



Numéro 201

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

septembre 2022

PETITION en ligne pour l'augmenta- tion des salaires chez INETUM

Pour montrer notre détermination et notre adhésion à la grève du 20 septembre, pour la défense de nos salaires et de notre pouvoir d'achat : **signons dès à présent la pétition !**

<https://www.change.org/p/salaries-inetum-defendons-notre-pouvoir-d-achat>

Cette pétition peut être signée anonymement, aucune adresse mail n'est récoltée à cette occasion par les organisations syndicales.

Le 20 septembre Toutes et tous ensemble en grève pour nos salaires !

La direction, par la voix de ses représentants, Bruno Da Sola en tête, a fermé la porte de la façon la plus brutale qui soit à la demande argumentée et unitaire des organisations syndicales en faveur d'une revalorisation générale des salaires.

Cette exigence, exprimée par de nombreux salariés, a pour but de contrer la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation historique que nous subissons tous depuis le début de cette année alors qu'Inetum ne s'est jamais si bien portée, que les financiers et leur direction se sont bien servis dans les caisses ces dernières années et continuent à le faire : **pour 2022, ce sont 1,2 M d'euros de primes pour Rouaix et 500 M d'euros pour les financiers du groupe qatari "Mannai".**

Le mois ci

Tous en grève le 20/09.....	1
Dossier grève.....	2
Le tract intersyndical.....	3
Clap de fin pour Lille3.....	4
Comment faire grève chez Inetum.....	4
Droit de grève, un peu d'histoire.....	6

Nous suivre



Après avoir servi "Mannai", la direction en supergardienne des superprofits de "Bain Capital"

La réponse de la direction a l'avantage de la clarté : "Notre priorité est le maintien des marges". Elle se doit bien sûr de favoriser les "marges" au détriment des salaires pour plaire à son nouveau maître, le fond d'investissement rapace Bain Capital. Malgré l'image "bienveillante" et soucieuse des salariés que la direction essaye parfois de se donner, lorsqu'il s'agit de choisir entre les profits capitalistes d'un côté, et les salaires de l'autre, les masques tombent. Favoriser les profits au détriment des salaires, la direction est là pour ça : c'est leur job, c'est ce qui justifie leurs primes. Tout le reste n'est que du pipeau pour les matinales de BFM.

Désormais une seule option s'impose à nous : toutes et tous en grève le 20 septembre pour nos salaires !

Réunis en intersyndicale, les syndicats *Solidaires Informatique*, *CFDT*, *CFE-CGC*, *CFTC*, *CGT* ont pris acte de cette réponse brutale en appelant unanimement à intensifier le mouvement de revendication par une **première journée de grève le 20 septembre 2022**. Par sa réponse cynique et sans appel, la direction a fermé la porte à toute tentative de discussion initiée par l'intersyndicale. En conséquence, pour défendre nos salaires, nous n'avons désormais plus de moyen autre que la grève pour nous faire entendre de la direction.

Pour nous faire entendre de la direction : cessons le travail une heure, une après-midi ou une journée.

En télétravail, chez le client, sur site Inetum, chacun de nous peut contribuer à la mobilisation selon ses possibilités. Partout autour de nous, nous pouvons convaincre nos collègues de travail qui hésiteraient à participer à cette journée de grève.

Prochaine REUNION EN LIGNE le 13 septembre de 17h00 à 19h00.

**Pourquoi et comment faire
grève.**

Réunion en ligne sur

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

Le 20 septembre, cessons toutes et tous le travail afin de faire entendre notre exigence de justice. **Retrouvons-nous nombreux devant nos agences à 11h00** pour nous faire entendre de la direction.

Gageons que la direction sera à l'écoute du nombre de grévistes mobilisés le 20 septembre. Ne la décevons pas, soyons nombreux pour frapper fort ! Elle reviendra alors tout naturellement à la table des discussions. Ils ont trouvé des M d'€ pour V. Rouaix et Mannaï, ils en trouveront pour nos salaires que cela leur plaise ou non !

