



Numéro 198

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

Juin 2022

Négociations Télétravail 2022 : Pas d'accord au rabais cette fois-ci !

Contraint ou choisi, nous avons été nombreux à pratiquer le télétravail ces deux dernières années. Jusque-là très peu populaire auprès du management et de la direction, c'est alléché par les économies substantielles qu'elle pouvait en retirer que la direction s'est lancée à marche forcée dans le télétravail.

Malgré sa mise en place anarchique et hétérogène, pour certains d'entre nous, le télétravail a représenté un intérêt incontestable.

Le télétravail, des avantages...

> Davantage de souplesse au niveau de l'organisation de son temps de travail et donc plus de possibilité pour l'articuler avec sa vie personnelle

> Moins de temps perdu dans les transports lorsque les distances et trajets sont trop longs donc moins de fatigue et plus de temps libéré.

> Dans de nombreux cas, le travail à domicile permet aussi d'échapper à des conditions de travail dégradées : parfois, c'est un management toxique, un environnement bruyant ou stressant, ou encore des relations humaines dégradées que l'on fuit.

... mais aussi pas mal d'inconvénients.

Très tôt, nous avons alerté sur le revers de la médaille et les nouvelles problématiques liées au télétravail. Loin de les prendre en compte, la direction l'a organisé d'une façon telle qu'il fait peser de

réelles menaces sur nos droits, nos conditions de travail et notre rémunération.

Un accord télétravail au rabais.

Rappelons que le télétravail est réglementé par le biais d'un soi-disant "accord" qui n'est rien de plus qu'une note de service qui a été imposée via un référendum « El Khomri » avec la complicité des syndicats CFE-CGC et CFDT, pour couper court aux négociations à l'avantage de la direction.

Pour Solidaires Informatique, la question ne peut pas se résumer à être "pour ou contre le télétravail", la question est de savoir comment l'organiser afin que nous, salariés, puissions travailler à domicile en préservant nos droits, des conditions de travail favorables et sans que nous soyons obligés de payer pour travailler.

En effet, la contrepartie du télétravail, nous sommes désormais nombreux à l'avoir expérimentée.

> Une nouvelle charge financière pour le salarié

> Le salarié isolé et livré à lui-même

> Une charge de travail plus importante

> Un cadre de travail souvent inadapté

> Le droit à la déconnexion et respect de la vie privée remis en cause

> Le handicap, oublié du télétravail

> Un accès inégal au télétravail

Le mois ci

Négociations Télétravail 2022.....	1
Accord Télétravail : Nos revendications.....	2
Déménagements en Île de France.....	4
Entre jeu de taquin et jeu d'échec.....	5
Signature de l'accord 2022 sur les astreintes.	6
La dir. INETUM sur le banc des accusés.....	6
Barème Macron, une décision contre les travailleurs.....	7

Nous suivre



Prochaine REUNION EN LIGNE le 7 juin à 17h00.

Ensemble, discutons de l'actualité dans l'entreprise, des sujets qui nous touchent au quotidien : télétravail, rémunérations, vie privée-vie professionnelle, problématiques individuelles...

Réunion en ligne sur <https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>

Connexion sans prérequis et anonyme.

Payer pour travailler, c'est non !

Plutôt que d'anticiper les problématiques liées au télétravail, la direction s'est contentée de faire signer à chaque salarié un document dans le cadre de son avenant dans lequel il stipule qu'il dis-

Suite en page 2

pose bien de tout ce qu'il faut pour réaliser son travail à domicile. Une façon bien hypocrite et sûrement illégale de se décharger de toute responsabilité.

Répondre aux problématiques posées par le télétravail exige une réflexion sérieuse et des mesures à la hauteur de l'enjeu.

Lors de la renégociation de l'accord télétravail, nous entendons aborder toutes ces problématiques et défendre les revendications légitimes des salarié.e.s qui ont désormais l'expérience du télétravail. Cette fois-ci, la direction devra entendre jusqu'au bout les revendications des salariés qui ne se laisseront pas abuser une seconde fois avec un accord au rabais !

