

TRANSFORMATION DU RSI : SOYONS VIGILANTS !



INTERVENTION A L'UCANSS - 8 février 2018

Dans le cadre de la création du GIE Systèmes d'Informations souhaitée par l'employeur, FO a interpellé l'UCANSS sur le projet de modification du contrat de travail de 270 salariés de la CNDSSSTI.

Parallèlement, des négociations viennent de débiter entre l'UCANSS et les organisations syndicales représentatives qui devraient aboutir à la signature d'un **accord d'accompagnement des salariés**.

En conséquence, nous ne comprenons pas les modifications en cours visant à modifier des contrats de travail d'agents, le tout avant même que les négociations pour formaliser un accord aient pu débiter.

De plus, certains articles de la Convention de mise à disposition du personnel et de l'Avenant au contrat de travail nous semblent dangereux et pourraient aboutir à créer deux catégories de salariés, [les signataires \(missionnés\) et les non signataires \(sans mission 1\)](#).

L'employeur peut-il nous éclairer sur ses motivations qui créent une angoisse certaine chez les agents ?

Cette procédure ne prépare-t-elle pas une exclusion de la CNDSSSTI des négociations en cours ?

Le Directeur de l'UCANSS a indiqué :

- pas de modification **unilatérale** des contrats de travail ;
- obligation pour l'employeur de donner des missions à chaque salarié, conformément à son contrat de travail ;
- la CNDSSSTI ne sera pas exclue des négociations; tous ses agents seront repositionnés.

Nous prenons acte de ces réponses.

SOYONS VIGILANTS : nous restons à votre disposition pour toutes questions relatives à la Transformation du RSI.

SNFOCOS/FO-FEC DEFENDENT TOUS LES SALARIES SSTI.

SOMMAIRE

Page 1 :

Transformation du RSI :
Soyons vigilants !

Page 2 :

Représentants du
personnel

Jurisprudence : Calcul du
budget du CE : la Cour de
cassation met fin aux
débat

Pages 3 et 4 :

Paritarisme : Dans la tête
des négociateurs sociaux

Page 5 :

Modes d'organisation du
travail : « Le
management
bienveillant, une vieille
idée taylorienne »

Page 6 :

Jurisprudence : Salarié
protégé et obstacle à la
réintégration

Page 7 :

Retraités : Journée
d'actions le 15 mars
2018

Page 8 :

Agenda et actualités



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL JURISPRUDENCE

CALCUL DU BUDGET DU COMITÉ D'ENTREPRISE : LA COUR DE CASSATION MET FIN AUX DÉBATS ! (Secteur Juridique FO)

Par deux arrêts en date du 7 février 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence sur la détermination de la masse salariale servant au calcul du budget de fonctionnement du Comité d'entreprise (CE) et à celui des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 7-2-18, n° 16-24231 et n° 16-16086, PBRI).

Classiquement, la Cour de cassation se référait aux postes rémunérations du personnel définis par le compte 641 du plan comptable général en excluant certaines sommes de ce compte 641. Ainsi, les Hauts magistrats excluaient la rémunération des dirigeants sociaux, les remboursements de frais, et les indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite (Cass. soc., 20-5-14, n°12-29142). La chambre sociale avait également dit, par un arrêt du 31 mai 2016 (n°14-25942), que devaient être déduites de l'assiette, les indemnités transactionnelles pour leur montant supérieur aux indemnités légales et conventionnelles.

Face au contentieux abondant, source d'insécurité juridique, et au nombre croissant d'exceptions faites au compte 641, la Cour de cassation a jugé nécessaire de revoir en profondeur la manière de calculer la masse salariale servant de base de calcul au budget de fonctionnement du CE et à celui des activités sociales et culturelles.

La Cour de cassation abandonne alors sa référence au compte 641 du plan comptable, pour se référer à la notion de gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale : sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour la Cour de cassation, il résulte, par ailleurs, de l'article L 3312-4 du code du travail, que les sommes attribuées en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale et ne doivent donc pas être intégrées dans la masse salariale pour le calcul du budget du CE (n°16-16086).

