



Numéro 204

Le journal de la section SUD Inetum de Solidaires Informatique

décembre 2022

GRÈVE 
**le lundi 16 janvier
pour nos salaires !**
**Retrouvons-nous
toutes et tous
devant nos
agences entre 11h
et 12h.**

La direction inflexible ? ON EST LÀ ET ON NE LÂCHE RIEN

Le 15 novembre, nous étions encore nombreux à manifester notre colère pour réclamer haut et fort des mesures collectives pour défendre notre pouvoir d'achat.

Si la mobilisation, ce jour de pluie, était légèrement plus faible devant les agences, de nombreux salariés en clientèle ou en télétravail avaient aussi fait le choix de se mettre en grève. La mobilisation se maintient donc à un niveau élevé et jamais vu dans le monde des ESN et chez Inetum en particulier.

Malgré cela, la direction maintient encore pour l'instant sa position, se contentant des mesures déjà prises et peinant à se convaincre elle-même que cela soit suffisant pour enrayer un mouvement social déjà bien ancré chez les salariés. Ainsi, la direction se vante d'avoir une politique salariale 2022 juste et satisfaisante avec une enveloppe de 3,5 % de la masse salariale incluant :

- augmentations individuelles pour 50 % seulement de l'effectif permanent, soit 3900 salariés, pour des montants bien souvent en dessous du niveau de l'inflation
- 2 % d'augmentation pour les 374 salariés aux salaires en dessous de 27 000 €
- le reste étant affecté aux augmentations légales pour le rattrapage égalité hommes/femmes, retour de congés maternité, loi Rebsamen, ...

Comment pouvons-nous nous satisfaire d'une telle situation alors que l'inflation atteint 6,2 % en octobre en glissement annuel dont 11,8 % sur l'alimentation et 19,2 % sur l'énergie impactant nos consommations essentielles comme les repas, les transports et le chauffage chaque jour ?

La direction est aujourd'hui dos au mur, mais tente de rester droite dans ses bottes en exagérant son impossibilité financière à répondre aux revendications légitimes des salariés.

Pourtant, notre actionnaire Bain Capital a fait voter le 18 décembre en Assemblée Générale la distribution de 10 millions d'euros prélevés sur les capitaux propres d'Inetum pour se rembourser de ses frais financiers liés aux rachats de notre entreprise, 10 millions d'euros, c'est justement une enveloppe qui aurait permis de satisfaire les exigences des salariés pour sortir du conflit avant de pouvoir entamer sereinement les NAO 2023.

Pourtant, en 2022, Vincent Rouaix et le top management se sont enrichis de 10 millions d'euros, entre augmentations d'honoraires et distribution d'actions gratuites.

Cependant, notre travail, notre implication, nos efforts quotidiens, permettent à Inetum de dégager des marges toujours plus importantes et des dizaines de millions en résultat net.

Le Taux Journalier Moyen (TJM) devrait lui aussi augmenter de 6 % en 2022, ce qui correspond au niveau de l'enveloppe d'augmentation collective que nous réclamons depuis mai 2022.

Inetum ne justifie finalement son refus actuel d'ouvrir une négociation que par des

Le mois ci

La direction inflexible ? On est là et on ne lâche rien.....	1
Bain Capital...Sans un cri.....	2
Référendum Télétravail.....	3
La mauvaise réputation.....	6

Nous suivre



**Prochaine
permanence en ligne
le 8 décembre
de 17h00 à 19h00.**

La mobilisation pour les salaires.

Permanence en ligne sur

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

positions dogmatiques et autoritaires. Mais jusqu'où pourra-t-elle tenir cette position quand elle sait :

- que les salariés sont déterminés à maintenir la pression par la grève et la mobilisation,
- que la facturation se creuse à chaque journée de grève,
- que les clients réclament des comptes sur un mouvement de grève qu'Inetum ne sait pas enrayer et un turn-over toujours croissant,
- que son image s'écorne au fil des publications dans la presse nationale, régionale et spécialisée,
- que les nouvelles recrues hésitent à franchir le pas pour intégrer une entreprise dont ils connaissent dorénavant la réalité de la politique sociale et salariale,
- que les démissions se multiplient suite à l'écoeurement des salariés dû à l'absence de reconnaissance, d'évolution professionnelle et de dialogue.

