

Numéro 188

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Août 2021

Dans ce numéro

La conciliation plutôt que l'humiliation ?.....	1
Qualité de vie au travail : La vitrine et la réalité.....	1
Most Attractive ??? Really ???.....	3
Mobilité / détachement / Mission chez le client comment on s'y retrouve ?..	3
Refusons le projet de loi sanitaire et les régressions sociales.....	5
En marche forcée.....	5
Le pass sanitaire, énième aveu d'incompétence liberticide.....	5
Assurance chômage : Le "Quoi qu'il en coûte ... aux précaires".....	6

Nous suivre

Nous écrire



La conciliation plutôt que l'humiliation ?

De 2019 à 2020, Mme D. a vécu une longue période d'intercontrat, isolée, sans matériel ni consigne de travail ou de formation.

Après avoir subi le harcèlement de ses responsables pour la pousser à la démission ou à la rupture conventionnelle, Mme D. a été licenciée en février 2020 pour des motifs insignifiants (erreur de saisie du CRA, mauvaise attitude lors d'un entretien où son manager tentait une nouvelle fois de la rabaisser et de lui faire accepter un départ négocié).

Mme D. en reconversion professionnelle développeuse PHP, n'avait pourtant jamais pu effectuer de mission en rapport avec ces compétences. Après une mission réussie en MOA, son manager n'a jamais cessé de lui répéter "qu'elle n'était pas faite pour l'informatique", "qu'elle mettrait les équipes et projets en péril", ...

Un an après, Mme D. est cheffe de projet et gère une équipe de 10 personnes dans son domaine de compétence, preuve de l'ineptie du management Inetum qui met à la porte une nouvelle fois une personne compétente et motivée.

Accompagnée par Solidaires Informatique, Mme D. a assigné Inetum aux prudhommes pour contester son licenciement. Inetum par peur du ridicule a fini par baisser les bras et a signé une conciliation totale pour mettre un terme à la procédure sans faire trop de remous et éviter une nouvelle condamnation humiliante.

Pour ne jamais baisser les bras et savoir se faire respecter, nous serons toujours à vos côtés.



Qualité de vie au travail : La vitrine et la réalité

Inetum apparaît dans l'édition 2021 du classement des Nouveaux Conquérants de l'Économie de l'Institut Choiseul. Inetum est mentionné dans la catégorie : « Les champions du capital humain et des territoires » qui récompense les entreprises plaçant l'humain et les territoires au cœur de leur développement... »

Dans quelle mesure INETUM ne se jette-t-elle pas elle-même des fleurs, alors que les résultats d'une enquête de qualité de vie au travail a été menée auprès des salariés INETUM IDF, dirigé par le cabinet ERETRA et fait ressortir

exactement le contraire.

L'humain au centre de l'entreprise chez INETUM mais à quel prix ?

Ce qu'il ressort de cette enquête est loin d'être anodin, prenons par exemple les domaines suivants :

1 - L'environnement et les conditions de travail :

Plus de 60% des salariés se disent soumis à un au moins de ces facteurs dégradant les conditions de travail, le bruit, la chaleur, le froid, la promiscuité ou l'exiguïté, un manque ou un excès de lumière. Ce résultat n'est-il pas édifiant ?

Plus de 65% des salariés utilisent un ou plusieurs moyens de transport différents par jour.

50% de ces mêmes salariés ont plus d'1 heure 30 de trajet A/R pour se rendre sur leur lieu de travail, il peut atteindre pour certains (7,4%) plus de 3 heures/jour. Le temps de trajet quotidien moyen estimé, pour les salariés Inetum IDF est de 1h38. L'image de notre empreinte locale est visiblement bien mise à mal. Les salariés sont toujours ceux qui font les efforts, et cette contrainte forte a des répercussions néfastes sur la santé des salariés.

2 - La charge de travail :

Arrêtons-nous un instant, sur la charge de travail chez INETUM, lorsque près de 70% des salariés sont amenés à se reconnec-ter le soir ou le week-end, que les impacts de la charge de travail sont plus importants sur la sphère privée des salariés, que sur la qualité de leur travail

La première conclusion que révèle ce chiffre est la totale absence du droit à la déconnexion chez INETUM. Solidaires souhaite que la direction prenne enfin conscience de ses déficiences et revienne à la table des négociations, pour enfin mettre en place un véritable accord sur le sujet, le dernier accord datant de 2017 il est plus que temps de se préoccuper de la

santé des salariés.