Les coûts liés au télétravail ne doivent pas peser sur les salarié.e.s !

Que la direction utilise les économies qu'elle fait grâce au télétravail pour permettre aux salarié.e.s de télétravailler dans de bonnes conditions et sans que cela ne leur coûte un seul euro !

NÉGOCIATIONS Télétravail 2022 : nos REVENDICATIONS !

Avec "l'accord" actuel, le télétravail c'est :

Une nouvelle charge financière pour le salarié

- > Un poste de télé travail insuffisamment équipé implique des dépenses à la charge du salarié.
- > L'occupation du domicile à titre professionnel implique une augmentation de nos dépenses, d'autant plus critique que les coûts de l'énergie s'envolent. En moyenne en France, une journée de chauffage coûte 9,50 €. Soit une dépense de 114 € par mois en période de chauffe pour 3 jours travaillés à domicile par semaine.
- > Les salariés payent de leur poche l'équipement du poste de travail à domicile, la direction ne fournit rien d'autre qu'un ordinateur.

L'isolement du salarié livré à lui-même

- > Une distanciation des relations de travail avec les collègues : perte du sentiment d'appartenir à un collectif de travail, disparition de l'entraide.
- > Absence de l'évaluation des risques liés au travail à domicile : risques psycho-sociaux et accidents du travail.
- > Remise en cause du collectif de travail et de lutte et individualisation de la relation entre le/la salarié.e et la direction.
- > Invisibilisation du travail qui induit une perte de sens du travail et une invisibilisation des souffrances liées à l'isolement.

Le que nous voulons :

La prise en charge de l'intégralité des dépenses liées au télétravail

- 1 . la prise en charge des frais de chauffage, d'électricité, et d'abonnement Internet.
- 2 . la prise en charge de la mise à disposition d'une partie de son logement pour un usage professionnel.
- 3 . une prime à l'installation pour l'équipement du lieu de télétravail : (bureau, éclairage, tiroirs...)
- 4 . la fourniture d'un poste de travail complet : ordinateur, souris, clavier, double écran, station d'accueil, siège ergonomique, repose pied...
- 5 . la fourniture d'un téléphone professionnel avec un abonnement téléphonique adapté lorsque ce moyen de communication est nécessaire au travail.

Accompagner le télétravailleur et recréer du lien

- 6 . un accompagnement des télétravailleurs en matière de santé et de sécurité au travail.
- 7 . la mise en place de moyens permettant de détecter et d'anticiper les cas d'isolement et de souffrance au télétravail.
- 8 . faciliter le lien et la possibilité de réunion à distance entre les salarié.e.s et leurs représentants ainsi que leurs organisations syndicales.
- 9 . recréer des espaces de travail type coworking afin de recréer du lien.

NÉGOCIATIONS Télétravail 2022 : nos REVENDICATIONS !

Une charge de travail augmentée

> Augmentation de la charge et de la durée du travail lié à un temps de travail plus difficile à respecter : Empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle, report du travail en soirée, non-respect des pauses...

Le respect des horaires et du temps de travail

10 . Rappeler aux managers que **les amplitudes horaires doivent être respectées en télétravail.**

11 . Sensibiliser les managers pour que la charge de travail ne soit pas augmentée en télétravail. **Le télétravail ne doit pas être un prétexte pour "charger la mule".**

12 . Rappeler aux managers que **le télétravail n'est pas un prétexte pour contourner un arrêt maladie.**

Un environnement de travail souvent inadapté

> Inégalité des conditions de travail selon que l'on habite dans une maison à la campagne ou avec des enfants dans un T3 en centre-ville.

Egalité des moyens pour tous.les

13 . permettre l'accès à des espaces de coworking proches des lieux d'habitation des salarié.e.s.

14 . mettre fin au déploiement à marche forcée du flex office.

Le droit à la déconnexion et respect de la vie privée remis en cause

> Les salariés contraints d'utiliser leurs moyens de communication personnels ne peuvent pas éteindre leur appareil à la fin de la journée de travail et faire valoir leur droit à la déconnexion.

