adoptée au Parlement cet été parmi un ensemble de textes, la mesure controversée dite de monétisation des jours de repos ou de rachat par l'employeur, est entrée en vigueur. Décryptage.

Dans le projet de loi de finance rectificative 2022, et dans celui portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, a été mis en place, en août dernier, un ensemble de mécanismes destinés à atténuer les effets de l'inflation. Parmi eux, on trouve **le dispositif de rachat des jours de repos**, qui suscite énormément de questions auprès des salariés. Comment ça marche ? Peut-on vraiment gagner plus en travaillant plus ? Jusqu'à quel point ? Comment demander à son employeur le rachat ? Le dispositif suscite aussi un certain nombre de craintes de la part des Organisations Syndicales, dont la **CFE-CGC** (voir plus bas).

QUEL EN EST LE PRINCIPE ET QUELLES SONT LES MODALITÉS POUR EN BÉNÉFICIER ?

Lorsque le salarié dispose de jours de repos, en application d'un accord (RTT) de Réduction du Temps de Travail (c'est le cas chez Inetum), il peut décider de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025. Concrètement, on parle de « monétisation » ou de « rachat par l'employeur » car le salarié renonce à prendre ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée.

La mesure est entrée en vigueur le 18 août 2022 et elle est rétroactive au 1er janvier 2022. Cette possibilité pour l'employeur de racheter les jours de repos est ouverte dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, mais les salariés en forfait-jours sont exclus de ce dispositif.

Le rachat des jours de repos s'opère à la demande du salarié **ET** avec l'accord de l'employeur, étant entendu que cet accord n'est soumis à aucun formalisme : en réalité c'est **la fin du cadre et des garanties collectives du temps de travail et la consécration du gré à gré laissant le salarié seul face à l'employeur. L'absence de conditionnalité pour activer ce dispositif** offre un formidable **outil unilatéral** de remise en question des 35 heures.

QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA RÉMUNÉRATION PERÇUE ?

Alors que ces journées ou demi-journées de repos auxquelles le salarié renonce sont en réalité des heures supplémentaires qui devraient être rémunérées avec une majoration de 25% au moins, **on autorise l'employeur à ne le faire que de 10%**.

La monétisation de ces jours de repos profite de surcroît d'un régime fiscal et social avantageux lorsque le rachat est effectué entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025 : aucune cotisation patronale n'étant due, le financement des régimes de protection sociale (Sécurité Sociale, Retraites, Prévoyance et santé complémentaires) en est appauvri d'autant.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est particulièrement opposée à l'idée selon laquelle le fait de majorer le salaire d'un certain pourcentage, au moment de transformer du temps de repos en temps de travail, serait bénéfique pour le pouvoir d'achat des salariés. En réalité, il s'agit pour eux de travailler beaucoup plus pour gagner très peu en plus, et avec des désavantages certains.

En effet, les modalités de rachat par l'employeur des jours de RTT ne permettent pas aux salariés d'augmenter significativement leur pouvoir d'achat mais **ce dont on peut être sûr en revanche, c'est que cette mesure entraînera une baisse significative de leur temps de repos, de nature à mettre en danger leur santé, physique et mentale, ainsi que leur sécurité.**

Pour que le rachat des jours de RTT puisse conduire à une augmentation significative du pouvoir d'achat, cela doit nécessairement passer par une valorisation substantielle de la majoration applicable au salarié qui renonce à certains de ses jours de repos, il faut aller bien au-delà, à l'instar de la règle applicable pour le 1er mai, à savoir : le doublement de la rémunération.

Au final, cette disposition sert surtout à éviter de traiter le vrai sujet du pouvoir d'achat : les augmentations de salaires. Enjeu qui devrait donner lieu à de grandes négociations collectives au niveau interprofessionnel, dans les branches et dans les entreprises.

Par conséquent, la CFE-CGC considère que ce dispositif qui s'apparente plus à une arnaque qu'à une aubaine, doit être utilisé avec parcimonie et laissé exclusivement à la libre appréciation du salarié.

Retraites



Réforme des retraites : l'opposition argumentée de la CFE-CGC

Lors de la réunion d'échanges organisée au ministère du Travail, la **CFE-CGC** a étayé son opposition à une réforme brutale du système de retraite français du secteur privé

Dialogue de sourds, mais dialogue quand même au ministère du Travail, lundi 19 septembre, lors de la réunion organisée par Olivier Dussopt (Ministre du Travail) sur la réforme du système de retraite voulue par l'exécutif. Si le ministre souhaitait recueillir un consensus des organisations syndicales et patronales sur l'analyse du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) paru en septembre 2022, le moins qu'on puisse dire est qu'il ne l'a pas obtenu. « *Le tour de table a démontré que ce consensus était très loin d'être atteint, c'est un euphémisme !* », constate Gérard Mardiné, Secrétaire Général de la Confédération **CFE-CGC**, présent, rue de Grenelle, aux côtés de François Hommeril, Président confédéral.

