



# solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats Cfdt d'Île-de-France • n° 522 • Décembre 2018



**HISTORIQUE :  
LA Cfdt, PREMIER SYNDICAT !**

**INITIATIVE HANDICAP ET CSE  
LA RÉORGANISATION  
DES SERVICES PUBLICS DE L'ÉTAT**

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)

Essentiel pour moi

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

## Sommaire

Actualités 4 &amp; 5

Spécial  
fonctions publiques 6 & 7

- Élections fonctions publiques : premiers résultats

Territoires 8

Les projets phare des UTI

Temps forts 9 &amp; 10

- Colloque enseignement et recherche
- Initiative handicap et CSE

Interview 11

Lahouari Merabti  
Agefiph Île-de-France

Enjeux 12 &amp; 13

La réorganisation des services publics de l'État

Portrait 14

Pascale Morel



**Une :**  
Actions pendant la campagne fonctions publiques en Île-de-France / DR

## S'engager pour plus de justice sociale



La CFDT a lancé des alertes depuis plusieurs mois en demandant des politiques sociales plus affirmées et des politiques de solidarité plus fortes.

Face à un président et à un gouvernement qui semblent conduire des réformes uniquement par le prisme budgétaire, la CFDT revendique un sens aux politiques menées.

En disant cela, j'ai en ligne de mire les arbitrages budgétaires trop souvent faits sur le dos des plus démunis et des plus éloignés de l'emploi. L'impression dégagée depuis l'été dernier est donc qu'on s'attaque aux plus fragiles.

Quand la magie n'opère plus, quand on ne croit plus à l'homme providentiel qui va régler tous les problèmes et que les résultats économiques et sociaux tardent à venir, la crise éclate. Elle a pris la forme du mouvement des gilets jaunes, avec des femmes et des hommes en colère. La CFDT entend et comprend cette colère mais dénonce tout acte de violence.

Il est inadmissible de voir la ville de Paris dégradée et souillée comme elle l'a été en décembre.

La CFDT souhaite que tous les acteurs économiques et sociaux s'engagent, en premier lieu le Président et son gouvernement, avec les organisations syndicales, patronales, les associations et les citoyens.

Le CFDT Île-de-France prendra bien sûr toute sa part dans les débats territoriaux qui vont s'ouvrir.

Forte de sa place de premier syndicat français acquise en décembre, la CFDT s'engagera pour plus de justice sociale en portant des revendications pour faire évoluer notre modèle social auquel les Français sont attachés.

En Île-de-France, où les inégalités sociales et territoriales sont considérables, où l'impact des coûts de logement est si important sur le pouvoir d'achat, où la question des mobilités est si prégnante, la CFDT portera des propositions pour répondre aux enjeux sociaux, économiques, démocratiques et climatiques.

Je vous souhaite à toutes et à tous, ainsi qu'à vos proches, de bonnes fêtes de fin d'année.

Philippe LENGRAND  
Secrétaire général



[ile-de-france.cfdt.fr](http://ile-de-france.cfdt.fr)



Bimestriel - Prix au numéro : 1,50 € - Abonnement annuel : 10 € - Rédaction-Diffusion : 78 rue de Crimée 75019 Paris  
Tél : 01 42 03 89 00 - E-mail : [com@iledefrance.cfdt.fr](mailto:com@iledefrance.cfdt.fr) - Directeur de la publication : Philippe Lengrand  
Rédactrice en chef : Judith Boumendil - Comité de rédaction : Philippe Antoine, Lahouari Boubekeur, Judith Boumendil, Philippe Lengrand, Clément Mellin, Jean-Jacques Pérot, Valérie Waligora - Photos : Judith Boumendil, Clément Mellin, DR -  
Maquettiste : Marina Pen - Imprimerie : Wagram Éditions - 37 avenue Gabriel Péri BP 2008 95871 Bezons cedex -  
N° CPPAP : 0519 S 06868 - ISSN : 099 362 763 - Dépôt légal : Décembre 2018



## MIGRANTS

Une pétition pour une Europe accueillante

« *Nous sommes une Europe accueillante, laissez-nous agir!* » Tel est le titre d'une pétition soutenue par la Confédération européenne des syndicats, qui appelle à laisser la possibilité aux citoyens d'accueillir des migrants et des réfugiés sans risque de représailles juridiques. La CFDT s'inscrit dans cette démarche et appelle à faire signer le plus largement possible la pétition.

Cette première initiative citoyenne européenne (ICE) a été lancée par l'ONG Migration Policy Group (MGP) et portée par des ONG partenaires de la CFDT. Son objectif ? Réunir au moins un million de signatures à travers l'Europe (dans au moins sept États membres) pour obliger la Commission européenne à répondre sur trois points : la fin du délit de solidarité dans tous les États membres, le soutien direct aux groupes locaux de citoyens qui souhaitent parrainer des réfugiés et le renforcement du respect des droits des migrants victimes de l'exploitation par le travail.

La CFDT Île-de-France appelle ses adhérents à signer massivement cette pétition accessible en ligne jusqu'au 15 février 2019.

[weareawelcomingeurope.eu/fr](http://weareawelcomingeurope.eu/fr)



## ACTION REVENDICATIVE

Une plaquette au service des équipes

Besoin d'aide pour lancer une réflexion sur un thème syndical, préparer une négociation, élaborer une enquête flash ou construire un tract ? La CFDT Île-de-France vient de concevoir une plaquette résumant l'appui qu'elle peut apporter aux équipes syndicales en matière d'action revendicative.



L'Union régionale propose un accompagnement sur des axes revendicatifs tels que la formation professionnelle, la qualité de vie au travail, l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le transport ou encore le logement. Cette plaquette liste les étapes et les différents niveaux d'accompagnement possibles. Le tout est illustré par trois exemples concrets d'appui à des équipes syndicales. Militants d'entreprise ou d'administration, n'hésitez pas à consulter ou télécharger ce mode d'emploi !