Pour obtenir ce que nous réclamons, vous pouvez compter sur Solidaires Informatique à organiser la bataille pour les salaires.

De nouvelles actions sont donc planifiées en décembre pour mobiliser les salariés pour une nouvelle journée de grève le lundi 16 JANVIER

Ne baissons pas les bras, il ne faut rien lâcher, restons mobilisés pour nous faire entendre et obtenir les mesures collectives nécessaires au maintien de notre pouvoir d'achat.

RENDEZ VOUS LE LUNDI 16 JANVIER POUR UNE NOUVELLE JOURNÉE DE GREVE

La grève en image ! dans les agences...



Bain Capital n'a pas besoin de faire grève pour obtenir ce qu'il souhaite. un claquement de doigts suffit.

Le monde de ces gens-là est merveilleux. Tout s'y passe entre gens de bonne compagnie dans les salons feutrés. Entre maîtres et serveurs, sans qu'un mot plus haut que l'autre ne soit prononcé, sans un cri, Bain Capital vient d'appauvrir Inetum de 10 millions d'euros prélevés sur ses fonds propres, c'est-à-dire sa réserve.

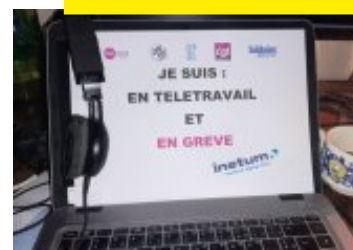
En ce mois de novembre, alors que les salariés multiplient les mouvements de grève pour obtenir une juste prise en compte des effets de l'inflation sur leurs salaires face à une direction sourde, ce sont 10 millions d'euros qui quittent les réserves d'Inetum pour rejoindre les coffres déjà bien remplis de Bain Capital. Les capacités d'autofinancement d'Inetum s'en trouvent ainsi diminuées d'autant alors que sa dépendance vis à vis des établissements bancaires augmente.

Voilà le genre de méthodes agressives auxquelles se livrent les fonds d'investissement du type Bain Capital : ils se servent à volonté dans les fonds propres des entreprises rachetées pour éviter d'utiliser les leurs. Cela fait partie de l'opération financière dont Inetum est le jouet, le fameux Leverage Buy-Out (LBO), à savoir utiliser l'argent de l'entreprise achetée pour financer la part de l'endettement utilisé pour son rachat.

Malheureusement, ces choix financiers auront des conséquences pour les salariés qui seront mis encore plus sous pression par la direction afin de faire rentrer le cash que Bain accapare. Comme d'habitude, la direction se servira du prétexte des caisses vides ou de l'absence de bénéfices pour justifier ses refus ou ses attaques contre les salariés alors que l'argent sera déjà bien loin, au chaud dans une holding afin, par exemple, de payer des intérêts... nets d'impôt.

Sans un cri.

en télétravail...



...et dans la presse !



Inetum du syndicat Solidaires Informatique

Télétravail : Pourquoi SOLIDAIRES INFORMATIQUE n'a pas signé le texte de la direction et votera **NON** à son "plébiscite".

Le télétravail ne s'arrêtera pas après la victoire du NON au référendum. L'enjeu est la renégociation et l'amélioration des modalités et contreparties.

Après avoir rejeté l'ensemble des propositions faites par les organisations syndicales, la direction d'Inetum nous ressert le même texte que celui de 2020 et entend utiliser un référendum sans quorum pour essayer de le faire passer en force.

Ce que la direction continue d'appeler un "accord" qui n'en est pas un.

Nous avons eu l'occasion de le dire à plusieurs reprises dans nos publications mensuelles, le contenu du texte présenté par la direction après un simulacre de négociation reprend quasiment mot pour mot le contenu de "l'accord" précédent de 2020. Et pour cause, **après 4 réunions de pseudo-négociation, elle a rejeté la totalité des propositions remontées du terrain par les représentants syndicaux.**

Un texte insuffisant en 2020, scandaleux en 2022.

