

Au sommaire :

- Paritaires Mercer (p1)
- Teale – Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail
- Your Voice (p2)
- Mutuelle/Prévoyance : retours (p3)
- TT : nouvel accord à venir (p4)
- Congés (p 5 et 6)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 7)
- Equipe CFTC (p 8)

Mai 2025



RÉUNION PARITAIRE DU 19 MARS 2025 – Reportée PARITAIRE DU 16 AVRIL – planning prévisionnel ! PARITAIRE DU 14 MAI : en attente



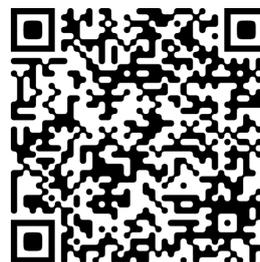
Après la réunion du 19 mars reportée sans être replanifiée, celle du 16 avril n'a pas eu lieu non plus sous couvert de planning prévisionnel. Celle de mai doit normalement se tenir le 14 mai sans assurance puisque depuis deux mois la direction est absente des négociations paritaires...

L'intersyndicale reste active sur le sujet de la Mutuelle et des augmentations inadmissibles décidées par la seule Direction. Les signataires de la pétition sont à ce jour 1839. Quand la direction réagira-t-elle et comment ? Nous rappelons que le dialogue social est la clé de voute de la vie en entreprise et que Direction et Organisations Syndicales doivent échanger pour arriver à des accords tels que Télétravail, travail atypique, NAO, Mutuelle / Prévoyance... Le calendrier est défini en début d'année pour l'année. Cependant chez Inetum, la direction ne consent à dialoguer que lorsqu'elle y est contrainte par la loi, pas de proposition proactive tel qu'un accord sénior (Inetum préfère s'en débarrasser lorsqu'ils arrivent vers 59-60 ans), PERCO ou autre forme de compte épargne où les jours de congés non pris pourraient être déposés au lieu d'être perdus pour les salariés et gagnés par Inetum !

Rappel des principales propositions faites par l'intersyndicale :

- **Pour un régime « juste » :**
 - o De mettre en place une cotisation sur la tranche B et C pour les conjoints et inactifs
 - o De nous fournir les éléments permettant un calcul d'impact de cette mesure
- **Pour un régime solidaire :**
 - o De maintenir le niveau de cotisations « salariés » au niveau de 2024
 - o D'augmenter les cotisations « conjoints » de +25 à 35 % en fonction de l'impact des cotisations sur les tranches B et C
 - o D'augmenter les cotisations « inactifs » de 15 % au lieu des 25% prévus

Médiation avec la direction d'Inetum le 16 mai.
Continuons à soutenir le mouvement en signant la pétition :



Psychothérapies remboursées « Mon Soutien Psy »

Depuis le 28 juin 2024, 12 consultations de psychologue par an sont prises en charge, sur la base de 50 euros par consultation.

L'Assurance maladie rembourse 60 % de ce tarif, et les mutuelles jusqu'à 40 %. Une condition : consulter un(e) psychologue conventionné(e) dans le cadre du dispositif « Mon Soutien Psy » répertorié dans l'annuaire en ligne sur monsoutienpsy.ameli.fr.

Selon un sondage réalisé par OpinionWay en 2024, 42% des travailleurs Français sont en état de détresse psychologique.

A l'heure où la Direction renonce à poursuivre le financement des consultations via la plateforme TEALE, il est important de rappeler l'existence de ce dispositif. « Help Each Other » !



TEALE – Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail – Your Voice

Mai 2025

Site : <https://cftc-inetum.fr>

TEALE Game Over

Help Each Other... As you can!

A grand renfort de communication, Inetum, en partenariat avec TEALE, a lancé une campagne de sensibilisation à la prévention des RPS et du bien-être au travail ainsi qu'un potentiel accompagnement psychologique aux salariés en ayant besoin.

Après 6 mois environ de fonctionnement et de réussite, plus de crédit ! Même réponse que pour les formations, plus de tokens ...

Les salariés peuvent toujours se connecter à TEALE pour faire des activités de prévention mais pour la partie curative, c'est terminé. Les personnes seront orientées soit vers des consultations payantes soit vers des circuits plus traditionnels tels que l'aide prévue par la prévoyance, la médecine du travail et Pro-Consult*.