À retrouver sur [ile-de-france.cfdt.fr](http://ile-de-france.cfdt.fr) (rubrique Outils)

## LOGEMENT

Un accueil pour les victimes de violences

Géré par les partenaires sociaux, Action Logement vient de signer une convention de partenariat avec le Conseil régional d'Île-de-France. Parmi les nombreux engagements (développement de l'hébergement des jeunes, des personnels soignants, lutte contre les marchands de sommeil...) une place particulière a été réservée à l'accueil des femmes victimes de violences. En s'appuyant sur ses filiales immobilières, Action logement doublera l'offre actuelle de 100 logements mis à disposition par la Région aux associations d'aide aux victimes, et mobilisera 500 logements supplémentaires d'ici 2022.

Le Comité régional d'Action Logement, dont la vice-présidence est assurée par la CFDT, démontre sa volonté et sa capacité d'accompagner les publics les plus fragiles dans l'accès au logement.

## DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les Actus de l'IREFE

Lancées en 2016 par l'IREFE, au rythme de deux rencontres par an, les « actualités des délégués syndicaux (DS) » se poursuivent en 2019. La prochaine rencontre est prévue le 7 février prochain autour du thème « CPAM et complémentaire santé ».

La matinée sera consacrée à l'articulation entre Sécurité sociale et mutuelle ainsi qu'aux points de vigilance à avoir dans la négociation d'accords sur la santé et la prévoyance.

Fabrice Gombert, délégué régional et président de la CPAM de Paris, sera présent pour échanger avec les DS. Ces réunions – dont les thèmes abordés sont choisis par les DS eux-mêmes – ont déjà permis de faire le point sur différents sujets comme le logement, la formation professionnelle, la médecine du travail ou encore la simplification de la feuille de paie.

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

#NousToutes, une grande Marche pour dire stop

Un an après le mouvement #MeToo et à la veille de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, des milliers de personnes ont manifesté samedi 24 novembre entre Opéra et République, à Paris.

Avec un mot d'ordre : dire stop aux violences sexistes et sexuelles. Initiée par le mouvement citoyen et féministe #NousToutes, dont la CFDT a intégré le comité politique, cette marche a réuni près de 30 000 personnes. De nombreux militants CFDT étaient présents pour dénoncer les violences au travail, réclamer la fin de l'impunité des agresseurs, exiger des règles strictes dans les entreprises et les administrations pour protéger les femmes de ces violences et mettre en place des moyens de prévention et de contrôle.

Et ce, alors que le gouvernement a érigé la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en grande cause nationale du quinquennat.



La marche à Paris - D'autres rassemblements ont eu lieu dans plusieurs villes de France

## EUROPE

Les syndicats des régions capitales réunis

À l'occasion du 6<sup>e</sup> congrès de la CGIL de la région de Rome, plusieurs syndicats européens se sont réunis le 22 novembre dans la capitale italienne.



Les représentants de la Conférence des régions capitales à Rome

Sous l'égide de la Conférence des régions capitales (ECTUN), cette rencontre a rassemblé les organisations des régions de Rome (CGIL, CISL UIL), Moscou (MTUF), Athènes (EKA), Madrid (UGT et CCOO) et Paris (CFDT).

« Nous avons eu une réflexion sur le rôle du syndicalisme européen face à l'influence de la finance mondiale et son impact sur le marché du travail, résumant Lahouari Boubekeur et Nadia Bosc, les secrétaires régionaux CFDT qui avaient fait le déplacement. Nous avons également abordé les problématiques de chaque région capitale. Notre délégation a ainsi mis en avant notre travail pour mieux prendre en compte les attentes et revendications des nouveaux travailleurs, notamment ceux des plateformes numériques comme Uber ou Deliveroo. »

La prochaine conférence des régions capitales aura lieu du 18 au 20 mars à Sofia (Bulgarie), autour du thème des transports et des mobilités. Des débats sur les enjeux et orientations du congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) ou encore sur la lutte contre les populismes sont prévus.

3

La part des enseignants contractuels est trois fois plus importante en moyenne dans les collèges de territoires défavorisés que dans ceux des beaux quartiers (13% contre 5,5%), selon une étude du CNESCO

portant sur les quelque 900 collèges de la région. La part des enseignants de moins de 30 ans y est aussi trois fois plus élevée (30,1% contre 9,6%).

Source : Conseil national d'évaluation du système scolaire



# Historique : la CFDT devient la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale française !

À l'issue des élections professionnelles du 6 décembre, la CFDT conforte sa deuxième place dans les fonctions publiques et devient la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale tous secteurs confondus. Le travail de tous les militants, du public et du privé, est récompensé.

Objectif atteint ! Après des mois d'une campagne formidable menée par les militants CFDT dans les ministères, écoles, hôpitaux et collectivités territoriales, les résultats officiels sont tombés : la CFDT est devenue la première organisation syndicale française public/privé devant la CGT et FO. « *C'est un grand moment que vit toute la CFDT, souligne Philippe Lengrand, secrétaire général de l'Union régionale. Nous ressentons une grande fierté pour nos militantes et militants dont le travail quotidien auprès des salariés et des agents publics a payé. Notre syndicalisme engagé pour obtenir de nouveaux droits est ainsi reconnu.* » La CGT avait 20 000 voix d'avance à la suite du calcul de la représentativité dans le privé en 2017. Avec l'agrégation des résultats du privé et de ceux de cette élection dans les fonctions publiques, la CFDT devance désormais la CGT de 15 000 voix.

## Réduction des écarts au niveau national

Au niveau national, ces élections sont d'abord marquées par une baisse de la participation : -1,5 point à l'État, -3,2 points dans la territoriale et -6,1 points dans la fonction publique hospitalière (soit -3 points au global). Dans l'ensemble des fonctions publiques, la CFDT reste 2<sup>e</sup> mais, avec 19 % des suffrages exprimés (-0,3), elle réduit significativement l'écart avec la CGT qui obtient 21,8 % (-1,3) et augmente celui avec FO, qui recueille 18,1 % des voix (-0,5). Ce sont l'Unsa et la FSU qui enregistrent la plus importante

progression (+0,8) avec des scores respectifs de 11,2 % et 8,7 %.

