

- « Your Voice » (p 2)
- Le management toxique (p 3)
- Augmentation des plaintes pour harcèlement moral ? (p 4)
- Réorganisation ADV (p 5)
- Aides au logement locatif (p 6)

- MERCER - Mutuelle Santé (p 7)
- Résumé réunions du CSE Central (p 8)
- Charte télétravail Central (p 9)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p10)
- Equipe CFTC (p 11)

**Décembre 2025**

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



**La section CFTC Inetum vous souhaite**

***De joyeuses fêtes de  
fin d'année !***

**Fraternité, subsidiarité et bien commun :  
des valeurs qui nous sont chères.**

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

Fin 2024, la direction a lancé, avec grand tapage de communications, le questionnaire « Your Voice », présenté comme une initiative pour améliorer notre qualité de vie au travail.

Après des semaines de matraquage de mails, de SMS sur les téléphones professionnels (parfois plusieurs par jour) et des relances intrusives sur Teams par les managers, 80 % des salariés ont répondu – un taux de participation qui en dit long sur l'acharnement de la direction à obtenir des réponses, mais aussi sur notre espoir, à nous, salariés, d'être enfin entendus.

## Le résultat ? Un mépris organisé.

Les retours ont été partiels, vagues, et surtout sans aucune mesure concrète. Aucun plan d'action n'a été présenté pour répondre aux problèmes soulevés. Pire, les élus des différents CSE/CSSCT et les organisations syndicales, qui remontent à longueur d'année les différents problèmes rencontrés par les salariés au quotidien continuent d'être ignorés. La direction préfère-t-elle jouer la comédie de l'écoute, plutôt que d'agir ?

## Nous exigeons pour "your voice" 2eme édition

- Une transparence totale sur les résultats du sondage, avec des données détaillées et accessibles à tous.
- Un plan d'action concret, coconstruit avec les élus des CSE/CSSCT et les syndicats, pour répondre aux problèmes identifiés.
- La fin des méthodes de pression pour obtenir des réponses : notre participation doit être libre et informée, pas forcée.
- Une vraie place pour les représentants du personnel dans les décisions qui concernent notre quotidien.

## Et aujourd'hui, on recommence ?

La direction relance « Your Voice » en 2025. Mais à quoi bon répondre, si c'est pour que nos voix restent lettre morte ? Si c'est pour que nos préoccupations – stress, charge de travail, manque de reconnaissance – soient une nouvelle fois balayées d'un revers de main ?

Notre voix ne doit pas être un outil de communication pour la direction, mais un levier pour faire bouger les choses. Si la direction veut vraiment nous écouter, qu'elle commence par agir. Sinon, « Your Voice » ne sera qu'un leurre de plus, et notre silence, demain, sera notre réponse.

**Exigeons ensemble le respect et l'action !**



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

Le management toxique n'est plus une simple question de "style" ou de personnalité.

**La Cour de cassation l'a confirmé en mai 2025**

→ [Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 mai 2025 \(n° 23-14.492\).](#)

\*\*\*\*\*

Un style autoritaire et déshumanisant qui provoque une souffrance collective peut justifier un licenciement pour faute grave. Pas d'injures ni de menaces, juste un mode de management jugé inacceptable.

**Le management toxique devient une faute grave** : la justice française franchit un cap !

Pendant longtemps, beaucoup d'entre nous ont subi sans même s'en apercevoir, un quotidien où l'on s'habitue à être rabaisé, ignoré, mis au placard, jusqu'à croire que c'est "normal".

Et puis un jour, une étincelle, un choc.... Et on craque :

On comprend que ce qu'on vivait, c'était du management toxique !

On ne se lève plus avec envie. On doute de tout. On doute de soi. On se sent inutile, vide, incapable. On en vient à penser qu'on n'a plus rien à faire dans ce monde du travail.

Ce sont des pensées douloureuses, mais elles ne viennent pas de "faiblesses" personnelles, elles viennent d'un système qui a failli.