Le contenu de l'accord de 2020 était notoirement insuffisant au regard des besoins des salariés. En 2022, il devient indécemment. **Au vu de la situation actuelle d'inflation générale et de hausse des coûts de l'énergie, sa reconduction en l'état devient proprement inacceptable alors que la direction s'emploie à faire des économies** de locaux, d'indemnités de déplacement et de chauffage dont elle n'entend faire profiter que l'actionnaire Bain qui vient d'ailleurs de prendre 10 millions d'euros dans le capital d'Inetum pour se rembourser une partie de ses frais financiers. Du côté de la direction, l'injustice est décemment une valeur phare.

Un texte qui nous appauvrit.

Depuis sa généralisation, chacun a bien compris que **la gestion du télétravail par la direction est un tour de passe-passe pour faire peser sur les salariés une grande partie des coûts liés au travail qui jusqu'ici étaient à la charge de l'entreprise** : téléphone, internet, frais d'utilisation du local, chauffage, mobilier, et même parfois matériel informatique.

Alors que l'inflation et les coûts de l'énergie atteignent des sommets, la seule réponse de la direction est de maintenir l'indemnisation mensuelle à 20 € et de l'assortir d'une indemnité d'installation de 100 € plafonnée à 50 % de votre facture d'équipement ...pour 5 ans ! (Et c'est la seule nouveauté du texte). Vous pourrez donc désormais acheter un bureau, un fauteuil, une lampe, une multiprise pour... 100 €. Si vous trouvez tout ça à ce prix (bon courage quand même...) vous serez remboursés de la moitié. L'achat d'occasion est exclu si vous ne

pouvez pas fournir de facture. Pour le reste, vous êtes priés d'utiliser votre téléphone perso et votre ligne internet à vos frais.

Grisant de générosité.

Finalement, **l'ensemble des syndicats qui ont participé au simulacre de négociation organisé par la direction s'est accordé pour dénoncer l'insuffisance et l'injustice patente du texte de la direction.**

Se contenter du minimum ?

Pourtant, la CFDT et la CFE-CGC ont signé et donc accepté le texte de la direction au motif que celui-ci était quand même mieux-disant que la loi. **Voilà qui est ambitieux surtout quand la loi ne dit et n'oblige à rien.**

Depuis des décennies, loi « travail » après loi « travail » les gouvernements successifs ont modifié en défaveur des salariés les lois du travail. L'ambition des syndicats ne devrait pas être de s'aligner sur les minimums octroyés par la direction sous prétexte qu'ils seraient à peine mieux-disants qu'une loi... qui n'existe pas d'ailleurs dans le cas du télétravail. À ce rythme, on aurait tôt fait de se retrouver au minimum, voire à plus grand-chose sur tous les points qui opposent les salariés à leur direction.

➤ **Inflation ?** La loi n'oblige pas les employeurs à augmenter les salaires.

➤ **Refus de négocier des hausses de salaire alors que l'actionnaire prend 10 millions d'euros dans la caisse ?** La loi ne l'interdit pas.

➤ **Une direction qui s'accorde des millions d'euros de primes alors que les salariés sont renvoyés chez eux en activité partielle en pleine crise COVID ?** La loi ne l'interdit pas.

➤ **Une entreprise valorisée à 1,8 milliard d'euros qui continue de verser des participations annuelles de 27 euros à ses salariés ?** La loi n'oblige à rien en la matière.

Qu'est-ce qui devrait l'obliger ? La justice sociale et la lutte pour la défense des droits fondamentaux des salariés, c'est-à-dire la raison d'être des organisations syndicales.

Qu'est-ce qui peut l'imposer ? La lutte des salariés.

Les syndicats doivent être des outils de lutte aux mains des salariés lorsqu'ils décident de s'engager pour la défense de leurs droits et non des marchepieds de la direction en échange de quelques places dans une obscure commission de suivi.