Dans la fonction publique hospitalière, où la baisse de la participation est particulièrement forte, la CFDT est devancée pour la deuxième place par FO, malgré une campagne dynamique. À l'Éducation nationale, où le taux de participation a augmenté, le Sgen-CFDT maintient sa représentativité avec 8,4 %. Dans le reste de la fonction publique de l'État, la baisse de la CGT (-1,3) profite à la CFDT qui progresse dans la plupart des ministères comme à la Défense, à la Culture, à l'Intérieur ou dans l'Enseignement supérieur et la recherche. De bons résultats à noter également au ministère des Finances (1<sup>ère</sup> place dans les douanes !), dans les services du 1<sup>er</sup> ministre et dans des institutions telles que le CESE et la Cour des comptes. On assiste à une belle percée aussi chez Orange, où la CFDT - troisième jusqu'alors - prend la première place. La Fonction publique territoriale n'est pas en reste puisque la CFDT-Interco progresse (+0,2 point) alors que la CGT est en recul (-0,7) comme FO (-1,7).

## Premiers éléments en Île-de-France

Pour Michèle Berrada, secrétaire régionale en charge de la campagne, « *il est trop tôt pour se livrer à une analyse complète en Île-de-France, les résultats officiels n'étant à ce jour pas encore tous publiés, mais la remontée progressive d'infos incite à un certain optimisme.* » C'est ainsi qu'à la Poste, où au niveau national la CFDT talonne la

CGT, notre première place régionale devrait être confortée. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, une progression en nombre de sièges est constatée dans bon nombre d'universités, de grandes écoles ou organismes de recherche (CNRS, Inserm...). Au ministère de la Justice, la CFDT devient première à la Cour d'appel de Versailles. Aux Finances, les résultats régionaux confirment les nationaux. « *Dans les services déconcentrés, la CFDT Douane passe de la 4<sup>e</sup> à la 2<sup>e</sup> place à Roissy, illustre Éloïse Rousseau, secrétaire générale du Syndicat des finances francilien. La CFDT décroche aussi pour la première fois un siège dans plusieurs directions des finances publiques (interventions domaniales, documentation nationale du cadastre...) et devient 3<sup>e</sup> dans le département de la Seine-et-Marne. En administration centrale, la CFDT repasse 1<sup>ère</sup> à Bercy et conforte sa 1<sup>ère</sup> place dans la majorité des directions (France Stratégie, Défenseur des Droits, Cour des comptes, etc.)* ».

L'Île-de-France contribue également à la hausse de la CFDT au ministère de l'Intérieur avec une belle progression d'Alternative police.

## Une confirmation dans la fonction publique territoriale

Dans la territoriale, les résultats, même s'ils sont encore partiels, sont très encourageants. La CFDT conserverait sa première place en Seine-et-Marne et dans les Hauts-de-Seine où 17 points la séparent désormais de la CGT, deuxième. Résultat symbolique : la liste CFDT

passé devant la CGT à Gennevilliers ! Grande première également dans le Val-d'Oise : la CFDT Interco – en progression de près de 10 points ! – devient la première organisation syndicale dans le département. Dans le Val-de-Marne, de belles réussites sont également à relever. « *Nous avons déposé 23 listes, soit 3 de plus qu'en 2014*, souligne Grégoire Bagot, secrétaire général d'Interco 94. *Dans nos trois Établissements publics territoriaux rattachés à la Métropole du Grand Paris, nous réalisons un grand chelem. Ainsi à Grand-Orly Seine Bièvre, Grand Paris Sud Est Avenir et Paris-Est-Marne et Bois, nous doublons notre nombre de sièges. Nous progressons aussi à Créteil, Saint-Mandé et Nogent-sur-Marne et nous nous implantons à Vitry-sur-Seine et Saint-Maur-des-Fossés. Au total, 11 des 23 listes CFDT progressent* ». En Seine-Saint-Denis, la CFDT améliore aussi son score à Neuilly-Plaisance et à Aubervilliers tandis qu'elle parvient à s'implanter à Montreuil. On observe aussi de bons résultats dans les centres de gestion (collectivités de moins de 50 agents) de la petite couronne et de Seine-et-Marne.

### Nette progression dans l'hospitalière !

Concernant la fonction publique hospitalière, dont les résultats

régionaux complets viennent d'être publiés, les syndicats CFDT du champ Santé sociaux progressent de 1,6 point par rapport à 2014 en passant de 17,71 % à 19,31 %. Un score très satisfaisant, qui vient confirmer la progression de la CFDT depuis 2011. Pour ces élections, l'Union professionnelle régionale (UPR) Santé sociaux avait fait des grands établissements hospitaliers où la CFDT n'était pas présente, une priorité. Avec l'objectif de monter des listes. Un pari gagné ! « *Aux centres hospitaliers de Créteil, de Versailles ou de Sainte-Anne à Paris, nos résultats sont excellents, se félicite Annick Pradères, secrétaire générale de l'UPR. Dès 2014, nous avons ciblé ces établissements. Nous avons depuis fait un gros boulot, avec des passages chaque semaine pendant près de 2 ans.* » Les syndicats Santé sociaux franciliens peuvent par ailleurs se réjouir de leur première place en Seine-et-Marne, ou encore de leur progression à l'AP-HP.

En attendant une analyse de fond en Île-de-France (voir prochain *Solidaires*), l'heure est à la satisfaction. Avec cette première place, une page importante de l'histoire de la CFDT vient de s'écrire.