La santé mentale devient enfin une responsabilité professionnelle. **La Santé Mentale une responsabilité de l'employeur ! Cette décision est un signal fort.**

**Elle marque un tournant définitif vers la reconnaissance de la santé mentale comme une obligation de résultat pour l'entreprise.**

Le message est clair : L'impact du management sur le bien-être psychologique des équipes est mesuré, jugé, et sanctionné au plus haut niveau.

👉 Ce que dit le Code du travail :

L.4121-1 : l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des salariés.

L.4122-1 : chaque salarié (et donc chaque manager) doit veiller à la sécurité et à la santé des autres (de ses collègues).

L.1152-1 : aucun salarié ne doit subir des agissements dégradant ses conditions de travail.

Avoir traversé un management toxique, c'est tomber très bas.

C'est perdre confiance, avoir envie de tout abandonner.

Parce que le silence ne protège personne.

Parce que reconnaître la souffrance, ce n'est pas se plaindre : c'est refuser qu'elle devienne la norme.



Parler du management toxique, ce n'est pas régler des comptes.

C'est refuser que la souffrance au travail reste une habitude.

👉 Pour les Dirigeants et DRH :

L'audit de votre culture managériale n'est plus une option de marque employeur, c'est une exigence légale et un risque prudhommal.

La bienveillance n'est pas un soft skill, c'est une compétence professionnelle critique (et bientôt, une conformité).

👉 Pour les Managers :

Votre leadership n'est pas défini par votre autorité, mais par la santé et l'engagement que vous créez.

Investissez dans votre formation en management humain et inclusif.

**Conclusion :** Cette évolution jurisprudentielle est majeure et confirme que le management toxique est un facteur de risque psychosocial objectivable. **Ce qui est marquant, c'est que la Cour reconnaît la dimension collective de la souffrance : pas besoin de harcèlement individuel caractérisé, le climat délétère créé par un mode de management déshumanisant suffit.**

Cela déplace la responsabilité au bon niveau : ce n'est plus au collaborateur de "gérer son stress" individuellement, c'est à l'organisation de garantir des pratiques managériales saines. **Former au management bienveillant est une obligation de conformité.** Reste à voir comment cette jurisprudence sera appliquée concrètement sur le terrain.

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

L'augmentation des signalements de harcèlement moral (HM) au travail est à la fois le reflet d'une souffrance réelle et d'une évolution des pratiques sociales et professionnelles.

## Libération de la parole

Des mouvements comme #MeToo et des lois récentes (ex. loi Waserman) ont encouragé les victimes à parler. Les salariés se sentent plus légitimes et en sécurité pour dénoncer des comportements abusifs.

## Fragilisation des dispositifs de prévention

La fusion des instances représentatives dans le CSE a supprimé des relais de proximité (ex. CHSCT), rendant plus difficile la détection précoce des signaux faibles. Les RH, souvent éloignés du terrain, peinent à réguler les tensions.

## Isollement accru

Le **télétravail** et la désagrégation des collectifs de travail rendent plus difficile la régulation des comportements. L'individualisation des objectifs et des horaires favorise les abus.

## Transformations du management

Certains styles de management (autoritaire, laxiste, pervers) peuvent générer ou tolérer des comportements harcelants. Le harcèlement peut être utilisé stratégiquement pour pousser des salariés à partir.

## Évolution des normes sociales et juridiques

La société tolère moins les comportements abusifs. Le droit du travail évolue, et **certaines plaintes pour harcèlement moral sont utilisées pour contourner des limites d'indemnisation (ex. barème Macron)**, ce qui augmente les contentieux.

## Amplification par les technologies et les médias

Les outils numériques prolongent le harcèlement hors du cadre professionnel (emails, SMS, réseaux). Les victimes peuvent mieux documenter leurs plaintes. La pression médiatique pousse les entreprises à réagir vite.

## Conclusion

La montée des plaintes pour harcèlement moral est révélatrice d'un malaise profond lié à l'organisation du travail. Les entreprises doivent transformer cette dynamique en opportunité pour renforcer la prévention et bâtir une culture du respect et de la reconnaissance.