Non au texte de la direction, Oui à un véritable accord qui n'appauvrit pas les salariés

À Solidaires Informatique, nous rejetons le texte unilatéral de la direction, car il répond encore moins qu'en 2020 aux besoins des salariés. En cette période d'inflation sans précédent, il reporte les charges liées aux locaux sur les salariés. À ce titre, il participe, d'un côté, à appauvrir les salariés et, de l'autre, à enrichir un actionnaire qui a déjà commencé à se servir dans la caisse.

Favorable au télétravail équilibré, librement consenti, et qui ne coûte pas un seul euro au salarié, nous demandons la réouverture immédiate des négociations afin que la direction prenne en compte les revendications légitimes exprimées durant la première phase des négociations.

Nous dénonçons le coup de force de la direction orchestré avec la complicité de la CFDT et de la CFE-CGC qui consiste à couper court à la négociation sous prétexte d'un référendum. Un référendum sans quorum qui n'est rien d'autre qu'un plébiscite destiné à étouffer l'expression des revendications sous un choix binaire qui évacue toute revendication : pour ou contre le texte de la direction.

Votons NON au référendum de la direction, NON à son texte unilatéral, NON à sa méthode qui consiste à brutaliser le dialogue social.

En votant NON massivement, obligeons la direction à rouvrir les négociations et à entendre les revendications de tous les salariés !

Vous allez être consulté pour soit valider, soit demander la renégociation d'un avenant sur le télétravail.

Nous vous proposons une analyse des changements que la Direction tente d'imposer. Nous allons vous expliquer pourquoi ce projet d'accord n'apporte aucune avancée pour les salariés, les dangers et les manquements qui y sont contenus et pourquoi la Direction serait la seule gagnante en cas de validation de cet avenant. Aucun effort n'est fait : **votons « NON »** et obligeons la direction à renégocier !

Pourquoi la Direction veut un accord ?

Faire baisser le nombre d'agences pour réduire les coûts.

Déjà plusieurs agences ont fermé leurs portes. Cette tendance va s'accélérer. En Ile de France avec le déménagement dans les nouveaux locaux, c'est plus de 4 millions d'euros par an qui seront économisés...

Développer le Flex office pour réduire le taux d'utilisation des bureaux :

Pour faire face à l'externalisation des missions, INETUM mise sur le Flex Office plutôt que sur l'extension des bureaux. Cette organisation est pourtant mal ressentie par de nombreux salariés concernés.

Diminuer les frais de déplacements

Le télétravail c'est des frais de transport, de repas et d'hôtel en moins. Des millions qui seront économisés.

Faire baisser l'absentéisme

Le télétravail fait baisser le taux d'absentéisme rendant possible le travail d'un salarié fiévreux ou devant garder son enfant malade.

LA DIRECTION NE PEUT PAS ETRE LA SEULE GAGNANTE DANS CE PROJET !

En votant « NON », dites : « nous voulons un accord équitable où les salariés sont aussi gagnants ! »

UNE NEGOCIATION SANS AVANCEE

L'avis est unanime côté organisations syndicales, y compris pour la CFE-CGC et la CFDT qui ont pourtant demandé un référendum pour le faire appliquer (cf comm syndicale CFDT et CFE-CGC de septembre 2022).

Durant les négociations la direction n'a proposé que plus de flexibilité sans reprendre à son compte aucune des revendications syndicales.

L'accord proposé aujourd'hui aux votes des salariés se résume à :

> Pas de revalorisation de l'indemnité télétravail toujours plafonnée à 20 € par mois malgré la hausse des prix de l'énergie, des consommables et des loyers

> Plus d'avenant pourtant protecteur pour les salariés, définissant contractuellement le cadre du télétravail

- > Plus de possibilité de télétravailler depuis l'étranger
- > Un remboursement sur facture de 50 % du montant de l'achat de matériel de bureau plafonné à 200€

Pour Solidaires Informatique, sur la base de l'expérience de 2 ans de télétravail massif et des rapports d'expertises sur le sujet, il nous a semblé incontournable de traiter les manquements du précédent accord de 2020 :> La revalorisation de l'indemnisation des frais liés au télétravail,

- > le contrôle de la charge de travail,
- > l'articulation vie privée / vie professionnelle, avec la

fixation de jours de télétravail, le respect du droit à la déconnexion, la non utilisation des moyens de communication personnels.