Augmentation générale des salaires !

Salaires:
La direction préfère
augmenter les
marges



Marge ou crève !

Comme souvent lorsque la direction s'exprime, il faut traduire. À l'époque où la Novlangue manageriale se doit de masquer les réalités de la violence sociale, où un "plan de licenciement" est un "plan de sauvegarde de l'emploi", un "salarié", un "collaborateur", lorsque la direction dit "**marges**" il faut surtout entendre "**profits**", c'est à dire la part des bénéfices de l'entreprise qui partent enrichir une poignée de financiers et leurs serviteurs sous forme de plan d'actions gratuites, primes indécentes, dividendes et surtout d'opérations financières juteuses. La dernière en date étant l'opération du financier Qatari Mannai (500 M€) et la prochaine celle de Bain qui s'annonce encore plus grasse.

Les libéraux et la direction à leur suite aimeraient essayer de nous faire croire à nous les salariés que maintenir les "marges" serait une chose normale et vitale pour une entreprise. Une loi scientifique et objective imposée par l'économie qu'il faut respecter sous peine de voir les "collaborateurs" rejoindre le rang des chômeurs.

Pour les investisseurs et leurs serviteurs, ca serait là le seul critère de bonne santé d'une entreprise : **une entreprise qui les enrichit mérite de survivre, une entreprise qui ne leur rapporte plus rien mérite la mort**. C'est comme ça, c'est naturel. Et ce qui est naturel et normal, on ne peut pas le remettre en cause, voyez vous...

Nous, on ne "marge" pas dans cette histoire à dormir debout !

Les millions de V. Rouaix

Pour Rouaix, les millions s'enfilent comme des perles, les millions succèdent aux millions. Les millions accordés en plein confinement, le nouveau million de prime pour 2022 (1,2 M€) en plus de son million d'honoraires, et puis les promesses d'un nouveau paquet de millions pour lui et sa cohorte lors du départ de Bain Capital... Dans le même temps, le même V. Rouaix refuse une revalorisation salariale en affirmant la main sur le cœur que la priorité reste sur les "marges". On espère que ses primes n'auront pas, elles, un effet trop délétère sur les "marges" : l'indécence n'a décidément pas de limites. **À nous d'imposer cette limite le 20 septembre !**

La grève, un droit constitutionnel et un acte démocratique

Le 20 septembre, cessons le travail, retrouvons nous entre collègues dans les bureaux, chez le client, partout où nous le pouvons pour discuter ensemble du mouvement, des revendications, et de la suite à donner à cette journée de mobilisation. La grève est l'occasion de redresser la tête et de prendre collectivement notre propre sort en main. **En grève, conscients et organisés, personne ne décide plus rien sans nous et à notre place !**

Inflation : la direction vous prie (sans rire) de vous adresser au gouvernement.

Faire payer les crises à la collectivité tout en poursuivant l'enrichissement éhonté d'un petit nombre, telle est la devise du libéralisme que la direction d'Inetum semble avoir adoptée avec gourmandise.

COVID ? "L'état paiera pour les mises en activité partielle, il faut bien que le PDG touche ses primes bien grasses en pleine crise".

Inflation ? "Demandez donc l'aumône au gouvernement, on préfère ménager les milliards de superprofits de l'opération financière menée par Bain Capital".

Notre exigence de vivre dignement de notre travail n'est pas une aumône, c'est l'exigence d'une juste retribution de notre travail. L'argent public qui est celui de la collectivité, n'a pas vocation à être la roue de secours éternelle d'un système inégalitaire qui permet l'enrichissement indécent d'une poignée au détriment de la majorité.

Partageons les profits !

Signez et faites signer la PETITION intersyndicale en ligne pour l'augmentation des salaires !