Si vous êtes victime ou témoin de ce phénomène, n'hésitez pas à contacter en toute confidentialité vos référents Harcèlement moral et sexistes ainsi que votre délégué syndical CFTC.

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

Depuis juillet 2025, nouvelle transformation lancée par la direction sur le périmètre ADV (Assistantes De Vente) et recouvrement, avec l'appui d'un cabinet qui a réalisé une enquête et des interviews.

## Objectif affiché :

- **améliorer** le processus de facturation et de recouvrement Order To Cash (OTC),
- **mieux répartir** la charge de travail et renforcer le pilotage managérial. Une enquête a été menée auprès de 56 collaborateurs, combinant questionnaires et entretiens individuels.

Mais derrière cette volonté d'optimisation, une question se pose : que faut-il réellement attendre de cette nouvelle organisation, la cinquième en trois ans après SAP (2022), ADP, PULSE 24, PULSE 25 et Power Up ?

## Les grandes lignes du projet :

- Création de 6 équipes ADV, chacune encadrée par un Team Leader (ex-référent) formé au management mais qui conservera des tâches ADV « allégées »,
- Création d'une équipe de Recouvrement composée de 5 personnes,
- Révision des fiches de poste pour recentrer les missions sur la facturation,
- Harmonisation des portefeuilles pour équilibrer la charge de travail entre Tech et I&O,
- Mise en place d'un accompagnement : formations, coaching, mentorat.

## Ce qui interroge :

- Un questionnaire non anonyme, qui a pu freiner l'expression libre des équipes.
- L'introduction de nouveaux outils (Edicom, Onguard) avec, à la clé une charge de travail supplémentaire pour se les approprier.
- Une organisation où les Team Leaders devront composer avec des managers qui conservent l'autorité hiérarchique : quel réel pouvoir d'action ?
- Une nouvelle strate managériale qui complexifie potentiellement les circuits de décision.
- Une réorganisation qui, malgré les promesses de stabilité, s'ajoute à une longue série de transformations récentes.
- Quid du remplacement des ADV en cas de départ et nous savons qu'il y en a ? La direction a indiqué que cela serait vu au cas par cas, sous réserve que l'entreprise renoue avec la croissance, autrement dit un service qui ne croît pas et dont les effectifs diminuent est un service en voie d'extinction !

**Et maintenant ?** L'annonce aux Team Leaders s'est faite en novembre et une réunion d'information a eu lieu le 2/12 pour les ADV. Les formations doivent se dérouler d'ici la fin de l'année pour une mise en œuvre progressive en janvier 2026.

Si l'intention est d'améliorer et harmoniser les pratiques, la réussite de cette nouvelle organisation dépendra de sa capacité à s'inscrire dans la durée, à clarifier les rôles, et surtout à redonner du sens et de la stabilité aux équipes.

# Aides au logement locatif : Ce qu'il faut savoir

Décembre 2025

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

Entre les aides Action Logement et les possibilités internes, des leviers existent pour faciliter l'accès ou le maintien dans un logement.

Dans tous les cas, **vos délégués à la commission logement peuvent vous orienter, vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches. N'hésitez pas à les contacter.**

## Du côté d'Inetum : une aide à la mobilité

En cas de mobilité géographique interne, Inetum propose une aide au déménagement :

- Prise en charge possible des frais de déménagement, déplacement de la famille, frais d'aménagement.
- Pour en bénéficier et connaître les modalités : contactez votre responsable hiérarchique ou votre RRH.