Inetum l'a pourtant placé au cœur du dispositif de lutte contre les RPS dans le projet ADA-ADV, dans les DUERP.

La CFTC regrette vivement cette volte-face qui risque de créer encore plus d'anxiété chez des salariés potentiellement déjà fragilisés.

*(<https://www.pros-consult.com>)

N° vert : 0805 040 081 - appel & service gratuit)

28 avril 2025 : Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2025

On pourrait considérer que le travail de bureau est sans risque par rapport à des professions plus exposées physiquement et de nature dangereuse et pourtant **le travail sur écran, le mal de dos, la sédentarité, entre autres**, constituent des risques sur la santé auxquels viennent s'ajouter les Risques Psycho Sociaux tels que stress, harcèlement... **Le droit à la déconnexion** moins bien respecté depuis la pandémie, un **salarié sur deux** se dit soumis à des conditions de stress. Vos élus, CSE et CSSCT sont là pour vous aider à faire respecter vos droits.

Your Voice : La publication et les présentations faites suite aux résultats de l'enquête, démontrent le manque de prise en considération de l'avis des salariés qui ne comprennent pas toujours les raisons et la gestion du changement, ceci fragilisant leur confiance quant aux perspectives pour leur carrière et leur avenir. La direction s'engage dans un plan annoncé de sensibilisation des managers, d'amélioration de la communication et de valeurs telles que le « Help Each Other ».

La CFTC fortement attachée aux valeurs humaines suivra avec intérêt les déclinaisons de ce plan. A l'horizon novembre 2025, nouveau rendez-vous avec les salariés pour une nouvelle enquête.

Venez nous rencontrer à nos Info Café ->



Juin - Retraite / Intercontrat
Juillet - Les frais de missions
Septembre : - formations

Les thèmes sont susceptibles de changer en fonction des réunions paritaires.

Pour vous inscrire, contactez-nous pour recevoir le lien.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Du côté de chez MERCER

La commission Santé & Prévoyance s'est réunie le 17 février 2025 en présence de la Direction et des représentants de MERCER afin de présenter les résultats annuels des frais de santé 2024 (Arrêtés au 31/12/2024).

Présentation des résultats annuels des frais de santé 2024 par MERCER

MERCER indique avoir relevé une dégradation du ratio S/P (Sinistres sur Primes) lié à la hausse des remboursements des bénéficiaires de l'ordre de 5,6%. Toutefois cette hausse est limitée par la baisse du nombre d'enfants couverts par la mutuelle. Les hausses les plus significatives apparaissent sur les postes Hospitalisation (+12,6%) et Optique (+8,2%) notamment sur les lentilles. Le poste dentaire avec une hausse de 1,5% reste relativement important avec une part totale de 31% des remboursements. La hausse de la consommation moyenne par bénéficiaire s'observe sur l'ensemble des bénéficiaires. L'âge moyen des conjoints est de 45,6 ans. Le remboursement moyen des conjoints est 23% supérieur à celui des salariés. Les femmes sont davantage concernées par les actes de prévention.

Les perspectives gouvernementales

La sécurité sociale met davantage l'accent la prévention par la Sécurité Sociale, (Soutien psychologique, Examen Bucco-Dentaire, Calendrier vaccinal ...)

Les impacts liés aux évolutions réglementaires sont essentiellement : la réforme des retraites avec un report de 2 ans de l'âge de départ, la hausse des tarifs de consultation, l'augmentation des tarifs dentaires notamment des soins de conservateurs, le soutien psychologique et l'augmentation des honoraires des pharmaciens. Les décisions gouvernementales devraient probablement aboutir en 2026, à davantage de taxes et moins de garanties.

Problèmes de salariés remontés à MERCER par la commission

La liste, non exhaustive, des problèmes suivants ont été remontés :

- Absence de réponse de MERCER à la suite de demande de portabilité de salariés
- Absence de réponse de MERCER après envoi de factures
- Problématique d'affiliation à la mutuelle pour des ayants-droits
- Problèmes de transmission de devis entre SANTECLAIR et MERCER
- Packs optiques SANTECLAIR proposés avec des verres de moindre qualité
- Montant de remboursements inférieurs à celui estimé dans les devis
- Retours médiocres de salariés à la suite de téléconsultations médicales...