La deuxième résultante est que les tensions entre la charge de travail, la qualité du travail, et la santé des salariés sont l'une des principales sources de RPS, et encore une fois les défaillances de la direction INETUM en cette matière sont trop souvent mises en évidence. La charge travail a des impacts divers, sur la vie privée des salariés et sur leur tranquillité psychologique.

3 - La santé :

La Santé des salariés chez INETUM, est un vaste sujet, que penser lorsque l'enquête QVT met en évidence que :

11,3% des salariés IDF rapportent qu'ils ont déjà été arrêtés pour burn-out depuis leur arrivée chez Inetum, ce



chiffre est inadmissible, sachant que chez INETUM, le capital humain atteint au niveau mondial 27000 personnes dont 10000 en France.

3 salariés sur 4 déclarent souffrir d'au moins un problème de santé récurrent (TMS 13,51% Maux de dos 42,21% Fatigue oculaire 41,02% Grande fatigue 20,04% Déprime 13,32% Troubles du sommeil 31,28% Maux de tête 22,17%,)

C'est ainsi que, entre 2018 et 2019, on constate une augmentation de 41% du nombre de jours d'absence, et de 46% du nombre de jours d'arrêts maladie. Ces chiffres, marquent une dégradation significative de la situation concernant la santé des salariés chez INETUM.

4 - Les relations au travail :

Il ressort qu'il existe des relations parfois complexes avec la hiérarchie qui apparaissent comme les plus dégradées. Moins de la moitié des salariés ont une appréciation positive de leurs relations

avec leur responsable hiérarchique INETUM.

14,7% disent n'avoir pas ou peu de relations avec leur responsable hiérarchique.

8,8% des salariés déclarent avoir des relations dégradées ou mauvaises avec leur hiérarchie.

Bien au contraire les relations avec les clients ou donneurs d'ordre, et même entre collègues sont au beau fixe.

Enfin 48,1% de la population dit avoir une relation distendue voire inexistante avec son responsable hiérarchique.

5 - La reconnaissance professionnelle :

Encore une fois les salariés veulent bien faire et pour cela ils sacrifient plus souvent leur vie privée et tout cela pour quel bénéfice ou quelle reconnaissance ?

Un salarié sur trois juge ses perspectives de promotion mauvaises ou très mauvaises.

Et même si chaque année on nous présente un plan de formation avec roulement de tambour : **42% déclarent n'avoir jamais suivi de formation et 22,5% se sont même vu leur demande refusée.**

Quant à la reconnaissance professionnelle :

64% des salariés considèrent que leur salaire ne correspond pas aux efforts fournis. Encore un élément qui assoie la dégradation des conditions de travail.

Lors de cette même enquête, il a été aussi fait appel à des anciens d'INETUM qui ont donné comme motivation principale à leur départ, le manque de reconnaissance, et les mauvaises relations avec la hiérarchie.

L'enquête menée par le cabinet d'expert ERETRA fait apparaître encore beaucoup de points sensibles en attente d'amélioration et des situations préoccupantes comme les agressions, les harcèlements et les violences.

Soyons sérieux quelques minutes, tout ce que pointe cette enquête en IDF est tout à fait adaptable à toutes les régions, et INETUM croit réellement qu'elle va

réussir à cacher la forêt qui brûle en son sein à grand renfort de communications coup poing, de podium dans des classements improbables, ou en signant la création d'une Chaire dans une école du numérique : intitulée « Pour une meilleure coopération entre les métiers de la Data ».

Quand est-ce que INETUM va enfin regarder vers l'intérieur de son entreprise, et panser ses plaies, décliner la coopération sociale, prendre enfin conscience de ses lacunes internes dont les salariés font trop souvent les frais et quand révisera-t-elle enfin sa copie et amorcera un vrai dialogue social ?

En une phrase :

Quand l'humain sera-t-il vraiment au cœur de l'entreprise chez Inetum ?



Most Attractive ??? Really ???

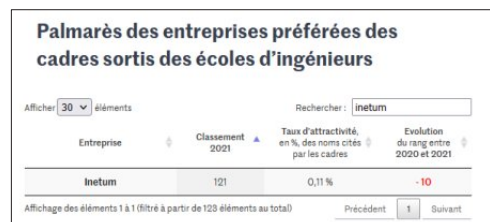
Ça recommence, Inetum publie un nouvel article sur l'intranet "Inetum obtient le label "Most attractive employers 2021 in France" pour les cadres".

