

# MAG' — — cadres

LE MAGAZINE DES CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE  
ET SALARIÉS AU FORFAIT

**FO**   
**FGTA**  
Créateur de progrès social

**#01**  
1<sup>er</sup> SEMESTRE  
2018

**P3 L'ÉDITO**  
Dans le même  
bateau...

**P3 LE MOT DE...**  
Un nouveau  
magazine pour  
agir avec vous

**P5 LES MEMBRES  
DE LA COMMISSION**

**P6-7 DROIT À  
LA DÉCONNEXION**

**P8-9 LE FORFAIT  
JOUR**

**P10 FICHE  
TECHNIQUE**  
Loi Travail  
ordonnances



## Des solutions pour faciliter la vie des collaborateurs

### Ticket Restaurant Edenred



Pour **une pause déjeuner réussie** des collaborateurs



### Ticket CESU Edenred



Pour **un meilleur équilibre de vie** des collaborateurs



### Ticket Kadéos Edenred



Pour **offrir du pouvoir d'achat** dans le cadre des œuvres sociales



**Nous contacter**

**0 821 23 24 25** (0,12 € /min)

[www.edenred.fr](http://www.edenred.fr)

## L'ÉDITO



### DANS LE MÊME BATEAU...

Je suis heureux que l'on m'ait demandé de rédiger l'édito de ce nouveau magazine consacré aux cadres, population extrêmement importante pour moi, et cela pour plusieurs raisons. D'abord parce que Force Ouvrière n'est pas un syndicat catégoriel qui regroupe uniquement des ouvriers ou des employés. C'est un syndicat généraliste qui représente, défend et soutient toutes les catégories de salariés, y compris bien entendu les cadres, les agents de maîtrise et les salariés au forfait. Ensuite, parce que je veux soutenir le développement de la syndicalisation des cadres et des agents de maîtrise en leur disant que la FGTA-FO, à travers sa Commission Cadres, travaille avec ses élus et les militants sur des revendications, ciblées comme le forfait jour et le droit à la déconnexion.

Forfaits jour, salaires ou autres avantages... aujourd'hui, tout cela est remis en cause par l'explosion des nouvelles technologies. Le forfait jour, contre lequel je me suis toujours insurgé, ne concerne plus seulement les cadres, il tend à se généraliser. Pour moi, il s'agit d'une arnaque pure et simple, car le travail n'est jamais fini... La connexion quasi permanente, qui se rajoute de plus en plus souvent au temps de travail dans l'entreprise, constitue un moyen de pression, de dépendance des cadres vis-à-vis de leur employeur, qui est le seul gagnant de cette situation !

L'idée reçue qui veut que les cadres perçoivent de meilleurs salaires que les employés ou les ouvriers est aujourd'hui à relativiser. Dans certaines entreprises, des cadres et des agents de maîtrise gagnent à peine plus que des salariés au coefficient inférieur.

La Commission cadres et ce nouveau magazine sont des outils essentiels pour développer la syndicalisation de l'encadrement et je suis particulièrement fier de voir que depuis plus d'un an, le taux de syndicalisation des cadres et des agents de maîtrise a augmenté de plus de 30 % à la FGTA-FO. Sans adhérent, aucun syndicat ne peut changer les choses. Être syndiqué, c'est pouvoir rencontrer des cadres qui travaillent dans des secteurs différents, c'est avoir les moyens de s'organiser... Il n'y a pas deux camps opposés à la FGTA-FO, que l'on soit en haut ou en bas de la hiérarchie, on peut travailler, se mobiliser, revendiquer ensemble. Nous sommes tous aujourd'hui dans le même bateau. Il y a beaucoup à faire et je compte sur vous pour expliquer notre action et convaincre vos collègues de nous rejoindre !

# Dejan Terglav  
Secrétaire général de la FGTA-FO

## LE MOT DE...

### LAURENT RESCANIÈRES

*Responsable de la Commission cadres*

### UN NOUVEAU MAGAZINE POUR AGIR AVEC VOUS...

Nous pouvons entendre ici et là que l'automatisation va prendre de plus en plus de place dans le marché du travail.

Dans les 10 ans à venir, nos métiers vont changer, de la logistique à l'industriel, en passant par les métiers administratifs. L'emploi et la reconversion passeront inéluctablement par des parcours de formation, nécessaires à chacun pour maintenir son employabilité. Les métiers vont se transformer et les statuts évoluer, en raison de compétences plus poussées.

Dans ce contexte, cette transformation sera compliquée à gérer pour bon nombre de salariés. L'ensemble des populations sera touché, et les cadres ne feront pas exception.

Dans cette perspective, nous avons créé il y a environ un an, au sein de la FGTA-FO, une Commission des cadres et salariés au forfait, destinée à anticiper les changements d'aujourd'hui et de demain. L'encadrement est confronté, comme les autres salariés, à des plans successifs de réorganisation et il se retrouve souvent livré à lui-même. La Commission a pour but de soutenir nos représentants et surtout de nous permettre d'aller chercher cet objectif tant prisé : la première place en représentativité dans nos entreprises, afin de peser dans les négociations.