Jean-Jacques Perot

## RÉSULTATS DANS CHAQUE FONCTION PUBLIQUE AU NIVEAU NATIONAL (EN %)

	ÉTAT	TERRITORIALE	HOSPITALIÈRE	ENSEMBLE
<b>CFDT</b>	<b>13,9</b>	<b>22,5</b>	<b>24,3</b>	<b>19,0</b>
<b>CFTC</b>	<b>2,7</b>	<b>3,5</b>	<b>2,2</b>	<b>2,9</b>
<b>CGC</b>	<b>6,1</b>	<b>1,5</b>	<b>0,8</b>	<b>3,4</b>
<b>CGT</b>	<b>12,1</b>	<b>28,8</b>	<b>31,6</b>	<b>21,8</b>
<b>FO</b>	<b>17,1</b>	<b>16,0</b>	<b>24,8</b>	<b>18,1</b>
<b>FSU</b>	<b>16,3</b>	<b>3,8</b>	<b>0,0</b>	<b>8,7</b>
<b>Solidaires</b>	<b>7,6</b>	<b>3,8</b>	<b>8,4</b>	<b>6,3</b>
<b>UNSA</b>	<b>15,9</b>	<b>8,3</b>	<b>5,5</b>	<b>11,2</b>
<b>Autres</b>	<b>8,3</b>	<b>11,8</b>	<b>2,4</b>	<b>8,6</b>

Source : Ministère de la fonction publique

## En bref

### CODE DU TRAVAIL

La CFDT Île-de-France intensifie son soutien aux équipes sur les nouvelles règles du dialogue social issues de la réforme du Code du travail. Pour 2019, au-delà du programme de formations syndicales, une dizaine de rencontres sont prévues autour de 5 thèmes : mise en place du CSE ; Commission santé, sécurité et conditions de travail ; négociation collective ; rupture du contrat de travail ; impact pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Toutes les dates sur [ile-de-france.cfdt.fr](http://ile-de-france.cfdt.fr)

### Mixité & parcours syndicaux

La CFDT vous invite à participer à une Étude sur la mixité et les parcours syndicaux (Épasy) menée en partenariat avec l'Institut national d'études démographiques. Cette étude permettra de mieux comprendre votre parcours à la CFDT, en lien avec votre vie professionnelle et familiale, et de mieux vous accompagner. Questionnaire en ligne : [www.cfdt.fr/epasy](http://www.cfdt.fr/epasy).

### Formations juridiques 2019

Pour 2019, l'IREFE renouvelle son catalogue de formations juridiques à destination des conseillers prud'hommes, conseillers du salarié et défenseurs syndicaux.



De nouvelles formations voient ainsi le jour, comme « Lire un arrêt de la Cour de cassation », « Le contrat de travail » ou encore « Plaider un dossier devant le CPH ».

Retrouvez ce catalogue juridique : [ile-de-France.cfdt.fr](http://ile-de-France.cfdt.fr)

### Fête des solidarités

Comme chaque année, la CFDT Val-de-Marne a participé, le samedi 2 décembre, à la fête des solidarités organisée par le département en partenariat avec des associations locales. Les militants CFDT ont tenu un stand dans 11 communes pour présenter la CFDT.



# Projets phare sur les territoires

Le 10 octobre, un congrès régional extraordinaire a permis d'achever la réforme de l'organisation de l'interprofessionnel CFDT en Île-de-France. Reste à présent à faire vivre, au quotidien, les nouvelles Unions territoriales interprofessionnelles (UTI). Leurs responsables nous en disent plus sur les projets qu'ils comptent porter dans les années à venir.

Cette réforme entérine la création des UTI de l'Ouest francilien (92, 95), du Sud francilien (78, 91, 94), de l'Est Francilien (93, 77) et de Paris. Les unions départementales existantes n'ont plus de rôle politique mais une fonction opérationnelle et de proximité. Les UTI, de leur côté, ont un premier challenge à relever : créer une nouvelle identité collective territoriale, en lien avec les équipes syndicales et les mandatés. « Nous devons démontrer l'efficacité de cette réforme et prouver qu'elle permet à la CFDT de mieux vivre sur les territoires. Pour cela, il faudra accompagner les nouvelles équipes », soutient Philippe Lengrand, secrétaire général de la CFDT Île-de-France. « Nous devons aussi essayer des choses nouvelles pour donner envie aux militantes et aux militants de s'investir », ajoute Patrick Labboz, secrétaire général de l'UTI du Sud francilien.

## Au plus près des salariés

À l'UTI de Paris, comme l'assure François Bon, « il sera essentiel de faire en sorte que le 7/9 - l'immeuble des syndicats parisiens et de la CFDT Paris - soit le lieu d'accueil de tous les salariés parisiens et un lieu de travail qui facilite l'action des équipes locales ». Pour renforcer la proximité avec les salariés, toutes les UTI prévoient de réfléchir à l'implantation de leurs accueils. « À l'UTI de l'Ouest francilien, précise Vincent Pigache, un inventaire des lieux et des horaires de toutes les permanences a été effectué et est largement diffusé ». Pour le vaste et contrasté territoire de l'UTI de l'Est francilien, Raphaël Breton fait part de ses pistes de réflexion : « Nos

lieux de proximité doivent être situés au plus près des bassins d'emploi et des sections d'entreprise du territoire. Nous avons un très gros enjeu autour de l'ouverture, que j'espère prochaine, de la Maison des organisations syndicales de la zone aéroportuaire de Roissy (Moszar). Mais beaucoup d'autres lieux pourraient être investis, comme Marne-la-Vallée, La Plaine-Stade-de-France ou encore Champs-sur-Marne ».

À Paris, François Bon pense aux Halles ou à la place d'Italie. Quant au Sud francilien, « l'élément fédérateur, c'est bien sûr le plateau de Saclay », rappelle Patrick Labboz. Chacun en est conscient, il faudra aller chercher les salariés là où ils sont et multiplier les initiatives pour aller à leur rencontre.