Respect de la vie en dehors du travail

15 . Arrêt de l'utilisation des téléphones personnels des salarié.e.s. La direction doit fournir les moyens de communication professionnels aux salarié.e.s en télétravail comme au bureau.

16 . un rappel au management concernant le **respect du droit à la déconnexion en télétravail.**

17 . la direction doit s'engager à ne pas utiliser des moyens de contrôle numériques à l'insu et sans l'autorisation des salarié.e.s.

Le handicap, oublié du télétravail

> Le domicile d'une personne handicapée n'est pas nécessairement adapté au travail. Son adaptation est souvent très coûteuse.

Faciliter l'accès au télétravail pour les salariés en situation de handicap

18 . la prise en charge intégrale de l'adaptation du poste de télétravail à domicile des salariés en situation de handicap.

Un accès inégal au télétravail.

> L'accès au télétravail est soumis au bon vouloir des managers et des clients. Le télétravail doit être un droit et à ce titre, chacun doit pouvoir y accéder.

Mettre fin aux refus arbitraires

19 . la mise en place d'une commission de recours chargée d'examiner des refus de télétravail en présence de représentants du personnel.

20 . même sans avenant, le télétravailleur doit être indemnisé et bénéficier des dispositions de l'accord.

Des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle.

> Des plages de travail fixes trop étendues.

> Des jours de télétravail à la main du manager, modifiables par la direction avec un préavis de 2 jours.

une meilleure articulation vie privée - vie professionnelle

21 . la journée de travail doit être organisée pour permettre une certaine souplesse afin que le/la salarié.e puisse articuler sa vie personnelle et sa vie professionnelle. **La journée de travail doit comporter une plage horaire de travail fixe et une plage variable.**

22 . le/la salarié.e doit pouvoir choisir à minima 1 jour de télétravail fixe dans la semaine.

Déménagements en Île de France : la direction fait des économies sur notre dos !

Ça y est, c'est décidé, l'ensemble des 12 agences d'Île de France basées à St-Ouen, Clichy, Meudon, Boulogne, Monge et Paris vont se regrouper sur un unique bâtiment à Saint Ouen "Le Stories".

Du mobilier neuf, un beau hall d'entrée et de la peinture fraîche, on pourrait s'en réjouir... Mais la réalité est autre.

Sans surprise, le véritable objectif de cette opération d'ampleur est une recherche d'économie et on peut dire que c'est réussi. Ce n'est pas moins de 4,8 millions d'euros par an de loyer en moins pour Inetum, mais avec quels sacrifices ?

Pour certains, les temps de trajet vont considérablement s'allonger, avec plus d'une heure de trajet supplémentaire pour ceux résidant dans les Yvelines ou le Val d'Oise. De quoi remettre en cause toute une organisation de sa vie familiale et personnelle et nécessiter un changement de mode de transport générant des coûts supplémentaires.

Mais ce n'est pas tout, pour économiser autant, Inetum fait le pari du Flex-Office en réduisant considérablement les surfaces de bureaux passant de 27 500 m² à 16 800 m². Une baisse drastique qui nécessite de n'aménager que 800 postes de travail contre près de 2 000 auparavant. Les places seront chères d'autant que certaines seront placées dans des bureaux de débordement sommairement aménagés.

Alors certes, l'immeuble bénéficie du confort moderne, d'une belle cafétéria, de salles de pause confortables, d'un auditorium, ... Mais est-ce de cela dont nous avons besoin pour travailler correctement, se concentrer pour la réalisation de nos tâches dans des temps impartis toujours plus courts ?

Cette organisation nécessitera de réserver son emplacement plusieurs jours à l'avance via une application mobile dédiée permettant un traçage accru de notre activité, de nos heures de présence... Mais non-opposable pour faire valoir des heures supplémentaires

Le télétravail, devenu une aubaine pour une direction pourtant récalcitrante avant la crise sanitaire, deviendra une solution non plus volontaire, mais contrainte, pour fuir des conditions de travail insupportable, des bureaux déshumanisés et un management oppressant.