MERCER précise que le 8 avril 2025, une évolution logicielle a été mise en place avec SANTECLAIR.

N'hésitez pas à nous faire part des éventuels problèmes rencontrés avec la mutuelle afin que nous puissions les faire remonter à la Direction.

Quand la confidentialité des données ne pose pas de problème à MERCER !

La commission a de nouveau soulevé le problème d'accès via le compte unique du salarié aux informations de santé pour tous les bénéficiaires, y compris conjoints et enfants majeurs. MERCER dit avoir consulté son service juridique qui lui a répondu qu'il n'y avait pas de problème de confidentialité.

Cette réponse est inadmissible et la commission après s'en être indigné a demandé que MERCER fasse évoluer son Système d'Information afin de permettre à chaque bénéficiaire majeur de disposer d'un compte individuel à l'instar de ce que proposait déjà VERSPIEREN.

Nous Rappelons qu'il n'appartient pas à MERCER, d'apprécier la nature confidentielle ou non des données de santé de chaque bénéficiaire. En effet, chaque bénéficiaire majeur doit être en mesure de choisir en toute liberté s'il souhaite ou non, communiquer ses informations de santé à ses proches.

Proposition d'un niveau de couverture minoré pour les inactifs

Sur demande de la Direction et à la suite de l'augmentation du montant des cotisations en avril 2025, MERCER a présenté une proposition d'un niveau de couverture minoré pour les inactifs. Cette couverture, validée par GENERALI pourrait être proposée le 1^{er} juillet 2025 par la Direction. Toutefois les inactifs peuvent rester sur le régime actuel s'ils le souhaitent.

Informations à retenir pour cette nouvelle proposition :

- Un montant de cotisation inférieur de 25% à celui actuel. Toujours indexées sur le PMSS les cotisations augmenteront chaque année.
- 20% de garanties en moins notamment sur les postes « Dentaire et Optique ».
(Aucune prise en charge des implants dentaires)
- Pas de pack Premium SANTECLAIR, mais ils peuvent bénéficier du réseau.
- Pas de différenciation Adulte/Enfants pour ce régime de remboursements.
- Possibilité de réversibilité pendant 3 ans pour les inactifs qui auraient choisis cette couverture.

Sollicités par la Direction, les membres de la Commission Santé & Prévoyance n'ont pas souhaité rendre d'avis sur cette proposition. **La CFTC est contre une santé à deux vitesses !**



Mai 2025

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Sans refaire l'histoire, nous tenons à rappeler que la CFTC n'avait pas signé l'accord en cours, tout comme nos collègues de Solidaires, car il n'assurait aucune sécurité pour les salariés, qu'il était à minima sur les indemnités, le remboursement du matériel pour s'équiper à domicile, contraignait le salarié à la bonne volonté du manager...Le temps est venu de renégocier cet accord.

Les principales propositions de la CFTC :

- **Indemnités** en fonction de ce qu'autorise l'URSSAF 2,70 € par jour dans la limite de 59,40 € par mois pour 2025, à réajuster annuellement en fonction des plafonds URSSAF.
- **Trajets** : prendre en charge le remboursement sur la base d'un abonnement à la semaine.
- **Équipement à domicile** : casque, PC récent, clavier, souris, bureau, chaise/fauteuil ergonomique, dock sans condition d'approbation du manager.
 - **En cas de situation exceptionnelle**, (pandémie par ex et TT à 100% ou incendie de l'entreprise) il faut que l'indemnité soit plus conséquente que 59.40€ pour 2025
 - Indemnités équipement : 200€ tous les 3 ans au lieu de 100€ tous les 5 ans,
- Étendre la couverture géographique à l'Europe au lieu de la seule France métropolitaine
- **Accès au catalogue fournisseurs d'Inetum** pour permettre aux salariés de s'équiper avec du matériel adéquat à prix négocié
- **Le CRA 35 étant un outil déclaratif, il n'est pas adapté à la prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux)**
- **L'entretien d'évaluation** : Préciser que les managers ne doivent pas définir de règles d'exclusion dénotant une certaine méfiance (mercredi, vendredi, etc.).