Les Hauts magistrats précisent également que la rémunération versée aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (n°16-24231). Les deux décisions du 7 février 2018 ont vocation à mettre fin au contentieux en cours sur cette question mais surtout anticipent les évolutions issues des ordonnances « Macron ».

Pour l'avenir, cette question est réglée par les articles L. 2312-81 et L. 2315-61 du code du travail, dans leurs rédactions issues des ordonnances « Macron ».

L'article L 2315-61 du code du travail indique, s'agissant du comité social et économique, que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Si l'article L 2315-61 du code du travail, dans sa rédaction issue des ordonnances « Macron », prévoyait que les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation devaient être incluses dans la masse salariale brute, adoptant ainsi la solution inverse de celle retenue par la Cour de cassation, le projet de loi de ratification adopté en commission mixte paritaire supprime cette intégration.



PARITARISME DANS LA TÊTE DES NÉGOCIATEURS SOCIAUX

Derrière le terme de « partenaires sociaux », se cachent ceux qui négocient au nom des salariés ou des patrons la réforme de l'assurance-chômage ou de la formation professionnelle. Portraits croisés de ces militants qui, au-delà d'intérêts divergents, partagent de nombreuses valeurs.

Tous les jeudis après-midi depuis le 11 janvier, Jean-Michel Pottier, vice-président de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises), rejoint une grande salle de réunion au deuxième étage du siège du Medef, dans la très chic avenue Bosquet du 7^e arrondissement de Paris. Autour de la table, cet ancien chef d'entreprise, à la retraite très active depuis deux ans, retrouve ses homologues du Medef et de l'U2P (1), mais aussi des cinq organisations syndicales représentatives, CFDT, CGT, FO, CFTC et CFE-CGC. Au menu : la réforme de l'assurance-chômage, en partant de la feuille de route du gouvernement.

« *Franchement, ces séances plénières ne sont pas les moments que je préfère dans la vie*, témoigne Jean-Michel Pottier. *On est loin d'une réunion de copains.* » Et pourtant, le doyen de ces rencontres – qui affiche douze ans de négociations au compteur – connaît bien « Véronique », « Alexandre », « Michel » et les autres, pour passer une grande partie de sa vie avec eux. Responsables des questions d'emploi dans leurs organisations respectives, les huit chefs de file négocient des accords interprofessionnels, mais siègent aussi en commun dans une multitude d'organismes (Pôle emploi, Unédic, organismes de pilotage de la formation professionnelle, etc.). Inconnus du grand public, ce sont les chevilles ouvrières du paritarisme.

« *Lors de ces plénières, on cherche la voie de passage pour aboutir à un accord*, explique Jean-Michel Pottier. *Il n'y a pas d'éclats de voix, mais c'est nerveusement éprouvant.* » De fait, le négociateur social est un contorsionniste qui fait le grand écart tout en gardant un ballon en équilibre sur le nez. Syndicaliste, il veut obtenir « plus » des patrons. Patron, il s'emploie à freiner les ardeurs des salariés. Négociateur, il cherche le

compromis. Responsable syndical, il agit sous la surveillance constante des organes de direction internes et des militants de son organisation, surtout quand il brigue, à l'instar d'Alexandre Saubot, négociateur du Medef, la place de numéro 1.

« *Quand je pars à la négociation avec un mandat de mon bureau confédéral qui contient cinq propositions et que j'en obtiens deux dans l'accord final, je peux m'estimer satisfait du travail accompli*, explique ainsi devant un café Éric Courpotin (CFTC), lors d'un rare moment de pause. *Une négociation s'apprécie dans sa globalité. Si on a perdu d'un côté, on a gagné d'un autre. Il faut faire un grand travail de pédagogie auprès de nos syndiqués, qui n'ont pas tous cette culture du compromis.* » « *On peut attendre longtemps les compliments !*, ajoute en écho son homologue de la CPME. *Quand on revient devant ses troupes, ce n'est jamais assez bien !* »

De quoi se sentir parfois un peu frustré, d'autant que les négociations sociales n'ont rien d'une promenade de santé. Les séances plénières au siège du Medef ne sont en effet que la partie émergée de l'iceberg. « *L'essentiel se passe en off, lors des bilatérales* », explique Michel Beaugas (FO) entre une conférence téléphonique sur l'Unédic et la rédaction d'un communiqué sur les chiffres du chômage.