<https://www.change.org/p/salaries-inetum-defendons-notre-pouvoir-d-achat>



29 juillet 2022

Salariés d'INETUM Défendons notre pouvoir d'achat !

TOUT AUGMENTE SAUF LES SALAIRES

Pour faire face à l'inflation qui pourrait dépasser 10% en fin d'année et qui perdurera en 2023, les Organisations Syndicales ont réclamé à la Direction, dès le mois de mai, des mesures collectives d'application immédiate permettant de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Le 8 juillet, la Direction a répondu :

« Inetum veut augmenter ses marges, pas les salaires »

En effet, selon la Direction, 43 % des salariés (soit plus de 4000 salariés) n'ont pas été augmentés en 2022 : c'est inacceptable !

Quant aux 57 % de salariés augmentés pour une enveloppe de 2,96% de la masse salariale 2021, c'est comme en 2018 et 2019 où l'inflation était très faible : on est donc très loin du compte !

En revanche, Direction et actionnaires ne se sont pas oubliés

- 1,2 M€ de prime variable accordés en 2022 au PDG qui s'ajoutent à 1M€ d'honoraires fixes annuels.
- 500 M€ de plus-value pour l'actionnaire qatari Mannaï grâce à la revente d'Inetum à l'américain Bain Capital.

Pour obtenir une augmentation mensuelle de 200€ net et une prime de 1500€ pour tous ...

**TOUS EN GRÈVE
LE 20 SEPTEMBRE 2022 !**

Pendant 1 heure, 2 heures, une demi-journée ou toute la journée, arrêtons le travail et suspendons le télétravail !

Retrouvons-nous ensemble devant nos agences à partir de 11h.

"La grève est un droit pour tous les salariés. Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève. Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir fait grève. Il n'existe pas de délai de prévenance de l'employeur."

Pour se mettre en grève, il suffit d'envoyer un mail à son manager, en rappelant l'appel à la grève de l'intersyndicale Inetum et en précisant sa durée.

Clap de fin pour Lille 3

Au début de l'année 2017, la direction lilloise en pleine expansion avait décidé de louer un plateau dans les bâtiments jouxtant la mairie de Lille. Ajoutant alors un troisième site, après ceux de la rue Delesalle et de la rue Pierre Mauroy. C'était annoncé comme un bail temporaire ...

S'en est suivi un projet « all in one » en 2018/2019, prévoyant alors de réunir les trois sites en un seul. Tout cela avant que n'arrive la crise sanitaire et le recours massif au télétravail.

Forts de la connaissance de cet historique, et voyant les locaux de Lille 3 se vider petit à petit, les élus se sont inquiétés à de nombreuses reprises de l'avenir de ce site, posant plusieurs fois cette année la question à la direction.

- « Allez-vous vous séparer de Lille 3 » ?

- « Oh non, nous n'avons pas prévu cela. D'ailleurs un gros projet va arriver, et nous aurons besoin de place pour installer les équipes... »

Telle était la version officielle jusqu'à ce mois de juin. Cela n'a pas manqué de nous surprendre, vu le taux d'occupation des autres locaux, mais soit. Notre plus grande surprise a été de recevoir la convocation pour la réunion du CSE de juillet avec le point « Information consultation sur la dénonciation du bail Lille 3 ». Et oui, finalement le mystérieux gros projet n'a pas abouti, et la direction a donc judicieusement choisi d'arrêter de payer plusieurs dizaines de milliers d'euros par mois pour louer des locaux vides. Nous l'en félicitons, comprenant le fond mais regrettant les formes ...

Quelle suite pouvons-nous attendre maintenant pour les locaux de l'agence Lilloise ? De façon sûre un recours massif au flex office à moyen terme, avec une réorganisation des espaces de travail comme on commence à le constater ailleurs dans le groupe. Il y aura là fort à faire sur de nombreux aspects essentiels pour nous tous, et nous ne désespérons pas de pouvoir être associés un minimum à tout cela pour pouvoir limiter au maximum les impacts que nous pourrions trouver négatifs. Plutôt que d'être mis au pied du mur une fois le projet terminé, reléguant de fait le rôle du CSE à une simple chambre d'enregistrement dont on est obligés de recueillir un avis pour la forme...