## Les aides Action Logement pour la location :

- **MOBILI-JEUNE®** : Subvention mensuelle de 10 à 100 € pendant 11 mois maximum, destinée aux jeunes de moins de 30 ans en alternance (apprentissage ou professionnalisation), après déduction de l'APL.
- **AVANCE LOCA-PASS®** : Prêt à taux zéro jusqu'à 1200 € pour financer le dépôt de garantie, remboursable sur 25 mois. Cumul possible dans certains cas de double résidence liée à la mobilité professionnelle.
- **Garantie VISALE** : Action Logement se porte caution pour les locataires. Caution locative gratuite couvrant loyers impayés et dégradations locatives. Valable pour les logements du parc privé ou en bail mobilité.
- **Accès au logement** : Action Logement propose également des offres en dehors du parc social.
  - logement abordable : Loyers moins élevés que dans le privé « en passant par la plateforme d'Action logement ».
  - logement temporaire : pour les moins de 30 ans, salariés en mobilité professionnelle, logements sociaux de courte durée, baux de moins de 3 ans. Logements proposés du T1 au T2 en fonction de la situation du demandeur.

Toutes ces démarches se font directement sur la [plateforme d'Action Logement](#)

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

## Augmentation de 2,25% en 2026 pour la partie employeur/salarié INETUM

Après avoir augmenté le montant de cotisation santé pour les conjoints, (68% en janvier puis 44% en juillet 2025), c'est au tour des salariés de passer à la caisse avec une hausse pour la partie employeur/salarié de 2,5% !

**Est-il nécessaire de préciser à la Direction que lorsque nous demandons des augmentations générales, il s'agit bien des salaires et non des cotisations ?** Déjà l'augmentation du montant des cotisations au premier semestre 2025 a fait fuir près de 300 assurés (Conjoints et inactifs confondus).

En ce qui concerne le régime Prévoyance, pour l'instant aucune augmentation n'est prévue en 2026.

## Synthèse des frais de santé au premier semestre 2025 chez INETUM

On note, de manière générale, un poids important des postes dentaires (28%) et optiques (22%). Autres soins 20%, Hospitalisation 13%, Pharmacie 9%, Consultations visites 8%.

- **Répartition des remboursements** : Salariés (59.6%) ; Conjoints (19.4%) et Enfants (21%)
- **Répartition en % des bénéficiaires** : Salariés (51.5%), Conjoints (13.5%) et Enfants (35%).
- **Le Taux moyen de couverture** du dispositif des frais de santé s'élève à **93.6%**. Sécurité Sociale (35%), INETUM (57%), Reste à Charge patients (7%)
- **SANTECLAIR** : Utilisation à hauteur de 38% du réseau optique.

## Impacts des décisions gouvernementales

- **Hausse de la base de remboursement des consultations**
- **Hausse de la taxe des organismes complémentaires d'assurance maladie** (Loi PLFSS)
- **La convention dentaire** (Augmentation globale des tarifs des soins conservateurs et de la prévention)
- **Renforcement du dispositif « Mon soutien psy »** (12 séances à 50€)
- **Calendrier vaccinal** (vaccination contre les méningocoques obligatoire pour les nourrissons).
- **Responsabilisation des auxiliaires médicaux** (Infirmiers, Pharmaciens, droits de prescription, vaccination, tests)

Par ailleurs, la commission des affaires sociales Sénatoriale a décidé d'engager une mission d'information sur les politiques de prévention en santé. Avec pour ambition de renforcer l'accès aux dispositifs de prévention grâce à l'intervention coordonnée de l'ensemble des acteurs.

## Mesures gouvernementales en cours de réflexion

- **Hausse du coût de la taxe de solidarité additionnelle pour les assureurs (TSA)**
- **Prévoyance pour tous**
- **Contrat d'assurance dépendance obligatoire**
- **Refonte du contrat responsable** :
  - . Rembourser une paire de lunettes tous les trois ans au lieu de deux actuellement.
  - . Rembourser les audioprothèses tous les 5 ans au lieu de 4 actuellement
  - . Ne rembourser que 30 euros pour des montures de lunettes, contre 100 euros actuellement
  - . Ne pas rembourser les culottes menstruelles
  - . Ne plus rembourser les cures thermales