Dans le jargon paritaire, ces « bilatérales » sont les échanges informels tous azimuts qui précèdent et suivent les séances plénières. Les trois organisations patronales passent ainsi beaucoup de temps entre elles à élaborer, autant que faire se peut, une position commune. Divisés, les syndicats n'affichent jamais, eux, de texte commun, ce qui n'empêche pas des échanges permanents. « *On travaille beaucoup avec nos homologues de la CFTC et de la CFE-CGC, ainsi qu'avec FO* », assure ainsi Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT. « *Je parle avec tout le monde, patron ou syndicaliste, du moment qu'il y a une relation de confiance*, témoigne Michel Beaugas, à FO. *C'est-à-dire, quand je sais que nos conversations*

informelles ne serviront pas à torpiller une de mes propositions en plénière. »

Le responsable du pôle social du Medef, Alexandre Saubot, prend le pouls de chaque syndicat. Des conversations croisées s'organisent, que ce soit au téléphone, autour d'un café, au conseil d'administration de Pôle emploi ou de l'Unédic. On se jauge, on se teste, on s'informe sur les lignes rouges des uns et des autres. « *Il y a aussi les contacts avec les cabinets* », ajoute Michel Beaugas, qui affectionne les écharpes mais garde toujours une cravate de secours dans son bureau, en cas de convocation expresse au ministère du travail, à Matignon ou à l'Élysée.

Aidé de services techniques et juridiques plus ou moins étoffés selon les organisations – Medef, CFDT et CGT font la course en tête en la matière –, le négociateur doit faire son miel de ces échanges multiples. « *Avec l'expérience, on apprend quel est le moment propice pour pousser ses pions, introduire de nouvelles demandes ou conclure* », décrit Jean-Michel Pottier. Question de flair, de sens politique et d'une petite dose de roublardise. « *Négociateur, c'est un métier !*, assure Michel Beaugas. *Sauf qu'aucune école ne vous l'enseigne. »*

On se forme sur le tas, fort des expériences antérieures de militantisme. « *Avant d'être responsable nationale, j'ai négocié des accords dans mon entreprise puis au niveau de la branche* », raconte ainsi Véronique Descacq, ancienne cadre de banque. Il n'empêche : la syndicaliste aujourd'hui aguerrie se souvient avoir un peu paniqué lors de sa toute première négociation interprofessionnelle sur la modernisation du paritarisme. Elle était alors numéro 2 de la délégation, menée par Marcel Grignard. « *À la première plénière, Marcel a eu un empêchement et j'ai dû le remplacer au pied levé. J'ai appris mon mandat par cœur pour me rassurer !* »

Michel Beaugas fut lui aussi délégué syndical dans son entreprise de la grande distribution puis responsable d'une union départementale. « *Le niveau interprofessionnel, c'est autre chose*, relève-t-il. *Quand on négocie, c'est pour 18 millions de salariés et 5 millions de chômeurs, c'est une tout autre échelle.* »

Une charge à la fois impressionnante et passionnante. « *C'est une chance de pouvoir rencontrer autant de gens intéressants, et surtout d'être en mesure de participer activement à l'intérêt général* », reconnaît Éric Courpotin, ancien manager d'une caisse

d'allocations familiales à Nantes. « *C'est magnifique de participer à la création de droits nouveaux*, ajoute Véronique Descacq. *Quand nous avons généralisé la complémentaire santé à tous les salariés en 2013, nous étions partis d'une page blanche.* »



Qu'ils soient représentants des patrons ou des salariés, tous les négociateurs sont à l'origine des militants, qui ont choisi à un moment de leur vie de s'engager dans l'action collective. « *C'est bien parce que nous défendons des valeurs que les discussions sont parfois passionnelles* », analyse Michel Beaugas.