## À chaque territoire ses priorités

Chaque UTI a ses priorités, construites à partir du plan de travail régional, des réalités territoriales et des attentes des équipes locales. Ainsi, l'UTI du Sud Francilien met par exemple en avant la prévention des violences faites aux femmes et l'UTI de l'Ouest la santé au travail

et la prévention des risques psychosociaux. « C'est un thème qui préoccupe beaucoup les cadres et nous allons créer une cellule d'accompagnement avec une psychologue du travail, un juriste et un syndicaliste, détaille Vincent Pigache. Nous souhaitons aussi mobiliser les équipes autour du burn-out ». À Paris, un groupe de travail est lancé autour du travail dominical. Dans le 77/93, « la problématique transport/logement est importante car les salariés vivent rarement sur place, explique Raphaël Breton. De même, il y a une carte à jouer auprès des équipes dont le siège social bascule de Paris ou La Défense à la Seine-Saint-Denis ». Les UTI développent également des actions autour des TPE, pour lesquelles l'accompagnement par l'interprofessionnel est indispensable. Tous, enfin, ont le projet de développer les lieux de débat avec les adhérents. Pour renforcer la démocratie interne à la CFDT mais aussi, et surtout, pour donner envie aux militantes et aux militants de s'investir davantage dans l'organisation.

Judith Boumendil

## LES RESPONSABLES DES UTI



- 📍 **PARIS** François Bon (secrétaire général) – Stéphanie Gueguen (secrétaire générale adjointe et trésorière)
- 📍 **EST FRANCILIEN** Raphaël Breton (secrétaire général) – Marc Francon (secrétaire général adjoint) – Marie-Odile Grosjean (trésorière)
- 📍 **SUD FRANCILIEN** Patrick Labboz (secrétaire général) – Laurence Baudhuin (secrétaire générale adjointe) – Vincent Guérin (trésorier)
- 📍 **OUEST FRANCILIEN** Vincent Pigache (secrétaire général) – Cyril Besombes (secrétaire général adjoint) – Jean-François Cochet (trésorier)

# Enseignement supérieur et recherche : quelles dynamiques territoriales ?

Les 8 et 9 novembre, la CFDT a tenu à Paris un colloque sur l'enseignement supérieur et la recherche. L'une des cinq tables rondes était consacrée au lien entre recherche et territoires. Extraits des débats.

« La communauté universitaire est depuis longtemps partagée sur la nécessité d'adosser la connaissance au développement économique des territoires, introduit Richard Messina, enseignant-chercheur et président du Conseil économique, social et environnemental (Cese) de l'Essonne. Car la mission première de l'Université est de créer de la connaissance et de la diffuser au maximum. La mission de recherche, au service de la création et du développement économique, est quant à elle plus récente », souligne-t-il, rappelant que le statut d'enseignant-chercheur n'a été créé qu'en 1983.

## Clusters et pôles de compétitivité

La décentralisation a donné toute sa place à l'implication du politique dans l'organisation de la recherche. De fait, les politiques engagées depuis plusieurs décennies ont contribué à redessiner le périmètre des institutions académiques, en enjoignant les établissements à se regrouper sur des bases territoriales, comme c'est le cas pour l'université de Paris-Saclay (voir encadré). Dans le même temps, le renforcement de la place de la connaissance dans les processus productifs a conduit les universités, laboratoires de recherche et entreprises à développer leur collaboration, à travers notamment les clusters et autres pôles de compétitivité.

« Plus on réunit des acteurs complémentaires sur un territoire, plus la valeur ajoutée créée est forte », explique ainsi Nadine Levrato, économiste et directrice de recherche

au CNRS. Jean-Michel Jolion, délégué à la recherche et la technologie pour la Région Auvergne Rhône-Alpes, questionne pourtant : « Il y a aujourd'hui un consensus dans les Régions pour dire qu'il faut financer la recherche et l'innovation. Mais comment agit-on ? Quelle complémentarité peut-il y avoir entre les échelons administratifs et notamment entre Région et Métropole ? »

## Organiser les solidarités

« La cohérence voulue par les politiques, souvent prisonniers électoralement de leur territoire, ne correspond pas forcément aux zones de chalandise des entreprises », souligne aussi Richard Messina. « Malgré tout, l'élu local est en droit d'attendre un

'retour sur investissement', interpelle Marie Leprêtre, cheffe de file de la CFDT au Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) d'Île-de-France, qui anime le débat. Car si la recherche apporte une plus-value au niveau national et non au niveau local, comment l'État peut-il organiser des solidarités entre territoires ? » Des questions qui ne seront pas tranchées, même si certains appellent l'État à organiser ces solidarités.

Clément Mellin



De gauche à droite : Marie Leprêtre, Richard Messina, Nadine Levrato et Jean-Michel Jolion

## UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY : OÙ EN EST-ON ?

### Marie Leprêtre anime le groupe de travail CFDT de Paris-Saclay.

Le projet d'université intégrée Paris-Saclay visait à réunir 18 établissements d'enseignement supérieur et de recherche sur le périmètre de Saclay (91). Miné par des blocages depuis des années, le projet a été finalement abandonné par le gouvernement. Il a donc été décidé de former deux pôles scientifiques : l'un baptisé « New Uni », fédéré autour de Polytechnique et l'autre nommé « Université Paris-Saclay », qui s'appuie notamment sur l'Université Paris Sud. Nous craignons tout d'abord une compétition accrue entre établissements, ce qui va à l'encontre d'une meilleure coopération. Le risque existe aussi de recréer une dichotomie Université/grandes écoles avec le projet de regroupement des licences d'excellence au sein de New Uni et les autres à l'Université Paris-Saclay. Tout cela est non seulement contre-productif pour les laboratoires et établissements de recherche mais ce n'est pas bon non plus pour la visibilité internationale de Paris-Saclay. C'est aussi illisible pour les étudiants eux-mêmes !



# Prise en charge du handicap : ce que change (ou pas) le CSE

Le 29 novembre, à la Bourse du travail de Paris, la CFDT Île-de-France a tenu sa rencontre annuelle sur le thème du handicap. Avec cette année, un coup de projecteur sur les changements consécutifs à la mise en place du Comité social et économique (CSE).

En 2017, les ordonnances Macron ont profondément modifié la donne en matière de dialogue social. Fini les CE, DP et CHSCT : le CSE fusionne désormais les trois instances représentatives du personnel. Avec quel impact sur la prise en charge des problématiques de handicap dans l'entreprise ? La question a animé les débats de la matinée, où plusieurs intervenants ont fait part de leurs éclairages.