Ce magazine a été construit avec l'ensemble des membres présents pour analyser et expliciter des thèmes particuliers. Pour ce premier numéro, il s'agit du droit à la déconnexion et du forfait jour.

Vous allez également pouvoir mieux comprendre les modifications que les deux lois Travail ont apportées sur nos statuts. Sans être une fin en soi, le magazine est un support : les membres de la commission peuvent vous aider à élaborer des outils de communication, ils peuvent se déplacer pour vous aider à organiser des réunions d'information, etc. Vous trouverez ci-joint le mot qu'ils vous adressent.

Notre objectif est de publier deux magazines par an. Le prochain, au deuxième semestre, traitera d'autres sujets qui vous importent au quotidien.

À bientôt.

# Laurent Rescanières



# AESIO, GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Groupe AESIO - 25 place de la Madeleine - 75008 Paris - Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - N°SIREN 821 965 241.  
Enregistrée à l'Orias en tant qu'intermédiaire en assurance sous le n°16006968. Document non contractuel à caractère publicitaire.

Partenaire mutualiste incontournable, le Groupe AESIO protège les entreprises et leurs salariés. Il s'engage à co-construire avec tous les acteurs de l'entreprise - dirigeants, DRH, salariés et leurs représentants - pour une protection sociale utile à tous.

**Groupe AESIO,  
partenaire de la  
FGTA-FO**

**Votre contact :**

**David DELOYE**  
01 80 49 80 05  
david.deloye@  
aesio.fr

**GROUPE  
AESIO**



[www.aesio.fr](http://www.aesio.fr)

# LES MEMBRES DE LA COMMISSION



## **Amira BRIGUI**

*Chargée de marketing (Galec Siège Leclerc).  
Déléguée syndicale et du personnel, membre  
du CE et du CHSCT*

« J'ai été récemment élue et j'agis en qualité de DS, DP, membre du CE et représentante syndicale au CHSCT. Étant cadre, j'ai eu l'opportunité de pouvoir me joindre à la Commission cadres de la FGTA-FO. Cela m'a permis de participer à la construction d'un magazine portant sur des sujets d'actualité à destination de ces salariés ».



## **Jonhny GERMANY**

*Chef de Groupe Portefeuille Innovation Europe,  
Division Produits Laitiers & Végétaux (Danone  
Research). Elu CE et secrétaire du CHSCT*

« J'ai l'intime conviction que les syndicats ont un rôle clé à jouer au sein de l'entreprise. Or, bien qu'une telle implication soit à mon sens un plus dans une carrière, je déplore que les cadres soient encore trop peu nombreux à s'engager. Engagé depuis un an dans les commissions, au CE, CHSCT... j'ai le sentiment d'avoir fait le bon choix car je me reconnais dans les valeurs véhiculées par notre famille syndicale, dont l'action me semble être claire, constante et cohérente, et cela malgré de nombreux obstacles et défis ».



## **Pierre BAREILLE**

*Chef de produit MDD (Interdis, Carrefour Siège).  
Délégué et responsable syndical dans les IRP*

« S'impliquer dans la vie sociale de mon entreprise est pour moi nécessaire et utile. Il était donc naturel pour moi d'adhérer à la FGTA-FO qui, par sa grande autonomie, sa pluralité et sa diversité, permet à tous de s'engager en respectant les décisions prises au plus près des salariés. Chacun peut participer à la vie collective en apportant les appuis et les conseils pour défendre les acquis et obtenir de nouveaux droits pour les salariés ».



## **Thierry BOURAKABILA**

*Directeur restaurant (Courtepaille).  
Délégué syndical central*

« Après de nombreux échanges avec le délégué syndical central de l'entreprise, j'ai rejoint la FGTA-FO en 2007. J'ai toujours été convaincu que la vraie valeur d'une entreprise résidait dans les femmes et les hommes qui la composaient. J'ai hélas fait l'amer constat que la considération et l'écoute qui leur était accordée s'effaçait peu à peu au détriment du profit, de la performance ou de la productivité. J'ai retrouvé au sein de la FGTA-FO cette envie indéfectible de défendre les salariés contre l'injustice, la discrimination et la dégradation du pouvoir d'achat ».



## **Séverine VASQUE**

*Responsable Formation Nationale  
(Candia - Groupe Sodial).  
Elue DP*

« L'argument qui m'a convaincue pour devenir adhérente FGTA-FO, outre que nous sommes là pour aider les salariés, a été de me dire que le syndicat avait tout autant que moi l'esprit d'entreprise et qu'il avait justement besoin de personnes partageant cette vision pour avancer dans le bon sens. La FGTA-FO se positionne dans le sens de la construction aux côtés des entreprises, et permettait d'avoir une dimension de conseil précieuse, alliée à une liberté de fonctionnement, contrairement à d'autres syndicats ».