Pour le reste, toutes les hypothèses sont permises. La question qui nous taraude désormais : quel sera le prochain site à ne pas être fermé ?



La grève chez Inetum ? On peut ? Comment ? Pourquoi ?

Qui peut faire grève ?

Tous les salariés peuvent faire grève, mais en respectant certaines conditions. On ne peut donc pas décider seul d'une cessation individuelle de travail, ce qui ne constituerait pas une grève. En revanche, lorsqu'une personne, même seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème.

Tout salarié peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le ou la salariée est seule à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise. Il est donc possible de

faire grève quand des appels nationaux sont déposés, par exemple par une organisation membre de l'Union syndicale Solidaires.

Si je ne suis pas syndiqué.e, suis-je couvert ?

Oui, sans problème. Que vous soyez syndiqué.e ou non n'a aucune importance : en vous référant à un mot d'ordre de grève nationale déposé par les syndicats. Tous les salariés sont couverts !

Les organisations syndicales ont-elles lancé un appel à la grève ?

Oui, toutes ! Cela permet aux salariés de l'entreprise de faire grève sans que l'on puisse les sanctionner dans l'usage de ce droit !

Suis-je obligé.e de faire grève toute la journée ?

Non, vous pouvez faire grève pour une durée d'une heure (même moins) et ne pas impacter significativement votre rémunération !



Quelles sont les revendications motivant cette mobilisation ?

La position défendue par la direction, annoncée par notre DRH, malgré l'inflation subie par les salariés et les profits engrangés par la gouvernance : « *On souhaite augmenter les marges, pas les salaires* » !

Dois-je informer préalablement mon manager que je suis gréviste ?

Non, aucun délai ne peut être imposé à un salarié pour prévenir de sa situation de gréviste. Néanmoins, nous vous conseillons de l'en informer au moment où vous quittez votre poste de travail.

Quelles conséquences pour ma rémunération ?

Seules les heures effectives de grèves seront retenues sur votre salaire. 1 heure de mobilisation représente la somme de 13 euros sur un salaire de 2 000 euros par mois. L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.

Qu'est-ce qu'on y gagne ?

Se mobiliser, être solidaire, nous permettra d'obtenir des mesures permettant d'augmenter notre pouvoir d'achat. Nous (les salariés) créons la richesse de l'entreprise ! Sans notre implication, il n'y a pas de marge !

Suis-je protégé.e d'une sanction ? D'un licenciement ?

Oui ! Un gréviste ne peut être licencié sauf à volontairement nuire à son employeur ou à l'entreprise. Son licenciement sera en conséquence nul du fait de la violation d'une liberté fondamentale. Le salarié sera fondé à demander sa réintégration.

Mon employeur peut-il m'interdire de poser un jour de RTT, ou un jour de congé les jours de grève ?

Oui, mais uniquement pour motif impératif de service, tout comme un jour de congé normal ou une RTT normale.

Mais il n'est faite nulle obligation aux salarié-e-s d'être spécifiquement présent-e-s les jours de grève dans leur entreprise : tout-e salarié-e peut poser un jour de congé, un jour de RTT, un jour de repos compensateur ou de récupération, ou aussi, être malade ! Vous devez poser votre demande dans les délais habituels à votre entreprise, et votre employeur ne peut vous refuser votre congé que pour les motifs qui s'appliquent habituellement, c'est-à-dire principalement le sous-effectif du service, ou la désorganisation du service qui s'ensuivrait.

L'entreprise peut-elle remplacer les salarié-e-s grévistes ?