Hassan Mohamed, délégué régional en charge de l'emploi, relève d'abord quelques motifs d'inquiétude. « Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE n'est pas doté d'une personnalité juridique. Ce qui signifie qu'il ne peut plus porter une affaire en justice », prévient-il. Une autre difficulté concerne son périmètre de mise en place. Les ordonnances prévoient qu'un établissement, pour être distinct, doit notamment avoir une autonomie dans sa gestion du personnel. « Les directions jouent parfois là-dessus pour ne pas mettre en place de CSE », alerte Hassan, qui invite alors à contester la décision auprès de la Direccte.

## Commission SSCT

Pour autant, le CSE offre des possibilités d'action. À travers notamment la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que dans certaines entreprises ou établissements sensibles (sites nucléaires ou industriels classés Seveso...), cette commission peut être mise en place quel que soit l'effectif de l'entreprise. Soit par accord d'entreprise, soit, en cas d'absence de délégués syndicaux, par accord entre employeur et CSE. « Cette commission est très importante pour discuter des problématiques de handicap »,



Rencontre organisée par le groupe ressource handicap, en partenariat avec l'Agefiph Île-de-France

juge Hassan, qui regrette toutefois qu'elle ne soit obligatoire que dans les grandes entreprises.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE hérite de la majorité des missions de l'ancien CHSCT. Il doit par exemple faciliter les aménagements de postes de travail des personnes en situation de handicap. Pour cela, il a notamment la possibilité de recourir à un expert (ergonome, psychologue, ingénieur, etc.).

## Base de données

Olivier Leclercq, secrétaire confédéral, rappelle que les élus ont un autre levier d'action : la Base de données économiques et sociales (BDES). Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette base constitue, selon lui, « un formidable moyen de voir les trous dans la raquette ». Elle permet par exemple de constater l'effort (ou non) de l'entreprise en matière de recrutement et de formations des personnes handicapées.

Il invite par ailleurs les élus à mettre la question du handicap au cœur de toutes les négociations et notamment celles sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. « Nous devons arrêter de travailler en silos

et faire du handicap une question qui traverse toutes les négos », martèle Olivier. « D'autant que dorénavant, tous les membres du CSE peuvent se former aux questions de sécurité et de conditions de travail », précise Frédéric Clin, formateur à l'IREFE, venu présenter le parcours de formations dédiées au CSE.

## D'autres leviers

Après la présentation des services de l'Agefiph Île-de-France (voir p. 11) par Alexandre Salvatori, chargé de mission, Éric de Chateaufieux, animateur du groupe ressources handicap de l'Union régionale, évoque les autres possibilités d'action, comme les commissions de maintien en emploi, qui existent dans les grands groupes et à la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif). « Ces commissions sont intéressantes pour prévenir la désinsertion professionnelle et préparer le retour à l'emploi des salariés en arrêt de travail depuis plus de 60 jours », explique-t-il. Concrètement, elles accompagnent et peuvent monter des actions de formation pour permettre au salarié de rebondir. À nous d'inciter l'employeur à les mettre en place ! »

Clément Mellin

## LAHOUARI MERABTI DÉLÉGUÉ RÉGIONAL DE L'AGEFIPH ÎLE-DE-FRANCE

Issue de la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph est l'organisme qui gère les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Sa mission est de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du milieu ordinaire. Lahouari Merabti revient sur le nouveau contexte réglementaire et sur les grandes orientations de l'association.

### Comment la situation des personnes en situation de handicap évolue-t-elle dans notre région ?

De grands changements sont prévus dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : à compter de la déclaration de l'année 2020, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront faire une déclaration, même si seuls les employeurs de plus de 20 salariés seront soumis à l'obligation d'emploi. Les démarches pour les employeurs devraient aussi être simplifiées. L'objectif d'étendre la déclaration à toutes les entreprises est d'avoir des données plus exactes de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour l'heure, les grandes tendances en matière d'emploi demeurent : fin juin 2018 en Île-de-France, 63540 personnes en situation de handicap étaient en demande d'emploi, soit une hausse de 5,5 % par rapport à 2017 (contre +1,9 % pour le tout public).

### Quelles sont vos priorités ?

Lever les freins à l'emploi ! Nous avons décidé d'intensifier notre action pour développer les prérequis et la montée en qualification des personnes en situation de handicap. Nous agissons avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, et en particulier la Région, avec qui nous venons par exemple de signer un accord-cadre de partenariat qui met en avant la qualification et l'aide à la création d'emploi. Le Plan d'investissement compétences (PIC), qui sera décliné dans les régions via des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, prévoit également un volet consacré aux personnes

handicapées. En Île-de-France, une vraie dynamique se construit autour de l'alternance, considérée comme une méthode d'excellence pour faciliter la montée en qualification. Il faut rappeler que dès l'école, le parcours des personnes handicapées se révèle souvent plus complexe, ce qui explique que le niveau de qualification des personnes handicapées soit plus faible.

## « Développer la montée en qualification des personnes en situation de handicap »

### Quels changements porte la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ?

Elle devrait avoir un impact important dans de nombreux domaines. Par exemple, elle impose aux entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent handicap, de même que dans les CFA. On pourrait même, en Île-de-France, aller plus loin et faire en sorte que tout organisme de formation ait un référent ! Car il est important de se constituer en réseau pour échanger entre pairs. Par ailleurs, l'Agefiph expérimente une mission d'accompagnement



des TPE/PME à la mise en œuvre d'actions favorisant la réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Une équipe dédiée à ce sujet est mobilisée. C'est aussi dans une logique de professionnalisation des acteurs que nous intervenons auprès de nos partenaires (Pôle emploi, missions locales, Opcva...) pour qu'ils soient formés et outillés pour mobiliser davantage l'offre de service de l'Agefiph.