- > la fourniture sans frais pour le salarié du matériel nécessaire au télétravail, ...

Aucune de ces revendications n'a été prise en compte.

Nous devons pousser la Direction à revenir négocier cet accord, il faut pour cela voter NON ! au référendum

Pour bien comprendre cet avenant, nous répondons à vos questions :

J'ai envie de faire du télétravail, pourquoi s'y opposer ?

La question posée ici n'est pas « êtes-vous pour le télétravail ? », mais « trouvez-vous cet accord juste, équilibré et protecteur pour effectuer du télétravail ? ».

Mon manager me dit que si je vote « contre », je ne pourrai pas faire de télétravail. C'est vrai ?

NON, le télétravail est aujourd'hui nécessaire pour Inetum parce que c'est un facteur déterminant pour le recrutement et parce que les économies générées sont colossales. Si le contre l'emporte, la direction pourra faire le choix d'appliquer seule cet accord sans l'approbation des salariés mais plus certainement de revenir négocier un meilleur accord pour les salariés pour prendre en compte l'avis qui est ici demandé.

20 € c'est pas mal et puis, je préfère ça à pas de télétravail ?

L'URSAFF permet le versement forfaitaire exonéré de charge sociale de 10 € par jour de travail hebdomadaire, c'est-à-dire de 30 € pour 3 jours de télétravail par semaine ou 50 € pour du télétravail à temps complet. La direction imagine-t-elle qu'à partir du 2ème jour de télétravail, le salarié ne paie plus son chauffage, son électricité et l'ensemble des frais à sa charge ?

Le télétravail c'est quand même pratique pour aller chercher les enfants le mercredi midi ou prendre un rendez-vous médical en fin d'après-midi ?

Oui c'est vrai mais l'accord proposé ne prévoit pas de jours fixes de télétravail mais des jours planifiés par le manager avec préavis de 2 jours ouvrés (le jeudi pour le lundi par exemple). Difficile dans ces conditions de prévoir quoi que ce soit dans l'organisation de sa vie privée ou familiale.

Serai-je obligé de fournir mon n° de téléphone personnel ?

Oui car vous devez être joignable, c'est prévu dans l'avenant. Du coup difficile de s'assurer de ne pas être appelé ou recevoir de SMS de votre responsable durant vos congés, le soir et le week-end. Le paragraphe sur le droit à la déconnexion n'est absolument pas protecteur puisque c'est le manager qui juge de l'importance d'une situation pour pouvoir vous joindre en dehors des heures de travail. De plus la multiplication des outils (gestion du flex-office, double authentification, notes de frais, ...) nécessite aujourd'hui l'utilisation de son téléphone personnel puisque l'accord ne prévoit pas d'en fournir un pour les usages professionnels.

Le télétravail c'est pratique mais je travaille vraiment beaucoup plus. Cet accord permet-il de mieux gérer cette charge de travail ?

Pas du tout et c'est un point important que nous avons soulevé, car aucune garantie, ni aucun contrôle ne sont prévus. Pour nous il doit y avoir des points hebdomadaires, des livrables attendus en phase avec les horaires et des moyens de forcer la déconnexion. La multiplication des outils de messagerie (mail, Teams, SMS, ...) amène aussi à une sur-sollicitation et des difficultés à se concentrer

Bon de toute façon, je peux refuser le télétravail si cela ne me convient pas !

Attention, l'avenant propose la possibilité de faire 175 jours consécutifs de télétravail. Ainsi votre manager pourrait vous imposer une mission éloignée pour 6 mois (à Lille si vous êtes à Lyon par exemple) et vous proposer de la faire en télétravail. C'est tout gagnant pour l'entreprise qui n'a alors pas de frais de déplacements à payer. Quelle est alors votre possibilité de dire non si vous ne voulez pas quitter votre famille ? Un refus de mission peut déboucher sur un licenciement et les juges entendront mal alors que vous ayez refusé le télétravail. L'accord à renégocier doit donc comprendre des sécurités pour assurer le volontariat.