Les derniers mois ont été vécus à un train d'enfer. Après la concertation sur les ordonnances travail menée cet été à marche forcée, les partenaires sociaux ont en effet enchaîné, à la demande du gouvernement, avec trois négociations parallèles sur l'assurance-chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage qui vient de s'achever (*lire les repères*). « *Cette fois, on a passé le mur du son !*, atteste Jean-Michel Pottier, à la CPME. *Trois "négo" interprofessionnelles sur le gaz en même temps, c'est du jamais vu.* »

La fatigue se fait sentir, avec en prime une petite pointe de vague à l'âme. Le ministère du travail n'a pas fait mystère d'avoir des copies toutes prêtes, si le résultat des négociations ne le satisfaisait pas. Quant à Emmanuel Macron, il n'a jamais caché son manque d'enthousiasme pour le paritarisme. Or le paritarisme, c'est eux.

[\(Article La Croix 8 février 2018 – Emmanuelle Réju\)](#)



MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

« LE MANAGEMENT BIENVEILLANT, UNE VIEILLE IDÉE TAYLORIENNE »

FO poursuit sa réflexion autour des nouveaux modes d'organisation du travail. Pour Danièle Linhart, sociologue du travail au CNRS, le management bienveillant se développe dans le contexte de l'individualisation et de l'intensification du travail.

Des directeurs et directrices du bonheur font leur apparition dans les entreprises. Quelles sont les origines du management dit bienveillant ?

Danièle Linhart : L'idée remonte au début du 20^{ème} siècle aux Etats-Unis. Une équipe de chercheurs a conduit une enquête dans l'usine d'électricité Hawthorne, près de Chicago, au moment du développement du taylorisme. Ils se sont rendu compte que l'important était que les ouvrières aient le sentiment que la direction s'occupait d'elles. Les chercheurs en ont conclu que montrer que l'on prend à cœur le bien-être des ouvriers et des ouvrières a un effet important sur la motivation, donc sur la productivité.

Un siècle après cette étude, la problématique est-elle restée la même ?

Danièle Linhart : Les mots ont été remplacés par de nouveaux termes. On parle de bonheur, de bienveillance, de côté ludique dans l'entreprise, mais l'idée est la même qu'au début du 20^{ème} siècle ? Cependant, l'introduction de telles pratiques reste très périphérique par rapport au problème fondamental qui est l'intensification du travail dans des procédures qui nient le savoir des salariés, leur compétence et leur expérience. Car les savoirs, l'expérience, les métiers sont des ressources qui permettent aux salariés de résister aux formes d'organisation qu'on veut leur imposer. Les directions s'attaquent à ces ressources par le biais du changement permanent. On restructure les départements, les services, on change les logiciels, on crée de la mobilité systématique, on externalise, on réinternalise, on déménage, on réemménage. Tout cela pour rendre l'expérience obsolète et transformer les salariés en apprentis à vie.

La bienveillance limite-t-elle les effets destructeurs de ce modèle managérial ?

Danièle Linhart : Les directions d'entreprise ne sont pas idiotes. Elles voient bien les risques psychosociaux, les suicides et les addictions aux substances illicites. Elles vont soutenir leurs salariés pour qu'ils puissent affronter tout cela sans esprit de contestation et sans tomber malade trop souvent. Cela passe notamment par du yoga, de la conciergerie, de la méditation, du massage, un numéro vert psy, l'expression par le théâtre, des séances de rire ... Des *chief happiness officers* sont embauchés, on les appelle les DRH de la bienveillance et du bonheur ; DRH pour Direction qui rend heureux.

Les salariés apprécient que l'on s'occupe d'eux, qu'on leur propose des massages et du yoga, des salles de détente et des conciergeries, mais cela ne règle pas le problème fondamental qui est celui du mal-être, du burn-out, du suicide. Parce que le problème fondamental c'est celui de la subordination. Les salariés sont obligés de faire tout ce qu'on leur dit de faire. Il est anormal que les meilleurs médecins soient soumis à leur directeur d'hôpital qui leur dit qu'un entretien avec un schizophrène doit durer 12 minutes et pas plus. Ou que l'on dise à un excellent ouvrier que la maintenance doit s'effectuer en douze heures et pas en vingt.