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs et travailleuses temporaires ou à des salarié-e-s engagé-e-s avec un contrat à durée déterminée pour remplacer des salarié-e-s grévistes. L'employeur peut avoir recours aux non-grévistes pour remplacer des salarié-e-s grévistes, qui ne peuvent s'y opposer. L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

Comment déclarer mes heures de grève dans ma saisie d'activité ?

Au niveau de **Chronotime**, lorsque vous saisissez votre activité projet, modifiez l'unité pour passer en mode "*Durée*" et ainsi retirer les heures de grève effectuées

Dans le **CRA** il faut retirer de la durée de travail les heures de grève, par exemple indiquer 6:24 au lieu de 7:24 si vous avez fait 1 heure de grève. Il vous reste ensuite à indiquer dans la zone commentaire "*x heures de grève pour le pouvoir d'achat de x heures à x heures*"

Peut-on faire grève en télétravail ?

Oui. Tout comme en présentiel, il suffit durant la période de grève de se déconnecter de ses outils de travail ou d'éteindre son ordinateur, de ne plus effectuer aucune tâche professionnelle et d'en informer votre manager. La saisie du temps de grève s'effectue à l'identique que si vous étiez en agence ou en clientèle.

Comment m'informer de la mobilisation et des prochaines actions ?

Il vous suffit de vous inscrire à notre newsletter sur le site <http://www.sudgfi.fr> ou d'en faire la demande par mail à contact@sudgfi.fr

Le droit de grève, un peu d'histoire !

Jusqu'au XIX^{ème} siècle, non seulement la grève était interdite, mais elle constituait en outre un délit pénalement sanctionné. Ce n'est que le 25 mai 1864 qu'une loi mit fin à cette pénalisation de la grève, sans toutefois lui donner sa pleine portée. En effet selon cette loi, la grève constituait toujours une rupture du contrat de travail et pouvait justifier un licenciement du salarié gréviste ou une intervention de la force armée avec heurts sanglants et victimes.



Pourtant, malgré les risques encourus par les salariés, la grève a joué tout au long de la Troisième République un rôle majeur dans la vie politique et sociale (grève générale avec occupations d'usines en 1936, après la victoire du Front populaire).

Ce n'est qu'à la Libération que le droit de grève est pleinement consacré.

Il est inscrit dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Contrairement à ce que semblait annoncer ce texte, le législateur n'est pas intervenu pour encadrer le droit de grève, mais seulement pour l'interdire à certaines catégories de personnels.

C'est le cas des Compagnies républicaines de sécurité (CRS) par une Loi de 1947, des personnels de police (loi de 1948) et des magistrats en vertu d'une ordonnance de 1958.

En raison de cette carence du législa-

teur, le conseil d'État tout en reconnaissant le droit de grève des fonctionnaires, a demandé à l'administration de régler les conditions de son exercice (arrêt Dehaene de 1950).

Sous la cinquième République, le droit de grève est totalement reconnu (le préambule de la constitution de 1958 fait référence au préambule du texte constitutionnel de 1946).

Cependant le législateur est intervenu en 1963 pour encadrer quelque peu ce droit. Sont ainsi interdites les grèves dites « tournantes », qui visent à paralyser l'action d'une entreprise.

De même, dans la fonction publique, un syndicat souhaitant organiser une grève est contraint de déposer un préavis cinq

jours au moins avant la cessation du travail.

Par ailleurs, un service minimum a été mis en place dans certains secteurs.

Le contrôle aérien fait ainsi l'objet depuis 1964 d'une prise en charge minimale pour des raisons de sécurité.

Il en va de même, depuis une loi de 1979, de la télévision et de la radio (qui ont l'obligation de diffuser un journal d'information et une émission de divertissement chaque jour).

Les militaires, les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, ceux des transmissions du Ministère de l'Intérieur n'ont pas non plus le droit de grève.