Malgré l'avis négatif du CSE Central argumentant une surface trop faible, un nombre de place de parking insuffisant, une généralisation forcée du Flex-office et une non prise en compte des demandes des élus et des groupes de travail, la direction a tout de même signé le bail dans ce nouvel immeuble.

Reste à savoir ce qu'il sera fait de ces millions d'économie. Solidaires Informatique revendique une redistribution de cet argent gagné sur des conditions de travail dégradées, par une revalorisation salariale, mais aussi pour amoindrir les effets délétères de ce déménagement :

- Prise en charge des frais de déménagement
- Prise en charge à 100 % des abonnements transport en commun
- Équipement de l'espace de travail au domicile (chaise et bureau, double écran, casque...)
- Revalorisation de la prime de télétravail

Et en dehors de l'Île-de-France ? N'en doutons pas, ces économies substantielles, facilement acquises, ne vont pas tarder à donner des idées à nos directeurs régionaux. Préparons-nous dans toutes les agences. L'existence de CSE régionaux permettra plus de vigilance et de mieux mobiliser les salariés pour éviter le pire.



Déménagements en Île de France : Chez Software en attendant le stories

En attendant le Stories les déménagements se poursuivent en IDF pour Software avec la fermeture effective de Mozart et de Courbevoie qui devrait être suivie par cell d'un troisième site.

Le premier, Mozart vers St. Ouen, où la direction en a profité pour entasser des bureaux prétextant que du fait du télétravail les espaces ne seraient au final que faiblement utilisés, et où des salariés software de St Ouen n'ont été mis au courant que le jour même des changements.

Le deuxième, Courbevoie vers la tour First à la défense, où il a été annoncé dans un premier temps aux salariés de la tour First la mise en place d'une part de flex-office. Annonce démentie quelques jours plus tard en CSE. Là encore la direction a entassé des bureaux allant jusqu'à transformer une salle de réunion en un plateau pour 14 personnes. Tout cela alors qu'au même étage de la place était disponible mais pas question d'augmenter la surface cela coûte chère... Là aussi l'information des salariés de la tour s'est faite tardivement, demande de déménager leurs affaires faite le vendredi pour le lundi sans leur donner un point de chute.

Pour le troisième site, c'est un peu différent. La direction va dénoncer le bail sans avoir de point d'atterrissage pour les salariés (au moment du CSE d'Avril). Peut-être un bail précaire, ou alors des locaux d'INETUM pas loin qui seraient disponibles mais dont on ne connaît pas l'état, ou encore ailleurs...

Et pour le déménagement final au stories en 2023, on sait d'ores et déjà que le CSE de software ne sera pas consulté. Que de considérations pour les salariés de Software.

Déménagements INETUM en IDF : entre jeu de taquin et jeu d'échec.

Les déménagements chez INETUM en IDF ressemblent à un vrai jeu de chaises musicales, la chanson qui fait tourner les salariés est « ECONOMIE ».

La méthode de la direction INETUM est la suivante, fin 2021 dénonciation des baux, prise en compte du gain dans le prochain budget et ensuite plus tard nous verrons où il y a de la place pour relocaliser les salariés sur les autres sites IDF.

Début 2022, c'est trouvé on rend les locaux de Mozart, une partie des salariés ira vers Saint Ouen et le reste vers Meudon, se sera du 1 pour 1 l'assure la direction (PV du 20 janvier 2022) .

Mensonge rétorque le CSE IDF. Et malgré les réticences et le vote défavorable du CSE INETUM IDF pas de recul, la direction ne laissera pas passer cette opportunité de faire des économies substantielles, même si cela est au détriment des salariés et même si dans quelques mois les salariés devront encore subir un déménagement cette fois-ci pour un futur All in One, qui soit dit en passant reste encore d'après la direction à

statuer.

Définitivement la direction d'INETUM adore les échecs, le jeu bien entendu j'avance de deux cases et je recule de trois.