Justement, 175 jours consécutifs, c'est quand même beaucoup, non ?

175 jours c'est 10 mois consécutifs si on y ajoute les congés et les RTT. C'est une période très longue sans voir ses collègues, ses commerciaux ou managers. Il y a un risque d'isolement, voire d'oubli très fort. De plus aucune mesure ne permet de s'assurer qu'un lien soit maintenu comme la participation aux réunions d'équipes ou d'agence, des points réguliers sur le suivi de mission, ... Le risque d'abandon déjà ressenti par certains salariés en mission chez le client sera multiplié à en devenir dangereux. Nous proposons pour notre part une présence de 4 jours par mois minimum à l'agence ou chez le client, ce qui est déjà peu mais correspond plus à certains souhaits des salariés. Il est nécessaire de maintenir le lien social et l'esprit d'un collectif de travail.

Pourquoi ne pas vouloir de cette consultation ? C'est démocratique ?

En fait, Solidaires Informatique consulte toujours ses adhérents avant de prendre une décision.

Un référendum est-il réellement plus démocratique ? Ne s'agit-il pas plutôt de clore un débat et de rejeter le dialogue social qui est la base des négociations en entreprise ?

Devant l'échec de ce simulacre de négociation où aucune des propositions des syndicats n'a été prise en compte, la Direction avec l'aide des syndicats CFE-CGC et CFDT, voit là un moyen de passer en force, de ne pas reprendre la négociation que nous réclamons afin d'apporter à cet avenant les compensations

financières et la protection des salariés nécessaire.

De plus les référendums d'entreprises souffrent de plusieurs manques pour être qualifiés de démocratique : Direction et organisations syndicales ne disposent pas de mêmes moyens pour informer les salariés ce qui ne permet pas un débat loyal. L'absence de quorum nécessaire à sa validation pose aussi question en cas de forte abstention.

Que se passera-t-il si c'est le non qui l'emporte ?

C'est la Direction qui a voulu cet accord parce qu'elle y voit une source d'économie importante : fermeture d'agence, Flex-office, frais, baisse de l'absentéisme ... Si le « non » l'emporte comme nous l'espérons, l'entreprise sera amenée à renégocier cet accord et à proposer des dispositions plus avantageuses et protectrices.

VOTONS « NON » POUR EXIGER DE NOUVELLES NEGOCIATIONS

Bien appréhender cette consultation

Voter pour ce référendum doit se faire, non pas en regard de votre seule situation personnelle mais de l'intérêt général des salariés : cet accord protège-t-il tous les salariés ou risque-t-il de les isoler, de les surcharger de travail ? Les indemnités financières sont-elles suffisantes pour tous ? Pouvons-nous obtenir mieux ?

La mauvaise réputation.

Depuis plusieurs années, nous dénonçons le turn-over, les problèmes de recrutement et de stabilisation des effectifs.

La direction a toujours fait la sourde oreille prétextant que le problème était celui de toutes les ESN. La direction a totalement occulté la mauvaise réputation qui colle aux basques d'Inetum. Mauvaise réputation liée au manque d'évolution professionnelle et surtout, surtout à des salaires en-dessous du marché.

Les managers de proximité commencent à exprimer tout haut les difficultés qu'ils ont à recruter et à maintenir les

effectifs : les salaires d'embauche et les enveloppes accordées pour les augmentations annuelles sont totalement insuffisants, ils n'y arrivent plus.

Inetum France c'est : des salaires en-dessous du marché, une entreprise qui ne tient pas ses objectifs en matière de croissance, une aumône en guise de participation, 0 prime et 0 intéressement, un PDG (Vincent Rouaix) expert en culture d'oursins dans les poches, un dialogue social inexistant. A ce train là, la mauvaise réputation a encore de beaux jours devant elle.

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	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
François PELTIER (RS IDF)	06 62 49 26 81	Paul BARRY (DS Progiciels)	06 12 38 68 39
Murielle TORRES RIVAS (DS IDF)	06 83 63 28 20	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