# Résumé réunions du CSE Central des 19 et 20 novembre 2025

Décembre 2025

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

Sujets	A retenir
<b>Politique Salariale 2025 : 7 Mesures Mises en Œuvre</b>	<p>Les mesures salariales (hors augmentations individuelles) ont bénéficié à <b>1239 salariés</b>, soit <b>15,09 %</b> de l'effectif.</p> <p>Détail des enveloppes d'augmentation :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Augmentation Individuelle</b> : Enveloppe de <b>1,65 %</b> de la masse salariale N-1.</li> <li><b>Augmentation Collective (Salaires inférieur ou égal à 33000 €)</b> : Enveloppe de 3% pour 737 bénéficiaires.</li> <li><b>Augmentation Collective (Moins de 26 ans au 01/07/2025)</b> : Enveloppe de 3% pour 183 bénéficiaires.</li> <li><b>Retour de Congé Maternité / Adoption</b> : Enveloppe d'augmentation pour 83 bénéficiaires (au 31/10/2025).</li> <li><b>Rattrapage Écarts Salariaux H/F</b> : Suppression des écarts constatés non justifiés pour 125 bénéficiaires.</li> <li><b>Salariés Non Augmentés depuis le 31/12/2020</b> : Enveloppe d'augmentation pour 37 bénéficiaires.</li> <li><b>Représentants du Personnel</b> : Enveloppe d'augmentation des représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation dépasse 25 % de la durée du travail pour 74 bénéficiaires.</li> </ol>
<b>Consultation Charte Télétravail (TT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Consultation reportée à <b>décembre 2025</b>.</li> <li>* Indemnité forfaitaire de <b>1,50 € par jour</b> télétravaillé, plafonnée à <b>15 € mensuels</b>.</li> <li>* Maximum <b>175 jours/an</b> de TT par an.</li> <li>* Accès au TT pour les <b>salariés aidants</b> sous conditions (<b>une nouveauté vs accord de 2022 et revendication de la CFTC</b>)</li> </ul>
<b>Compte Epargne Solidarité pour enfant malade / conjoint ou ascendant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* L'employeur abonde <b>1 jour pour 4 jours donnés</b>.</li> <li>* Le compte est également ouvert au bénéfice des <b>salariés aidants</b> depuis 2021.</li> <li>* La Direction a proposé de <b>communiquer</b> sur ce dispositif pour mieux informer les salariés.</li> </ul>
<b>Emploi Handicap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* L'objectif d'emploi 2024 est <b>atteint, 40 salariés</b>. L'objectif 45 salariés en 2025 et 50 salariés en 2026.</li> </ul>
<b>Développement Durable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>81 %</b> de l'électricité utilisée provient de sources renouvelables.</li> </ul>
<b>Points d'Actualité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Notes de Frais</b> : À partir du 01/01/2026, introduction d'un <b>délai de 6 mois</b> pour sa soumission.</li> <li>* <b>Transparence Salariale H/F</b> : Inetum prévoit de réunir les DSC et DSC adjoints pour la mise en œuvre de la directive européenne.</li> </ul>

# Mieux vaut une charte télétravail qu'un mauvais accord télétravail !

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



Décembre 2025

**La CFTC ne pouvait en aucun cas signer un accord équivalent à une régression sociale en termes d'indemnité journalière qui passe d'un plafond de 20€ pour 5 jours télétravaillés à 7,50€ (1,50€ X 5 jours) dans l'accord proposé par la direction avec un maximum de 15€ pour 10 jours télétravaillés !**

**A l'heure où tout augmente, les salariés font certes le choix de télétravailler mais le minimum qu'Inetum aurait dû faire, dans son accord social, c'est de se baser sur les barèmes de l'URSSAF pour être dans les clous !**

**La CFTC a toujours été largement favorable au télétravail, forme d'organisation du travail dont les avantages ne sont plus à démontrer. Celui-ci s'étant largement développé depuis de la crise sanitaire.**

**La CFTC, avec Solidaires et la CFDT, a contribué à ce que vous ne soyez pas enclavés dans un accord télétravail moins disant que le précédent en ce qui concerne les indemnités et ce pendant 3 ans. A ce titre, nous vous invitons à consulter notre bulletin CFTC de novembre 2025.**

**Pas d'inquiétude !** Aujourd'hui, le télétravail est largement répandu avec une charte télétravail sans accord d'entreprise. L'accord d'entreprise fournit un cadre juridique plus favorable à l'employeur contrairement à la charte, plus souple notamment sur l'indemnité, qui peut être contestée devant le conseil des prud'hommes par les salariés.