Le CSE IDF a fait remarquer qu'en ce qui concerne Saint-Ouen la direction se préparait à faire du Flex office pour beaucoup de service. La direction répond par la négative, et argumente que seule la division des ressources humaines sera impactée car elle sera pilote sur le sujet. Au final et à force de questionnement de la part du CSE sur les documents mis à sa disposition, Il ressort que les services comptabilité les services de contrôle de gestion et bien sûr la DRH. Le un pour un n'est pas possible au vu du peu d'espace disponible sur Saint Ouen.

Quant au déménagement des équipes de Mozart (Clichy) vers Meudon (La Défense), c'est encore une autre histoire. Faire tenir tous les salariés dans ces locaux devra se faire à l'aide d'un chausse pieds, sans parler du fait que les salariés déménagés devront aller travailler à la Défense.

Encore une fois malgré les remarques du CSE sur l'absence des préconisations de L'INRS et des normes d'espace de travail non respectées, la réponse de la direction est sans appel, Inetum rend les locaux de Mozart pas d'autre alternative en vue.

Inetum est prête à faire tous les sacrifices dès lors que cela permette de faire des économies, pour les reverser à ses salariés ? poisson d'avril, vous l'aurez tous compris, aux grands MAUX =« CAPITAL BAIN » les grands remèdes =« SACRIFICES DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS »

Alors ce que la direction INETUM nous réserve ne sera connu que dans L'ORACLE de VR, dans l'aile roi de son château Bordelais.

Solidaires souhaite mettre un terme à ce jeu de massacre et s'oppose sérieusement à cette partie d'échec à l'aveugle (A. Alekhine).

SOLIDAIRES Informatique vous invite à participer à une nouvelle réunion de discussion en ligne.

Malgré l'isolement, il est plus que jamais nécessaire de maintenir un lien entre nous.

La dernière réunion organisée en janvier a permis un échange très fructueux sur les thèmes du télétravail et des questions d'actualité. **Nous vous proposons de nous retrouver à nouveau pour aborder ensemble les sujets d'actualité mais aussi toutes les problématiques auxquelles vous pourriez être confrontés.**

Les sujets que nous vous proposerons :

- > Télétravail : Construisons ensemble nos revendications avant les prochaines réunions paritaires
- > Le rachat d'Inetum par Bain Capital
- > La migration SAP et ses conséquences
- > L'attaque ransomware
- > Problématiques individuelles et questions diverses

> mardi 7 juin 2022 à partir de 17h <

Réunion en ligne sur <https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>

La connexion à la conférence pourra se faire de façon totalement anonyme selon le souhait de chacun.

Les adhérents Solidaires Informatique Inetum votent en faveur d'une signature de l'accord 2022 sur les astreintes

Les négociations sur le renouvellement de l'accord des astreintes sont arrivées à leur terme et la version finale du texte proposée par la direction a été soumise au vote de l'ensemble des adhérents de la section syndicale Solidaires Informatique Inetum.

Lors de cette consultation, 52% de nos adhérents se sont exprimés en faveur de la signature de ce nouvel accord, un score assez faible qui traduit les débats qui ont eu lieu au sein de notre section au sujet d'un accord qui comporte quelques avancées mais aussi des reculs.

suite à ce vote, Solidaires Informatique Inetum a signé l'accord 2022 sur les astreintes.

En bref, ce nouvel accord contient quelques avancées...

- Possibilité de sortir de l'astreinte avec un mois de préavis
- Compensation à 405 € pour une semaine complète au lieu de 368 € dans le précédent accord, ce qui correspond à un rattrapage de l'inflation depuis l'accord de 2018.
- Renégociation de la prime d'astreinte dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires mais sans garantie de sa réévaluation.
- Mise en place d'un livret et d'un module de formation pour commencer l'astreinte.
- Pas de décalage de la fin de journée lors de la prise du repos quotidien.
- Doublement de la prime pour le 1er mai.
- Suivi en CSE en plus de la commission paritaire.

...mais aussi des reculs importants par rapport à l'accord précédent.