Et pourtant, en téléchargeant le document, toujours pas de trace de Inetum ...

En fait le label revient aux 130 premières entreprises préselectionnées sur on ne sait quels critères (le prix d'entrée peut-être) mais Universum ne publie que les 100 premiers.

Alors où est Inetum ? Un article du monde⁽¹⁾ permet d'avoir accès via un bouton de recherche à l'ensemble des entreprises labellisées.

On y découvre ainsi pour le "palmarès des entreprises préférées des cadres sortis des écoles d'ingénieurs" qu'Inetum est classé 121ème, pas de quoi faire le malin d'autant qu'on apprend qu'Inetum perd 10 places par rapport à l'an passé et que finalement Inetum a été cité par 0,11% des cadres ! Là ça devient vraiment drôle.



Entreprise	Classement 2021	Taux d'attractivité, en %, des noms cités par les cadres	Evolution du rang entre 2020 et 2021
Inetum	121	0,11 %	-10

Ce sondage ayant été effectué sur 12774 personnes, un taux d'attractivité de 0,11% signifie donc que tout de même que 14 personnes ont cité Inetum ! La classe.

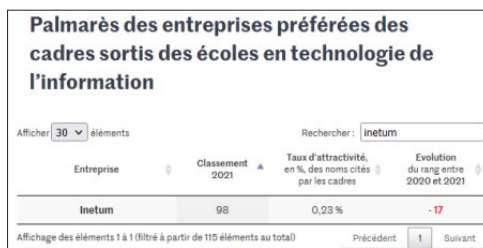
Idem pour le classement "Palmarès des entreprises préférées des cadres sortis des écoles en technologie de l'information"

Une belle 98ème place mais une chute de 17 places et cité par 0,17% des cadres.

Un beau label, vraiment fiable ! Inetum se retrouve 12 places derrière AKKA et son plan social qui semble avoir plu aux personnes interrogées.

A noter que Ubisoft, société de jeux vidéos est en 5ème place : Solidaires In-

formatique a déposé le 15 juillet contre



Entreprise	Classement 2021	Taux d'attractivité, en %, des noms cités par les cadres	Evolution du rang entre 2020 et 2021
Inetum	98	0,23 %	-17

cette société une plainte⁽²⁾ pour harcèlement sexuel institutionnalisé au Tribunal de Bobigny. **Vraiment un beau Palmarès !**

(1) https://www.lemonde.fr/economie/article/2021/06/30/palmares-universum-les-cadres-at-tendent-d-un-employeur-plus-de-respect-des-salaries_6086306_3234.html

(2) Ubisoft - Dépôt de plainte

Mobilité / détachement / Mission chez le client comment on s'y retrouve ?

Nous avons, lors de nos précédentes communications évoqués la multiplication des procédures de licenciements, les négociations de rupture du contrat de travail.

Inetum est sur tous les fronts pour réduire les effectifs, qui continuent de baisser dans l'ensemble des périmètres de notre unité économique et sociale ainsi que dans le reste du groupe en France.

Nous sommes donc de plus en plus sollicités pour des questions relatives à la mise en place de missions perturbant l'équilibre de la vie des salariés de l'entreprise. En outre, certaines activités sont en perte de vitesse, et il est prévu des réaffectations de salariés dans des périmètres d'intervention différents.

Notre employeur nous envoie dans une autre agence, pour travailler sur une autre activité, sur une mission longue à l'autre bout de la France. Il convient de faire le point entre les différents cas rencontrés qui sont régis par des règles différentes.

1 - Le Lieu de travail :

La mention du lieu de travail dans le contrat a, par défaut, une valeur informative. Le changement de lieu de travail n'est pas nécessairement une modification du contrat de travail.

Par exemple, si ce changement de lieu de travail se situe dans le même secteur géographique, il ne s'agira que d'un simple changement des conditions de travail. En dehors de celui-ci c'est une modification du contrat de travail qui nécessitera l'accord du salarié.

La notion de secteur géographique n'est pas définie dans le code du travail ou par la Cour de cassation.

Les éléments objectifs peuvent être la proximité géographique, la desserte en moyens de transport ou la qualité de l'infrastructure routière, le bassin d'emplois, la zone urbaine, mais non la seule référence à la région.

Le critère de la distance n'est pas suffisant pour établir un changement de secteur géographique.