IL N'Y A PAS DE DYNAMIQUE NON CONTRÔLÉE DES DÉPENSES DE RETRAITES !

L'essentiel de l'argumentaire de la **CFE-CGC** tient en effet en une phrase du rapport du COR : « *Les résultats de ce rapport ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite.* » Autrement dit, il n'y a pas de « bien-fondé » de cette réforme voulue par l'exécutif, notamment parce que certaines des hypothèses utilisées par le COR pour ses projections ont des limites importantes qui entraînent des conclusions trop pessimistes. Un seul exemple : l'actualisation des données démographiques. « *La variante centrale de projection du rapport de l'Insee de fin 2021, intégrée dans les hypothèses du COR, n'est pas réaliste* », relève la **CFE-CGC**.

LA CFE-CGC JUGE LES HYPOTHÈSES DU COR, IRRÉALISTES

L'espérance de vie ne progresse plus depuis 10 ans et l'état actuel et le déficit d'actions portant sur les facteurs susceptibles de la rallonger (état du système hospitalier, niveau de pollution environnementale, conditions de travail) « *rendent irréalistes la projection retenue* », objecte la **CFE-CGC**.

L'hypothèse de baisse du chiffre de fécondité retenue par le COR « *suscite beaucoup d'interrogations : cela revient à considérer que ne seront jamais menées de politiques volontaristes pour donner confiance en l'avenir aux jeunes générations* », conteste Gérard Mardiné.

François Hommeril de son côté, pointe un certain nombre de conséquences délétères de la réforme si elle s'appliquait. A commencer par le fait qu'elle pénaliserait nombre de femmes mères de famille en activité qui, dans le système actuel, peuvent prétendre à une pension de retraite complète à 62 ans ou 63 ans. « *Demain, nombre d'entre elles devront attendre 65 ans alors qu'elles ne le souhaitent pas. Pour la CFE-CGC cette injustice augmentée est inacceptable* », s'insurge le président confédéral.

LES SALARIÉS DU PRIVÉ NE DOIVENT PAS PAYER L'INCURIE DE L'ÉTAT !

Il est par ailleurs monté au créneau sur l'épineux sujet de la gestion de la fonction publique et de ses conséquences sur la retraite de ses salariés.

Pour la **CFE-CGC**, c'est le manque de considération des gouvernements successifs pour les agents de la fonction publique, et en particulier la non-augmentation du point d'indice pendant des années, qui génèrent un sous-financement des retraites des fonctionnaires. « *Il faut mettre fin à ce renoncement de l'État employeur et nous nous opposons à ce que ce soient les salariés et les retraités du secteur privé qui fassent les frais des erreurs de gestion de l'État* », a argumenté François Hommeril.

Quant à la cuisine politique du gouvernement, l'ensemble des organisations syndicales a indiqué son **opposition à tout passage en force de la réforme dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) ou par le biais de l'article 49-3**. Une arme législative qu'Olivier Dussopt a semblé ne pas écarter quand il a dit aux partenaires sociaux que son utilisation « *ne portait pas atteinte à la démocratie* ».

La **CFE-CGC** considère, au contraire, que sur un sujet d'une telle importance sociétale et financière pour les Français, l'absence de vote de la représentation nationale constituerait un déni démocratique.

Cela s'est passé en septembre :

6, 7, 8, 15 septembre : déplacements des représentants CFE-CGC dans les sites Inetum du Sud Est et de Lille

Nous remercions tous les salariés que nous avons rencontrés pour leur accueil, la qualité des échanges que nous avons eus avec eux et l'intérêt qu'ils ont portés aux informations que nous leur avons transmises.

Nous reviendrons. 😊

En attendant, rejoignez notre équipe !

13 septembre : réunion du CSE Central

- le calendrier d'emménagement dans le nouvel immeuble « Stories » remplaçant à terme tous les sites d'Ile de France est désormais arrêté et s'étalera de janvier 2023 à septembre 2023 (cf page 3/7)

- le nouveau plan stratégique UPSCALE25 prévoit une croissance organique du Chiffre d'affaires (CA) du Groupe de 6% chaque année jusqu'en 2025 soit 2,8Md€ en 2025 (2,2Md€ en 2021) et de 20% du taux de marge opérationnelle (MO/CA) à 8,6% en 2025 (7,2% en 2021). Les plans d'action sous-jacents devront être analysés par l'expert du CSE Central tout particulièrement pour la France, ainsi que les projets d'acquisition externes qui ne vont pas manquer de s'amplifier mais restent encore des secrets bien gardés.