Quelques agents du service public peuvent être aussi tenus de rester à leur poste en fonction de responsabilités particulières :

Il s'agit de certains personnels d'encadrement « supérieur » ou d'autres qui participent directement à l'action gouvernementale. C'est l'arrêt du travail par les

salariés d'une entreprise ou d'un service pour la défense de leurs intérêts communs. Elle est définie comme une cessation concertée du travail par des salariés, dans le but de défendre des revendications de nature professionnelle

un peu de droit !

Le droit de grève est donc un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution. Mais ce moyen de pression énergique ne peut être exercé dans n'importe quelles conditions.

La définition jurisprudentielle :

« La cessation complète, collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles »

La cessation complète du travail :

Elle se caractérise essentiellement par un arrêt total du travail. La forme et la durée de cet arrêt de travail importent peu. La jurisprudence qualifie ainsi d'exercice normal du droit de grève

les débrayages, même répétés et de très courte durée, dès lors qu'ils ne procèdent pas d'une volonté des salariés de désorganiser l'entreprise ou de nuire à sa situation économique ; les grèves tournantes, qui consistent en des arrêts de travail touchant successivement une catégorie de salariés ou différents services de l'entreprise sauf si elles désorganisent totalement l'entreprise.

La cessation collective et concertée du travail :

Le pourcentage de gréviste n'influe pas sur la légalité de la cessation collective de travail.

Sont admises les grèves qui ne concernent qu'une minorité de salariés (catégorie professionnelle, atelier ou service d'une entreprise, etc.), voire un seul salarié, dès lors que celui-ci obéit à un mot d'ordre national ou qu'il est seul salarié de l'entreprise.

Mais attention, la poursuite de l'action par une minorité de salariés, après un vote de reprise

du travail par la majorité (les grévistes ayant considéré leurs revendications comme satisfaites), constitue un mouvement de grève licite uniquement si cette minorité présente de nouvelles revendications.

Les revendications professionnelles :

Cette notion est très large, puisque sont considérées comme des revendications professionnelles celles portant sur les rémunérations, les conditions de travail, la défense de l'emploi, les droits syndicaux, les projets de restructuration ou de licenciements économiques...

Par ailleurs, les revendications des salariés peuvent dépasser le simple cadre de l'entreprise (grèves générales nationales, pour les salaires ou les retraites, par exemple).

En ce qui concerne les grèves « politiques », il est admis que les grèves « mixtes » (sur des revendications qui revêtent à la fois un aspect politique et un aspect professionnel, par exemple une grève contre la politique économique et sociale du gouvernement) sont licites.

En revanche, seront considérés comme des mouvements illicites ceux qui revêtent caractère purement politique, sans rapport aucun avec des questions professionnelles.

Les mouvements qui ne respectent pas ces trois caractéristiques ne sont pas des grèves. Cette définition permet aux juges de qualifier la licéité d'une grève. Arrêt de travail ne rime donc pas toujours avec grève.



Les salariés ne sont pas obligés d'attendre le refus de leur employeur de satisfaire à leurs revendications pour entamer la grève.

Le salarié gréviste n'est pas obligé d'informer son employeur de son intention d'exercer son droit de grève.

Durée :

Il n'existe aucune durée légale minimale ou maximale.

La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut être répétée.

Respect de la volonté des non-grévistes :

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes.

Le blocage de l'accès à un site ou bien l'occupation des locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes sont des actes abusifs. Il en va de même de la dégradation des locaux ou des matériels.

De telles actions sont illégales et peuvent donc être sanctionnées pénalement, tout comme les actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel de l'entreprise. Les syndicats et les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève.

L'employeur et les non-grévistes peuvent demander réparation en justice, notamment devant le conseil de prud'hommes et/ou le juge pénal compétent.

Dans le secteur privé :

Un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment.

Les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis.

Une grève est légale même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur.

Les salariés ne sont pas obligés de respecter un délai de prévenance avant d'entamer la grève.

L'employeur doit cependant connaître les revendications professionnelles des salariés au moment du déclenchement de la grève.

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

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
Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98		