De plus, l'employeur a la possibilité de vous détacher temporairement s'il respecte ces trois conditions cumulatives :

- L'affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise,
- Le salarié est informé de la durée prévisible de sa mission,
- L'employeur justifie de circonstances exceptionnelles qui motivent le changement d'affectation.

L'article 8 de la convention collective dispose dans ces deux premiers alinéas que « toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur. Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel ».

2 - La clause de mobilité :

Elle permet à l'employeur de muter un salarié sans que ce dernier puisse invoquer une modification de son contrat de travail.

Le salarié peut se voir proposer une clause de mobilité, lors de son embauche ou après signature du contrat de travail, avec son accord.

Une clause de mobilité conventionnelle peut s'appliquer directement si elle se suffit à elle-même et ce, même en l'absence d'une clause de mobilité contractuelle. En revanche, les dispositions de l'article 61 de la convention collective SYNTEC ont été jugées insuffisantes pour être analysées en clause de mobilité conventionnelle du fait de l'imprécision de la zone géographique.

En effet, pour qu'elle soit valable, la clause de mobilité doit délimiter de façon précise sa zone géographique. La notion de précision reste à l'appréciation souveraine des juges du fond mais est, le plus souvent, appréciée selon les fonctions exercées par le salarié.



Toute adaptation de ladite zone géographique nécessite l'accord du salarié.

La clause prévoit que le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié. En revanche, sa mise en œuvre ne permet pas à l'employeur de modifier le contrat de travail de son salarié en imposant à celui-ci de fixer sa résidence.

La mutation d'un salarié en présence d'une clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail est licite et s'analyse en un changement de ses conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur.

Toutefois, la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise, elle ne doit pas donner lieu à un abus de droit ou à un détournement de pouvoir de la part de l'employeur et elle doit interve-

nir dans des circonstances exclusives de toute précipitation.

La bonne foi contractuelle étant présumée, il incombe en conséquence au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

Un salarié ne peut refuser l'application de la clause de mobilité que s'il se trouve dans l'un des cas suivants :

- La mutation a pour conséquence la modification substantielle du contrat de travail,
- Elle ne doit pas porter une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale,
- L'employeur n'a pas prévenu dans un délai raisonnable le salarié.

Une clause imposant une mobilité intragroupe, ou même au sein d'une unité économique et sociale, est nulle dans la mesure où elle a pour conséquence un changement d'employeur.

Dans les autres cas, le refus s'analysera comme un motif de rupture du contrat de travail.

Il n'est pas constitutif d'une faute grave. Il prive le salarié des indemnités conventionnelles mais lui permet d'obtenir l'indemnité légale de licenciement.

3 - La mission en clientèle :

Comme évoqué précédemment, la notion de mobilité prévue par la convention collective n'est pas suffisante du fait de l'imprécision de la zone géographique. En conséquence, l'ensemble de nos contrats de travail, pour les salariés étant amenés à se déplacer en clientèle, doivent préciser des conditions dans les-



quelles ces déplacements sont prévus.

Ainsi, pour nos consultants, les dépla-

cements en clientèle sont un élément essentiel dans la relation contractuelle qu'ils entretiennent avec Inetum.

Votre manager a pour rôle de vous attribuer une mission en corrélation avec le poste pour lequel vous avez été recruté.

Cependant, le dernier alinéa de l'article 8 de la convention collective précise :

- Qu'en cas de circonstances particulières,
- Pour une période limitée à 6 mois maximum,
- Sans diminution de rémunération et de position de la classification.

Seulement à ces 3 conditions, l'employeur peut demander au salarié de prendre en charge une mission sous-qualifiée.

En cas de refus de mission, le non-respect des dispositions contractuelles permet à l'employeur d'initier une procédure de licenciement pouvant aller jusqu'à la faute grave.



Refusons le projet de loi sanitaire et les régressions sociales

Tribune publiée sur le journal Libération le 22 juillet par un collectif de responsables associatifs, d'élus et de personnalités, dont Solidaires.

Le pass sanitaire marquera la vie de millions de Français·es, puisqu'en très peu de temps, et encore plus dès lors que le test PCR ne sera plus gratuit, toute vie sociale et professionnelle sera contrainte par le fait d'être vacciné. Pourtant, cette décision a été prise de façon autoritaire, non démocratique, dans un cadre de délibérations obscures, celui d'un seul homme : le président de la République qui n'aura réuni que le seul Conseil de défense. Elle passe outre toute discussion réelle au Parlement qui est, une fois encore, considérée comme une chambre d'enregistrement. La démocratie ne saurait être sacrifiée, et elle est pour nous plus que jamais la clé pour sortir de cette crise.