- la mise en place de SAP semble se normaliser à fin septembre 2022, date où la Direction a enfin promis de transmettre des situations économiques fiables au niveau des CSE : il serait grand temps après 9 mois d'abstinence !

14 septembre : réunion de la commission paritaire sur le télétravail.

Le texte du nouvel accord de télétravail a été remis aux Organisations syndicales. La période de signature a pris fin le 30/09/22. Pour garder la main sur le suivi de terrain du télétravail auprès des 8000 salariés concernés, la CFE-CGC a décidé d'être signataire de cet accord d'une durée de 3 ans, bien que la Direction n'ait pas ré-évalué l'indemnisation mensuelle de télétravail (20€) mais ait préféré ajouter une indemnisation d'équipement de 100€ maximum (dans la limite de 50% de la dépense réelle).

20 septembre : grève des salariés d'Inetum pour défendre leur pouvoir d'achat

Selon nos estimations plusieurs centaines de salariés ont participé à cette mobilisation (les chiffres précis seront connus après traitement des données de la paie de septembre).

C'est un résultat tout à fait encourageant.

Nous remercions chaleureusement tous nos collègues qui ont pris part au mouvement avec **détermination** et comptons sur leur adhésion à la poursuite de l'action (cf page 1 et 2) : **en effet, à ce jour, la Direction n'a pas encore souhaité revenir à la table des négociations.**

26 septembre : 1^{er} tour des élections du CSE d'IMS (Inetum Modernisation Solutions)

La liste de la CFE-CGC étant la seule à concourir, et le quorum ayant dépassé 50%, elle remporte le siège de titulaire et celui de suppléant (un seul poste à pourvoir). Bravo aux candidats et un grand merci à tous les électeurs pour leur confiance !

Prévisions pour octobre :

5 octobre : réunion du CSE Central

A l'ordre du jour, un point complémentaire relatif à l'acquisition d'Inetum par Bain Capital.

octobre : après la grève du 20 septembre, pour défendre leur pouvoir d'achat les Organisations Syndicales représentatives appellent la Direction à une véritable négociation sur le pouvoir d'achat dans les plus brefs délais



L'intersyndicale **CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, Solidaires**, s'est réunie le 27/09/22 et a adressé un courrier au DRH (cf page 2) afin de négocier un accord de sortie de conflit. Elle a également prévu une nouvelle journée d'action le 15 novembre prochain.

12 octobre : réunion de la commission de suivi de l'accord sur les astreintes.

Cette réunion sera l'occasion d'un bilan de fonctionnement et d'un état de lieux des astreintes dans les différentes unités du Groupe.

Attention : l'accord signé le 24/05/22 par la **CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et Solidaires** ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2023

25 octobre : réunion de la commission de suivi de l'accord de prévoyance et de frais de santé.

Au cours de cette réunion où les représentants du personnel seront accompagnés par leur propre conseil, le Cabinet AOPS, le conseil de la Direction, ADDING, présentera:

- les **résultats 2021 du régime de prévoyance**, dont les résultats 2020 étaient si déficitaires que l'assureur Malakoff-Humanis avait dénoncé le contrat au 31/03/22, le nouvel assureur choisi après appel d'offres étant **AG2R** depuis le 01/04/22.

- les résultats du 1^{er} semestre 2022 du régime de frais de santé.

Une 2nde réunion est prévue le 09/11/22 pour examiner :

- les **conditions d'intégration au 01/01/23 dans le régime de prévoyance, de l'OCIRP** (institution spécialisée sur le risque décès apportant un accompagnement social personnalisé),

- les résultats des **6 premiers mois de fonctionnement avec AG2R**, présentation de « l'action sociale » AG2R

11 au 18 octobre : déplacements d'une délégation CFE-CGC dans les sites Inetum de l'OUEST et IDF

4 octobre : Saint Ouen

11 octobre : Rennes

12 et 13 octobre : La Chapelle Sur Erdre

18 octobre : Monge et Tour First (La Défense)

A venir en novembre : Caen (3/11), Lyon (7/11), Chauray (28/11), Orléans (en cours de planification)



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
	Anthony FLORENT		anthony.florent@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
MÉDITERRANÉE	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)	Martin JOURDAN Gilles ROLLAND DE RENGÉ	☎ 06 09 10 04 62	

<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/>