• Formation

Le suivi d'une formation sur le télétravail est une condition d'éligibilité au télétravail (outils, le numérique, le management à distance, le collectif à distance, la gestion du temps, le travail sur écran et les troubles musculosquelettiques, la déconnexion et le respect de la vie privée, ainsi que les risques psychosociaux liés au télétravail).

Les managers doivent bénéficier de ces formations.

Article 12 – Droit à la déconnexion :

- **prévoir des points sur la sensibilisation et des formations** aux questions du droit à la déconnexion, ainsi que des modalités techniques et/ou organisationnelles pour garantir ce droit (respecter la vie personnelle des salariés en dehors des plages horaires définies préalablement dans l'Ordre de Mission (ODM) que ce soit dans les établissements INETUM ou chez les clients)
- **Former et/ou de sensibiliser les salariés sur l'organisation du travail à distance**, les règles d'ergonomie et la fourniture d'outils et de matériel adaptés.
- **sur le respect du temps de pauses déjeuner** : ne pas solliciter le salarié pendant la plage horaire de 12h à 14h correspondant à la pause méridienne (de 1h03).
- **Usage de la messagerie électronique** : Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone en dehors dudit cadre horaire **ne doit pas être justifié hors astreinte.**

Article 13 : Commission de suivi

- Créer des outils de mesure de la charge de travail au niveau de la commission de suivi accord Télétravail
- Définir un reporting régulier (Contenu, fréquence, etc.) des difficultés rencontrées par les salariés pour la commission de suivi TT
- La commission est composée d'un représentant désigné par chacune des Organisation Syndicale Représentative (OSR) signataire ou pas de l'accord et de deux représentants de la Direction du Groupe.



CONGES c'est le moment de réviser

1/2

Mai 2025

Calcul de vos droits à congés

Que vous soyez à temps pleins ou à temps partiel, vos droits sont calculés sur une période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Chaque mois vous cumulez ainsi 2.25 jours ouvrés de congés payés. Au bout d'un an de présence continue au 31 mai, vous avez droit à 27 jours de CP. S'ajoute à cela 1 jour supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté, plafonné à 5 jours.

Période de référence : 1er juin - 31 mai Acquisition : 2.25 jours par mois

Maximum : 27 jours par an + 1 jour tous les 5 ans d'ancienneté (plafond 5 jours - les jours d'ancienneté sont acquis à la date d'anniversaire de la date d'embauche)

Particularités : Non reportable sauf en cas de maladie, maternité ou suspension de contrat.

RTT (Réduction du Temps de Travail)

10 jours par an (6 J RTT salarié, 4 J RTT employeur) Acquisition par mois complet travaillé, attribués le 1er juin (par anticipation)

Temps partiel : Prorata du temps de travail contractuel.

Report possible jusqu'au 31 août avec accord du manager. Non indemnisable, doit être pris avant le départ de l'entreprise.

Les RTT Employeur sont à l'initiative de l'employeur.

En cas de départ de l'entreprise, selon la date de départ, les RTT sont recalculées au prorata du temps en mois plein.

Pose de Congés : La règle - Demande au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée (le manager disposant d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser votre demande), le délai de prévenance des managers étant de 2 mois pour fixer la date des congés. Les demandes doivent être effectuées via Chronotime, seuls les jours ouvrés (lundi au vendredi) sont comptabilisés.

Demande d'annulation par le salarié :

- **Non validée par le manager :** Peut être supprimée via Chronotime.
- **Validée par le manager :** Demande d'annulation justifiée via Chronotime et validée par le manager.

Depuis le 24/04/2024 : Droits à Congés pendant la maladie

Acquisition de congés pendant la maladie : 1.67 jours ouvrés par mois d'arrêt maladie dans la limite de 20 jours ouvrés sur la période de référence. Rétroactif au 1er décembre 2009, applicable depuis le 24 avril 2024.

Distinction entre maladie professionnelle et ordinaire : 4 semaines de congés pour un an d'arrêt maladie ordinaire et 5 semaines pour maladie professionnelle ou accident de travail.