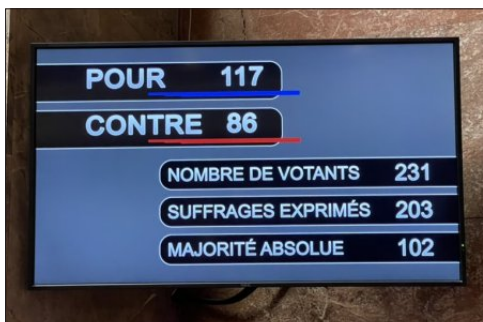
Pourtant, il y a moins d'un mois, Emmanuel Macron, le ministre de la santé, les député·es de la majorité, à l'image de la présidente de la commission des lois qui avait même déposé un amendement pour en figer l'impossibilité d'avoir une obligation publique dans la loi, toutes se disaient opposées à la généralisation du pass sanitaire au nom des libertés et individuelles tout comme à une vaccinale. Alors que tout indique que nous avons pour au moins des mois à vivre avec le virus, on ne peut rentrer dans la société du contrôle généralisé que le gouvernement veut imposer ainsi à la population.

Une vaccination large et massive est nécessaire pour combattre cette pandémie, à commencer par la couverture des plus fragiles. Nous nous démarquons de toutes celles et ceux qui font de leur opposition frontale au vaccin un déversoir sectaire et complotiste et nous dénonçons fermement toute assimilation de la stratégie vaccinale à la Shoah ou à l'apartheid.

En marche forcée

La loi pour le Pass Sanitaire est passée durant la nuit du 22 au 23 juillet nuit à l'Assemblée nationale. Depuis hier soir, il est possible d'être licencié parce que non vacciné !

Le néolibéralisme autoritaire avance à grands pas...



Le pass sanitaire, L'énième aveu d'incompétence liberticide

Le 12 juillet dernier, le gouvernement annonçait la mise en place d'un « pass sanitaire » qui n'est autre que la mise en œuvre de l'obligation vaccinale.

Après avoir répété durant les mois précédents que les conditions d'accès aux équipements de la vie quotidienne ne seraient pas soumises à un « sésame » sanitaire, le gouvernement impose à toutes et tous, et ce dans un calendrier ubuesque, la vaccination. L'absence de pédagogie, d'information et de cohérence sur la vaccination – pourtant l'un des éléments clés contre l'épidémie – le chantage abject au licenciement des personnels soignants (qu'il fallait applaudir au premier confinement), la pénalisation des restaurateurs et commerçants qui ne veilleraient pas à contrôler leur clientèle, insufflent au pays une colère qui va croissante et qui s'exprime par des manifestations.

L'astreinte de la population au pass sanitaire est une nouvelle atteinte aux libertés individuelles, pire, un nouveau mépris ! Le gouvernement force la population en pleine période estivale à se faire vacciner alors qu'il est quand même

demandé à chacun et chacune son consentement de patient.e éclairé.e. Surtout, c'est un chantage cynique face à un énième confinement. Il faudrait choisir entre le virus ou la liberté... La gestion gouvernementale de cette pandémie frise par moments l'amateurisme, en plus de mensonges éhontés ; pas de masques puis obligation du masque sous peine de sanctions, confinements faute d'industries capables de produire les outils de protections sanitaires, couvre-feux sauf pour Roland-Garros, les enfants à l'école seraient porteurs du virus puis en fait non, jusqu'au vaccin AstraZeneca prodigué aux personnes âgées pour finalement s'avérer « inefficace » selon le laboratoire lui-même. Pas grave, le tiers-monde s'en contentera...

Cependant, ce qui échappe aux confinements, ce sont les réformes néolibérales ou autoritaires : loi dite de « sécurité globale » qui entérine la répression policière qui « frappe » nos droits à manifester, réforme de l'assurance chômage (pourtant rejetée par le Conseil d'Etat) et retour spectral de la réforme des retraites à points, pour travailler plus longtemps avec une pension dévalorisée. Il va falloir « travailler davantage » dicit le Président, pour rembourser la crise sanitaire. Nous répondons : commençons par faire payer les profiteurs de crise, réduisons le temps de travail, augmentons les salaires, les classes qui travaillent pour vivre sauront quoi en faire. Nous ajoutons : socialisons la santé et le médico-social, mettons des moyens humains et matériels à très longs termes, « quoiqu'il en coûte », pour garantir nos soins, protégeons nos enfants avec une éducation débarrassée des diktats capitalistes, investissons dans les services publics, axons toute l'économie sur le braquet écologique et social !