(Propos recueillis par Nadia Djabali – FO Hebdo N°3269 – mercredi 7 février 2018)



JURISPRUDENCE

SALARIÉ PROTÉGÉ ET OBSTACLE À LA RÉINTÉGRATION

La réintégration d'un salarié protégé peut rencontrer quelques difficultés. La Cour de cassation a nettement abordé le sujet en déclarant illicite un licenciement pour avoir refusé un théorique nouveau poste proposé (Cass.soc., 17-1-18, n°16-17932).

Embauché en novembre 2008 comme directeur financier, un salarié est mandaté par un syndicat en novembre 2009 et devient délégué syndical le 10 février 2010. Il démissionne de son mandat quinze jours après, avant de voir son employeur solliciter son licenciement auprès de l'inspection du travail et d'être licencié. L'employeur exerce même un recours auprès du ministre du Travail contre la décision implicite de refus de cette autorisation par l'inspection du travail. Le ministre confirme ce refus le 2 juin 2010. Le 23 juin, le salarié n'en est pas moins licencié pour motif personnel. Le 5 novembre 2010, il est nommé conseiller du salarié. Le 20 mars 2012 une cour d'appel ordonne sa réintégration dans son emploi, mais le 9 juillet suivant l'employeur licencie de nouveau le salarié pour motif personnel, à la suite de son « refus persistant de réintégrer son poste de travail ».

Théoriquement réintégré, le 20 avril 2012, dans un poste « équivalent » (directeur de contrôle de gestion), le salarié, qui devait œuvrer par télétravail, avait constaté, entre autres, « n'avoir ni travail ni matériel », « que l'accès à l'entreprise lui était refusé et qu'on refusait de lui répondre au téléphone ». En outre, il n'avait eu aucun « rendez-vous précis pour la prise effective de ses fonctions, la remise du matériel et du plan des tâches ». **Le 17 janvier 2018, la Cours de cassation déclare son licenciement illicite** car le salarié non seulement « n'avait pas été réintégré dans son emploi » ; mais de plus l'employeur « ne démontrait pas avoir mis en œuvre de façon effective les conditions permettant la réintégration du salarié dans l'emploi de directeur du contrôle de gestion, qui lui avait été formellement proposée par la société ». **Bref, l'employeur avait « fait obstacle à cette réintégration ».**

([11 février 2018- Michel Pourcelot – FO Juridique](#))

Les retraités et les retraités ne sont pas des privilégiés !

**Pour les retraités et retraitées,
nouvelle coupe sur les pensions**



au 1^{er} janvier 2018

**Non à la hausse de la CSG
Non à la baisse des pensions**

Le 15 mars 2018
Journée nationale d'actions

RETRAITÉS

JOURNÉE D' ACTIONS LE 15 MARS 2018

Le 15 mars 2018, Force Ouvrière appelle les retraités à participer à la journée nationale d'actions avec 8 autres organisations de retraités pour dire non à la hausse de la CSG et la baisse de leurs pensions.

Voici la déclaration commune :



NON À LA BAISSÉ DES PENSIONS

Les retraités et les retraitées : ni privilégiés ni assistés !

Au 1er janvier 2018 la CSG a augmenté de 1,7 point. Une augmentation de 25 %, pour la plupart des retraités, provoquant **une baisse nette des pensions de plusieurs centaines d'euros par an.**

Quelques exemples de baisses de pensions :

- Un couple de retraités, Anne, ancienne infirmière en hôpital avec 970 € de pension, et Jean, ancien employé municipal avec 1010 €, tous deux en dessous du seuil de pauvreté, **perdent ensemble 34 € par mois et 404 € par an.**

- Avec une pension de 2000 € par mois, Jean-Pierre perd, rien que pour sa retraite complémentaire, **plus de 200 € par an.**

- Annie perçoit 1 120 € de pension, elle croyait être à l'abri sauf que son mari perçoit 2 500 €. **Elle va payer** car elle avait oublié que c'était en lien avec le revenu fiscal de référence qui tient compte des revenus de la famille.
- Michel, instituteur retraité avec 2 058 € de pension **perd 35 € par mois et 420 € sur une année.**

Nous avons connu les blocages des pensions, des sous indexations, jamais une telle amputation !