Délai de report de congés acquis en arrêt maladie : congés reportables pendant 15 mois après la reprise du travail. Si l'arrêt dure un an et couvre toute la période de référence, le report commence à la fin de cette période.

Rétroactivité des dispositions : depuis le 01/12/2009, dans la limite de 24 jours ouvrables, réclamation à la demande du salarié avant le 24/04/2026 (par courrier A/R) et sans possibilité de réclamation après cette date.

Congés en cas de rupture de contrat : les salariés dont le contrat a été rompu après le 24/04/2024 peuvent réclamer des indemnités compensatrices de congés payés.

Obligation d'information par l'employeur : information sur les congés disponibles et la date limite de prise, dans le mois suivant la reprise du travail.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Congés conventionnels	Nombre de jours ouvrés
Mariage ou PACS	
du salarié	5
d'un enfant du salarié	1
Déménagement (dans l'UES)	1
Handicap	
Annnonce handicap d'un enfant	5 jours ouvrables
Congé Handicap salarié (pour formalités administratives dans l'UES)	2
Décès	
Conjoint, Concubin, Partenaire PACS	3
* Enfant <25 ans	14 jours ouvrables + 8 jours ouvrables congé deuil
* Personne à charge effective et permanente <25 ans	14 jours ouvrables
* Enfant, quel que soit son âge, s'il y était lui-même parent	12 jours ouvrables
Enfant > 25 ans	12 jours ouvrables
Petit-enfant	3
Ascendant, Beau-père, Belle-mère (parents du conjoint (marié ou PACSé))	3
Gendre, Belle-fille	3
Frère, Sœur	3
Cousin Germain, Beau-frère, Belle-sœur	1
Collatéral jusqu'au 5ème degré	1
Naissance	
Congé naissance	3
Congé paternité	25 ou 32 jours calendaires
Interruption spontanée de grossesse	2
	5 jours si enfant < 1 an
Maladie, Accident enfant (Absences non rémunérées)	3 jours si 3 enfants < 16 ans
Hospitalisation enfant < 16 ans (Absences rémunérées dans l'UES)	3 jours si enfant < 16 ans

Le don de CP / RTT : Chaque salarié peut faire **don de deux jours de congés ou RTT** / repos maximum par an pour aider un ou plusieurs collègues dont un enfant est gravement malade ou nécessite une présence soutenue et / ou des soins contraignants. L'employeur abonde d'un jour pour toute période de 4 jours de don effectués par les salariés. Le don est réalisé de manière anonyme **entre le 1er mars et le 31 mai**.

Le compte épargne solidarité permet à des salariés de bénéficier d'un maintien de rémunération :

- Dans la limite de 20 jours ouvrés par évènement, afin de se consacrer à leur enfant gravement malade (justificatif médical)
- Dans la limite de 10 jours ouvrés par évènement afin de se consacrer à leur conjoint ou ascendant nécessitant une présence soutenue et / ou des soins contraignants (justificatif médical).

Pour pouvoir prétendre au don de jours, le salarié devra avoir consommé ses JRTT salarié et ses jours de congés payés à l'exception des 15 jours devant être posés entre juin et septembre.

Si vous souhaitez donner des jours, vous devez envoyer un e-mail à votre gestionnaire de paie en précisant dans l'objet de cet e-mail « **Je fais don de x jours (CP ou RTT) au compte épargne solidarité** », en mettant en copie votre RRH et votre Manager.

Pour en bénéficier : il faut avoir pris 5 semaines de CP, pour accompagner un enfant gravement malade, conjoint ou parent gravement malade et se fait auprès de la RRH et du manager.

La direction est plutôt discrète sur le sujet et pour cause... sur la période de juin 2023 à mai 2024 : 4823 jours de CP non pas été pris par les salariés d'Inetum ! Chaque jour perdu pour les salariés est gagné pour Inetum. Plutôt que de perdre des jours, mieux vaut les donner pour des salariés qui en ont besoin.

PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 19/03/2025 – annulée
- 16/04/2025 – planning prévisionnel, la réunion n'a pas eu lieu
- 14/05/2025 – Mutuelle, TT, travail atypique
- 18/06/2025 – A définir

Commissions mises en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2025
Astreintes : 21/02/2025. 1 réunion/an
Participation : Date non définie 1/an

Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.