Solidaires sera présent dans les secteurs d'activité pour que les travailleuses et étudiants ne soient pas pénalisés dans l'exercice de leurs fonctions, travaux ou études. Nous utiliserons les instances représentatives du personnel, les recours juridiques, le rapport de force collectif contre toutes les atteintes disciplinaires ou chantage à l'emploi !

CRISE SANITAIRE, SOCIALE, ECOLOGIQUE

IL Y A DES SOLUTIONS D'URGENCE

- 1 BREVETS PUBLICS SUR LES VACCINS**
- 2 RENFORCEMENT MASSIF DES SERVICES PUBLICS**
dont la santé et l'éducation
- 3 INTERDICTION DES LICENCIEMENTS**
dans les entreprises qui font des profits
- 4 CONDITIONS SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES**
des aides publiques aux entreprises
- 5 SMIC À 1700 EUROS NET, +400 EUROS PAR MOIS**
pour toutes et tous dont les retraites et minimas sociaux
- 6 18-25 ANS : ACCÈS À TOUS LES MINIMAS SOCIAUX**
- 7 ABROGATION DE LA RÉFORME CHÔMAGE**
- 8 CONTRE LE CHÔMAGE : PARTAGE DU TRAVAIL**
avec 32h hebdomadaire de référence
sans perte de salaire ni flexibilité

Union
syndicale
Solidaires

Assurance chômage : Le "Quoi qu'il en coûte ... aux précaires"

Censurée en novembre 2020 puis suspendue en juin 2021, le gouvernement annonce vouloir remettre en œuvre sa réforme de l'assurance chômage.

Le conseil d'état avait en effet dénoncé une «différence de traitement manifestement disproportionnée» entre chômeurs puis lors du dernier recours une «erreur manifeste d'appréciation» de la part du gouvernement, en raison notamment des «incertitudes sur la situation économique» qui perdurent.

Un jugement sur le fond reste attendu suite aux recours de l'ensemble des organisations syndicales (exception faite de la CFTC).

Cette réforme est injuste et prévoit de faire baisser les allocations de 1,15 million d'allocataires selon les perspectives même de l'UNEDIC. Les premiers touchés seront ceux qui connaissent des carrières en dents de scie, dans des emplois précaires de courte durée, mais la réforme touchera tout le monde avec une modification du salaire journalier de référence qui ne pourra être qu'inférieur à celui calculé aujourd'hui.

Les objectifs visés seraient de remettre les chômeurs au travail, comme si les salariés choisissent d'eux mêmes la précarité plutôt que la stabilité, les CDD plutôt que les CDI. Une dérive populiste où revient l'idée qu'il faut punir les chômeurs, responsables de leur sort et mieux payés que ceux qui travaillent.

Le "quoi qu'il en coûte" avait jusque là manifestement bénéficié au patronat qui s'est finalement enrichi durant la crise avec l'argent de l'activité partielle et des reports de charges (voir nos tracts de juillet sur la rémunération de notre PDG, et de juin sur les milliardaires français).

Le gouvernement a visiblement l'intention de présenter la note aux salariés et aux chômeurs. En jouant sur la peur du COVID et la division des salariés, de ceux qui sont pour ou contre le pass sanitaire, de ceux qui travaillent et ceux qui ne trouvent pas d'emploi, du public et du privé, ... il espère éviter un mouvement social.

Montrons leur le contraire, unissons nous, mobilisons nous pour la justice sociale et une autre répartition des richesses. Retrouvons nous dans la rue à la rentrée !

Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe Inetum, les RS des CSE, des élu.es pour vous défendre.

Guillaume YAPI (RS CSSCT Central)	06 16 73 50 10	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
François PELTIER (RS IDF)	06 62 49 26 81	Yann KERBIRIOU (DS Rhône-Alpes)	07 68 26 71 97
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Patrick POUS (DS Rhône-Alpes)	06 95 87 88 31
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12
Steven LOPES (RS Nord)	06 29 86 56 81	Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 09 30 46		