**Pour information :** La charte proposée est une simple transposition du projet d'accord télétravail non signé.

**Calendrier :** Le CSEC sera consulté sur la charte en décembre 2025. La nouvelle indemnité sera mise en place en même temps que Chronotime V2 prévu en février 2026.

**Pour toutes questions n'hésitez pas à nous contacter.**

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

## NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Lors de la première NAO du 20/11/2025 la direction nous a communiqué le calendrier des négociations :

24/11/2025 : remises par la direction des documents pour la négociation des NAO

08/12/2025 : 1<sup>ère</sup> réunion de négociation

08/01/2026 : 2<sup>ème</sup> réunion de négociation

**Dans le bulletin CFTC de novembre vous retrouverez nos propositions.**

### NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Négociations entre les syndicats et la direction.

08/12/2025  
08/01/2026

Commissions mises en place par accord

### COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2025  
Astreintes : 21/02/2025 - 1 réunion/an  
Participation : 02/06/2025 - 1 réunion/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	: 15/12/2025 extraordinaire 17/12/2025
IDF	: 16/12/2025
NORD	: 16/12/2025
Grand Ouest	: 16/12/2025
EST	: /12/2025
Méditerranée	: /12/2025
IBSF	: 16/12/2025

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

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail

AURA	: 01/12/2025
IDF	: 09/12/2025 PM
NORD	: 04/12/2025
Grand Ouest	: /12/2025
IBSF	: 16/12/2025

LOGEMENT : 11/12/2025

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

### CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

10/12/2025  
12/12/2025

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 : à venir

EGALITE / PRO	: à venir pour 2025
FORMATION	: 13/11/2025
ARTT	: 2 réunions en 2026
SANTE	: à venir
PREVOYANCE	: à venir

## Comité Salaires de l'année en cours

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 mars de l'année en cours pour statuer sur les demandes.

*Le comité salaire de I&O n'a pas pu se tenir en mars en raison de la mise en place de Pulse 25. Conséquence et effet papillon : décalage des augmentations en octobre pour tout le monde ; une façon sûrement de remotiver les salariés !*

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

## 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 GUILLOON (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

## 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>



- 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

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

(06 02 19 01 32)  
 (06 04 50 86 19)  
 (06 80 10 21 10)  
 (06 75 36 06 42)  
 (07 49 02 27 30)  
 (06 52 84 35 57)  
 ()  
 (06 51 00 55 69)  
 (06 62 08 80 41)  
 (06 22 37 18 21)  
 (07 77 98 24 72)

[michel.legouvello@gmail.com](mailto:michel.legouvello@gmail.com)  
[dekess@yahoo.com](mailto:dekess@yahoo.com)  
[christophe.caille@inetum.com](mailto:christophe.caille@inetum.com)  
[yannie.terpend-ordassiere@inetum.com](mailto:yannie.terpend-ordassiere@inetum.com)  
[denis.francois@inetum.com](mailto:denis.francois@inetum.com)  
[guillaume.devos@inetum.com](mailto:guillaume.devos@inetum.com)  
[gerard.lepine@inetum.com](mailto:gerard.lepine@inetum.com)  
[epujar@club-internet.fr](mailto:epujar@club-internet.fr)  
[nicolas.guillon@inetum.com](mailto:nicolas.guillon@inetum.com)  
[gabsiwided12@gmail.com](mailto:gabsiwided12@gmail.com)  
[christine.delorme@inetum.com](mailto:christine.delorme@inetum.com)