- 25 semaines d'astreinte au maximum par an au lieu de 20 dans le précédent accord, mais limité à 140 jours. Les délégués Solidaires Informatique ont alerté la direction sur les conséquences qu'ont les astreintes répétées sur la santé et la vie privée des salariés. La direction a tenu à conserver cette mesure dans la proposition d'accord.
- Concernant la prime d'astreinte, nous proposons une somme entre 450 et 500€ par semaine qui est la prime par la majorité des autres ESN. La direction n'a concédé qu'un montant de 405€.

Les représentants Solidaires Informatiques seront vigilants en CSE concernant le respect de cet accord par la direction et notamment sur l'utilisation des semaines supplémentaires d'astreintes permises par ce nouvel accord.. Nous vous invitons à contacter les délégués Solidaires Informatique de votre région si vous constatez des manquements ou des anomalies lorsque des astreintes vous sont demandées.

Licenciements abusifs : la direction INETUM sur le banc des accusés.

Le 18 mai dernier devait se tenir l'audience de contestation du licenciement de 7 salariés de l'entreprise.

Face à la tardiveté de la production des pièces par Inetum et la nécessité de pouvoir y répliquer, nous avons été contraints de demander le renvoi à une audience ultérieure. Cette date d'audience est fixée au 8 février 2023.

Solidaires Informatique accompagnent ces salariés pour voir leur rupture de contrat requalifiée en licenciement nul.

C'est le 20 octobre prochain à 9:30 que se tiendra l'audience, devant le tribunal judiciaire de Bobigny, pour l'indemnisation des télétravailleurs du premier confinement.

Nous vous tiendrons informé de l'évolution et de l'issue de ces affaires.

Justice > Cour de cassation > Barème Macron > une décision de justice contre les travailleurs

La Cour de cassation juge, le 11 mai 2022 en assemblée plénière, que le barème Macron est conforme aux textes européens.

C'est un bouleversement dans le monde juridique qui attendait cette décision issue d'un combat de 5 ans.

Lors de l'arrivée au pouvoir du président de la République en 2017, et par ordonnance, le gouvernement a mis en place la barémisation des indemnités versées aux salariés dont le licenciement a été reconnu sans cause réelle et sérieuse par la justice.

Mais il faut savoir que les règles internationales prévalent sur les lois françaises.

Or l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail dispose dans son article 8 que :

« 1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2. Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable. »

La même convention précise que son

article 10 que :

« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »

Le terme adéquat visé à l'article 10 de la Convention signifie que l'indemnité pour licenciement injustifié doit, d'une part être suffisamment dissuasive pour éviter le licenciement injustifié, et d'autre part raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi.

Avant le 11 mai dernier, de nombreuses juridictions prud'homales, de magistrats professionnels en départages et à la cour d'appel ont choisi d'écarter le barème lorsque l'analyse au cas par cas justifiait une indemnisation allant au-delà du barème prévu.

L'Italie et la Finlande ont rejeté la mise en place d'un barème pour l'indemnisation des salariés licenciés abusivement en visant ce même article 10 de la convention n°158 de l'OIT.

À présent, selon le dernier arrêt de la Cour de cassation, le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT, et le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, son application au regard de ce texte.

Mais qu'en est-il pour une femme de 55 ans, débauchée par une grosse entreprise alors qu'elle avait 20 ans d'ancienneté à son poste précédent, qui est licenciée abusivement après deux ans de prise de fonction ?

Si on prend en compte la difficulté de retrouver un emploi, le fait de ne pas avoir ses annuités pour bénéficier d'un départ à la retraite.

Le barème dit qu'une indemnité comprise entre 3 et 3,5 mois de salaire répare l'intégralité du préjudice issu de son licenciement abusif. Est-ce bien sérieux ?

Nous devons nous organiser pour continuer à combattre les licenciements abusifs dans nos entreprises.



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
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
François PELTIER (RS IDF)	06 62 49 26 81	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Yann KERBIRIOU (DS Rhône-Alpes)	07 68 26 71 97
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Patrick POUS (DS Rhône-Alpes)	06 95 87 88 31
Steven LOPES (RS Nord)	06 29 86 56 81	Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 39 30 46	Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98