Alors...

Merci monsieur le Président pour ces étrennes...

Merci de votre considération pour les retraité-e-s !

Selon le gouvernement, il s'agit d'un « effort pour les jeunes générations ». Les retraité-e-s n'ont pas attendu le Président Macron pour faire preuve de solidarité et cette nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat réduira l'aide qu'ils apportent déjà aux jeunes générations.

Cette nouvelle baisse des pensions s'ajoute à une liste déjà longue de diminution du pouvoir d'achat des retraités : la CASA de 0,3 %, la suppression de la 1/2 part fiscale pour les veuves et veufs, la fiscalisation de la majoration familiale et le blocage des pensions pendant 4 ans.

Et comme si ça ne suffisait pas, la pension de 2018 sera à nouveau gelée et les complémentaires bloquées pour très longtemps. Le 1er janvier, arrivent les augmentations des complémentaires santé, du gaz qui prend 6,9 %, du forfait hospitalier qui passe à 20 €, des taxes sur le carburant...

D'autres choix budgétaires sont possibles

La suppression de l'ISF pour les patrimoines boursiers et la mise en place d'une taxation plafonnée à 30 % pour l'imposition des dividendes représentent 4,5 milliards d'euros de cadeaux faits aux plus fortunés. Ensuite, le gouvernement met en avant le déficit budgétaire provoqué par lui-même avec de telles pertes fiscales pour imposer de la rigueur et de l'austérité au reste de la population. C'est dans ce cadre qu'intervient la hausse de la CSG.

En France, les 39 milliardaires en dollars ont vu leur fortune grimper de 21 % au cours de cette seule année 2017, atteignant, au total, 245 milliards. Sur les vingt dernières années, les **dix plus grandes fortunes** françaises ont augmenté de 950 % ; bien loin des 35 % d'inflation dans la même période. Le **CAC 40** a progressé de 9,26 % cette année, bien loin de la progression des salaires et des pensions.

La pension du retraité n'est pas une allocation sociale ni une variable d'ajustement mais un droit acquis par le travail.

Le 28 septembre 2017, à l'appel de nos neuf organisations de retraité-e-s, des manifestations organisées dans tous les départements ont rassemblé plus de 80 000 personnes. Il s'agissait de mettre en garde contre l'augmentation de la CSG. Malgré nos protestations, il s'est trouvé une majorité parlementaire pour suivre les projets du gouvernement. Désormais, la Loi de Finances pour 2018 et la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2018 sont votées.

Elles organisent ces cadeaux fiscaux à l'égard d'une minorité et ces mesures de rigueur à l'égard du plus grand nombre, dont les personnes retraitées.

Fin janvier, de nombreuses personnes retraitées ont fait le constat d'une baisse de leur pension en découvrant les chiffres portés sur leurs virements bancaires. Dans toute la France, en manifestant le 15 mars vous montrerez au gouvernement votre refus total de tels choix budgétaires.

AGENDA

20 février

Instance de suivi
des PC

RPN CCN des ADD

21 février

Négociation RSI

22 février

INC Famille

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018**

Congrès du
SNFOCOS à la
Rochelle

Résultats des élections des représentants du personnel élus au Conseil d'Administration de la CPAM 92

	Site de Montrouge	Site de Nanterre	Total
FO / SNFOCOS	5 voix	105 voix	110 voix
CFDT	11 voix	94 voix	105 voix
CGT	3 voix	24 voix	27 voix
		2 enveloppes vides	

La liste FO / SNFOCOS a remporté le siège du collège cadres à pourvoir.

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)