CSE – Comité Social Economique

Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections. Prochaines réunions :

AURA	: 20/05/2025
IDF	: 27/05/2025 24/06/2025 29/07/2025
NORD	: 22/05/2025 24/06/2025
Grand Ouest	: 27/05/2025 27/06/2025 29/07/2025
IBSF	: 24/06/2025

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail

AURA	: 03/06/2025 04/09/2025 02/12/2025
IDF	: 17/06/2025 PM 16/09/2025 PM 09/12/2025 PM
NORD	: 03/06/2025 02/09/2025 02/12/2025
Grand Ouest	: 12/06/2025 PM 11/09/2025 PM 13/11/2025 PM
IBSF	: 24/06/2025
LOGEMENT	: 13/05/2025 12/06/2025

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

12/05/2025
11/06/2025
10/09/2025
10/12/2025

Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS

mises en place par le CSE-Central

CCSSCT : Santé Sécurité Condition de Travail – Central : 03/07/2025

EGALITE / PRO	: à venir pour 2025
FORMATION	: 13/06/2025
ARTT	: à venir pour 2025
SANTE	: à venir
PREVOYANCE	: Date à venir 09/2025

Comités Salaires - Mars / Juillet / Septembre

Pour rappel - Les revalorisations fonctionnelles et salariales sont prévues à 3 dates d'effet différentes dans l'année : avril, juillet et octobre. Le comité salaire se réunit en amont de chaque date d'effet pour statuer sur les demandes.

C'est au manager qu'il appartient d'informer les collaborateurs des décisions prises à leurs rencontres. N'hésiter donc pas à questionner votre responsable hiérarchique sur le sujet.



La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Christine DELORME (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS - Ile de France)
Ouided GABSI (RSS - Est)

Commission Economique

Richard Montoire

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Pascale DEKESS
Richard Montoire

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Aurélié BARBACANNE (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Richard Montoire

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Joseph LEGEAY (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

Commission environnement

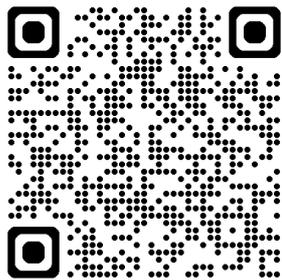
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Vous pouvez nous contacter via notre site

<https://cftc-inetum.fr>



En 2025, j'adhère à la CFTC

- La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,
- La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse. La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- La CFTC c'est également une équipe soudée dans l'entraide qui offre une protection juridique supplémentaire, met à disposition une application qui répond à nos questions concernant l'organisation de l'entreprise et le droit du travail...

Vous souhaitez être mieux informé ? Vous aimeriez vous investir davantage dans la vie de votre entreprise ? Adhérer à la CFTC peut vous offrir un accès privilégié à l'information, mais aussi les moyens d'agir collectivement, de défendre vos droits et ceux de tous les travailleurs.

Venez nous rejoindre en accédant au formulaire d'adhésion en scannant ce QR Code



Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DSC Adjoint / Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
DS Nord
DS Nord
RSS Ile de France
RSS Grand Ouest
RSS Est
DS IBSF

Local CFTC St Ouen

Michel LE GOUVELLO
Pascale DEKESS
Christophe CAILLE
Yannie TERPEND ORDASSIERE
Denis FRANCOIS
Guillaume DEVOS
Gerard LEPINE
Edward PUJAR
Nicolas GUILLON
Ouided GABSI
Christine DELORME

☎ 01 41 06 55 138

(06 02 19 01 32)
(06 04 50 86 19)
(06 80 10 21 10)
(04 76 61 30 00)
(06 61 79 59 16)
(06 61 79 59 16)
(03 20 12 85 48)
(06 51 00 55 69)
(06 62 08 80 41)
()
(07 77 98 24 72)

michel.legouvello@gmail.com
dekessp@yahoo.com
christophe.caille@inetum.com
yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
denis.francois@inetum.com
guillaume.devos@inetum.com
denis.francois@inetum.com
epujar@club-internet.fr
nicolas.guillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com