### Qu'attendez-vous des partenaires sociaux ?

Nous nous inscrivons résolument dans une démarche de sécurisation des parcours professionnels. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous ne dissociions plus nos aides entre salariés et demandeurs d'emploi. Dans une logique de clarification et de simplification, nous avons réduit nos aides de 30 à 16. Les partenaires sociaux, dans l'entreprise et dans les concertations, ont un rôle majeur à jouer pour une meilleure prise en compte des problématiques d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les dispositifs de droit commun (négociation d'accords notamment). Ainsi il faut outiller les partenaires sociaux pour les aider à mieux introduire le sujet du handicap dans les négociations globales autour de la RSE, à négocier des accords d'entreprises et à construire des plans d'action pour progresser en matière d'emploi salarié des personnes en situation de handicap.

Propos recueillis par  
Judith Boumendil et Clément Mellin

# Services publics de l'État territoriale en questions

À la suite des préconisations du comité « Action publique 2022 » et des recommandations de la Cour des comptes, le gouvernement a lancé au cœur de l'été une vaste réflexion sur l'organisation territoriale des services publics. Premiers éclairages sur cette réforme qui aura un impact majeur dans notre région où les services publics sont plus que jamais indispensables pour maintenir la cohésion sociale.

Adressée par le 1<sup>er</sup> ministre aux préfets de région le 24 juillet, la circulaire interministérielle a lancé une énième réforme de l'organisation territoriale des services publics. Son objectif ? La « rationalisation » des administrations centrales et déconcentrées de l'État pour un service public de meilleure qualité, qui réponde au mieux aux attentes des citoyens et des agents. Une rationalisation qui prévoit une réduction des dépenses publiques avec une suppression de 50 000 postes de fonctionnaires à l'horizon 2022, dont 4 200 en 2019. Sont principalement concernés les ministères de l'Action et des Comptes publics, des Solidarités et de la Santé, de l'Éducation nationale ou encore l'établissement public administratif Pôle Emploi. Toutes ces évolutions auront aussi inévitablement des conséquences sur l'organisation des actuelles Directions départementales ou Directions régionales interministérielles. La CFDT, de son côté, combattra toute mesure prise sous le seul prisme budgétaire, la vision comptable des réformes s'opposant à l'intérêt général.

## Un recentrage des missions de l'État

L'orientation donnée est claire : renforcer certaines missions de l'État (sécurité publique, environnement, logement, lutte contre les fraudes...) en articulant de façon plus efficiente son action avec celle de ses opérateurs et des collectivités locales. Dans d'autres domaines, l'intervention de l'État serait allégée



© Lydie Lecarpentier / REA

car exercée en grande partie par les collectivités territoriales. Ce serait le cas par exemple du développement économique, du tourisme, de la culture et du sport.

Pour développer l'accompagnement des collectivités locales en matière d'ingénierie territoriale, l'État va créer une Agence nationale de cohésion des territoires qui s'appuiera sur les Agences de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), de l'Amélioration de l'habitat (ANAH) ou encore sur le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA). La Caisse des dépôts ainsi qu'Action Logement seraient également sollicitées pour participer à ce « réseau d'expertise ».

## Une instance régionale de concertation

Dans le cadre de ces orientations, les préfets de région devaient faire remonter leurs propositions en fonction des réalités propres à chaque territoire, et ce pour la mi-octobre, après consultation des organisations syndicales régionales.

Ainsi, dans chaque région, les préfets ont installé une instance régionale de concertation informelle avec les organisations syndicales représentatives.

En Île-de-France, cette instance s'est réunie le 10 octobre. La délégation CFDT – conduite par Michèle Berrada, secrétaire régionale en charge des fonctions publiques, et Lahouari Boubekeur, secrétaire régional responsable

# : une organisation

de l'approche syndicale des territoires – a porté les positions de la CFDT Île-de-France. « *Nous avons souhaité que notre réflexion s'appuie sur un groupe de travail interprofessionnel public/privé pour recueillir les avis et les propositions des acteurs syndicaux présents sur les territoires*, précise Michèle Berrada. *Notre mandat était clair : la CFDT Île-de-France est prête à participer à une concertation, mais elle ne saurait s'associer à des décisions qui, sous couvert de modernisation de l'action publique, ne viseraient que des économies budgétaires* ».

## Ce que porte la CFDT

La CFDT Île-de-France a d'emblée manifesté son mécontentement sur le calendrier extrêmement contraint qui laisse peu de temps pour effectuer un travail approfondi. Elle a d'abord réaffirmé qu'elle plaçait les services publics au centre de ses propositions comme ce fut le cas lors de l'élaboration du Schéma directeur de la région Île-de-France, ou récemment dans sa contribution à l'élaboration du rapport « Borloo » sur la politique de la ville. Elle a aussi insisté sur la nécessité de mettre en place des mesures fortes d'accompagnement pour les agents : GPEC interministérielle, interfonctions publiques et accessible aux opérateurs délégués de services publics ; renforcement de la coordination et de la cohérence des plans de formation interministériels et ministériels... Enfin, une évaluation continue et objective de la réforme a été demandée pour apprécier ses effets et y apporter des mesures correctives.

La CFDT Île-de-France a également insisté pour qu'un véritable dialogue social soit engagé dans les ministères, bien en amont de la prise de décisions. « *La réunion a été utile*, estime Michèle Berrada. *Le préfet s'est montré à l'écoute de nos propositions. Dans une région complexe par sa gouvernance et marquée par de fortes inégalités territoriales et sociales, il semble vouloir préserver, voire renforcer, la présence de l'État dans les quartiers défavorisés. Il a également exprimé sa volonté de sécuriser les parcours professionnels des agents. Mais de quelles marges de manœuvre dispose-t-il ?* » Une conclusion en demi-teinte pour l'Union régionale qui va poursuivre ses travaux dans l'attente de la prochaine rencontre. À suivre...

Jean-Jacques Perot

## INTERVIEW



### LAHOUARI BOUBEKEUR

**Secrétaire régional en charge de l'Approche syndicale du territoire**

#### Dans une région marquée par de profondes inégalités, quelle est l'importance des services publics ?

Dans les quartiers défavorisés, trop de Franciliens se sentent oubliés par les politiques publiques et se replient sur eux-mêmes. Les services publics ont un rôle essentiel à jouer pour reconstruire le modèle social du « bien vivre-ensemble » auquel la CFDT est tant attachée. L'accès à l'emploi, au logement, aux transports, aux services de santé et à la culture doit être facilité. C'est l'une des conditions pour que les habitants de ces quartiers retrouvent un désir de citoyenneté.

#### Comment les agents publics peuvent-ils être impliqués sur ces territoires ?

Tout d'abord en étant associés à la réforme de l'organisation territoriale des services publics. Dans le passé, la CFDT a dénoncé l'absence de dialogue social dans l'élaboration des réformes. Il ne faut pas que cela se reproduise ! C'est pourquoi nous proposons une consultation régulière des comités techniques et la mise en place d'espaces d'expression ouverts à l'ensemble des agents.

#### Faut-il intégrer à la réflexion les conditions de vie des agents publics ?

Assurément oui, car on ne parle pas assez souvent, notamment pour les agents qui viennent d'être affectés en Île-de-France, des problèmes qu'ils rencontrent pour s'y installer de façon durable. Les difficultés pour trouver un logement économiquement accessible, se déplacer ou avoir une place en crèche sont telles que nombre d'agents publics partent de notre région dès qu'ils le peuvent. L'Union régionale s'emploie pour accompagner les équipes syndicales CFDT qui se mobilisent sur ces sujets.

## Pascale, droit devant elle !

À la Fnac, son entreprise, ou dans l'interprofessionnel, Pascale Morel a fait de la défense des salariés un leitmotiv. Ses armes ? Une bonne maîtrise du droit... et une détermination sans faille. Rencontre avec la présidente du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

En parallèle de ses études de Lettres modernes, Pascale entre à la Fnac en 1991. « J'avais postulé pour être libraire, j'ai été recrutée au Service Clients », souligne-t-elle. Très vite, la native du Pays basque découvre la dureté des relations sociales dans l'entreprise. « Plusieurs collègues avaient été licenciées pour des motifs injustes, raconte-t-elle. Alors, à plusieurs, nous sommes allés voir le directeur pour avoir des explications. » Les licenciements s'arrêteront. Comme elle avait pris la parole, ses collègues l'incitent à se présenter aux élections des délégués du personnel de 1993. Rebelote l'année suivante, pour les élections CE, alors qu'elle est toujours étudiante. Pascale choisit cette fois la liste CFDT. « J'avais acheté le 'Que sais-je ?' sur la CFDT et j'ai découvert que j'en partageais les valeurs », glisse-t-elle.

### Des résultats concrets pour les salariés

En 1996, la CFDT finit par devenir majoritaire dans l'établissement. Alors qu'elle achève un DESS en linguistique et sémiologie, l'étudiante « sérieuse » – un qualificatif qui l'a suivie toute sa scolarité – fait le choix de rester à la Fnac. « Mon destin s'est joué aux élections », blague Pascale, qui avait un temps envisagé d'enseigner, « comme maman ». Il faut dire que, sur le terrain, la jeune militante d'alors se démène : « Nous avons réussi à faire reconnaître dans le temps de travail effectif des activités non payées ainsi que l'application de la règle du 10<sup>e</sup> pour l'indemnisation des congés payés conformément à la loi. » Une dernière action aux conséquences importantes : la Fnac a ainsi dû régulariser les paies de près de 600 salariés, surtout à temps partiel, pour un montant de



© Laurent BENARD

près d'un million de francs ! « Ça nous a pris des mois mais on n'a rien lâché », sourit-elle. La même année, après une importante restructuration, Pascale connaît ses premières frustrations. « Les PSE, c'est terrible. Une centaine de collègues ont été licenciés et nous nous sommes fait un peu mener en bateau. Nous manquions alors de bagage juridique », reconnaît-elle.

### Le juridique comme outil

Pascale troque alors ses romans pour le Code du travail. Après quelques formations, elle devient défenseure syndicale (1995) puis responsable juridique de l'Union départementale CFDT Hauts-de-Seine (2001). « Une formation juridique 100 % CFDT ! », insiste-t-elle. Comme défenseure syndicale, un dossier la marquera particulièrement en 2003. « Un père de famille, salarié dans un supermarché, avait été licencié pour avoir refusé de travailler le dimanche », se souvient-elle. Aux prud'hommes, le juge suit l'avis de Pascale et considère le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une victoire, qui lui servira par la suite. « En 2009, nous avons été parmi les

premiers à négocier un accord sur le travail du dimanche basé sur le volontariat et avec un doublement de la rémunération, explique la déléguée syndicale centrale. De manière générale, c'est souvent à partir de problèmes individuels que l'on construit et obtient des droits collectifs. »

### De conseillère à présidente des prud'hommes

En 1999, Pascale est élue conseillère prud'hommes (CPH). Et découvre alors des relations patronat/syndicats moins tendues qu'en entreprise. « Ça a changé ma manière de voir les choses. On peut s'engueuler mais on doit toujours trouver une solution au litige », estime-t-elle. Très vite, elle fait aussi parler d'elle : « En bureau de conciliation, j'ai remis en cause le montant d'une transaction car j'estimais que le salarié était lésé. On m'a opposé que je devais simplement enregistrer l'accord intervenu entre les parties ! Ça a fait du bruit mais j'ai ensuite été confortée par la jurisprudence », précise, non sans fierté, celle qui est capable de calculer de tête des indemnités de licenciement.

En 2017, Pascale devient présidente du Conseil des Prud'hommes de Nanterre, en alternance avec le collègue employeur. Un rôle de « pacificateur » selon elle. En toutes circonstances, elle garde en tête l'importance de se mettre à la place du justiciable : « Avec les PSE que nous avons contestés devant la justice, j'ai appris ce qu'était l'attente d'un procès et d'un jugement. Il ne faut jamais oublier que les décisions que l'on prend peuvent bouleverser la vie des gens. C'est un devoir de rendre le droit compréhensible ».

Judith Boumendil et Clément Mellin

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

# NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60\*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES  
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES NÉGOCIATEURS

## Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Marjorie Crety**  
06 89 99 49 60 • marjorie.crety@humanis.com

[humanis.com](http://humanis.com)