## **Jean-Yves CHAUSSIN**

*Manager Rayon (Société Des Nouveaux  
Hypermarchés Carrefour).  
Délégué syndical central*

« Je suis entré chez Force Ouvrière il y a 18 ans, en partie pour son indépendance vis-à-vis des partis politiques. Je ne pouvais pas imaginer le syndicat comme un bras armé des politiques mais comme un contre pouvoir au service des salariés. Nous nous devons d'être au plus près des salariés cadres pour représenter leurs intérêts sans les isoler. Les cadres ont aussi besoin de FO pour faire évoluer leur statut, qui est souvent oublié au détriment de négociations collectives ».



## **Sébastien FAUCON**

*Négociateur Commercial Région  
Ile de France et Hauts de France  
(Euralis). Délégué syndical*

« Je suis cadre depuis une dizaine d'années. Je me suis syndiqué à la même époque. Une rencontre m'a permis de me rapprocher de la FGTA-FO, et j'ai trouvé au sein de cette organisation syndicale des valeurs fortes et les informations utiles, dont j'ai besoin pour conseiller, défendre et assister les salariés qui se rapprochent de moi ».

Absent : Mudjahid SHAH (Hôtel Pullman)



# DROIT À LA DÉCONNEXION : VERS DE NOUVEAUX MODES DE MANAGEMENT

C'était l'un des articles de la loi Travail El Khomri : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le droit à la déconnexion fait partie des sujets à aborder lors de la NAO (négociation annuelle obligatoire) sur la qualité de vie au travail (QVT) dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il doit se matérialiser par un accord d'entreprise. À défaut, les entreprises peuvent s'orienter sur l'émission d'une charte, généralement moins favorable qu'un accord.

Par ailleurs, l'élargissement du télétravail nous oblige, en tant que délégués ou acteurs syndicaux, à être vigilants sur la déconnexion... des outils.

## Encadrer la « culture de l'immédiat »

Le droit à la déconnexion peut devenir un sujet litigieux, car il concerne la liberté de chacun (ou pas) pour s'organiser comme il le souhaite. En dehors de cet aspect, il convient avant tout de s'intéresser aux problématiques de santé, de prévention des risques (stress, burn-out), et de respect de la durée du travail (amplitude horaire, car la déconnexion mentale est difficile).

Les outils numériques, les smartphones, les messageries instantanées, omniprésents dans notre quotidien, abolissent les frontières et favorisent la porosité entre le privé et le professionnel. Cette culture de l'immédiat demande à être contrôlée et encadrée, pour éviter une non-tranquillité.

Le droit à la déconnexion rappelle que chacun, lors de ses périodes de repos, n'a pas à répondre aux sollicitations multiples. Il doit permettre de protéger au mieux l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Son objectif est de retrouver « le temps présent », de s'accorder du temps pour soi.

## Mettre en place de nouveaux usages

De même, le droit à la déconnexion oblige les entreprises à repenser les modes de management, avec un environnement de travail plus respectueux du salarié. Il les oblige à prendre en compte le fait que les outils mis en place peuvent devenir contraignants.

Le droit à la déconnexion demande une réelle sensibilisation des managers vis-à-vis des salariés sous leur autorité. Il doit amener les acteurs à réfléchir, élaborer, construire de nouveaux principes de management, à créer une nouvelle discipline, un nouveau rapport avec l'outil.

Le droit à la déconnexion entraîne une réelle prise de conscience sur la charge de travail, avec des discussions sur les priorités et l'organisation. La négociation passe par un bilan de la structure informatique (outils, nombre de mails émis, période d'émission...) et doit rappeler que le salarié bénéficie de temps libre, sans obligation de répondre à son manager. Il convient de préciser que sanctuariser des périodes (soirées, vacances, week-end, périodes d'arrêt) est essentiel pour maintenir un réel équilibre et une protection de la vie privée.

Pour faire face à ses obligations, l'entreprise doit mettre en place de nouveaux usages comme les pops up, et les envois différés de mails pour prévenir tout envoi en dehors des heures habituelles de travail, et inclure dans les signatures informatiques des rappels sur la déconnexion. L'entreprise doit s'engager à former ses managers sur les bonnes pratiques en matière de communication informatique ou physique (planifier les réunions, notamment, de manière à éviter de les programmer tard le soir).

Le droit à la déconnexion permet l'ouverture de négociations sur l'organisation du travail et permet aussi de formaliser, lors des entretiens annuels, un point sur la prégnance des outils, ainsi que sur leur « domestication ».

L'accélération de la numérisation conduit à revoir à terme les politiques de protection des salariés. C'est pourquoi j'invite l'ensemble des délégués syndicaux ou adhérents de consulter les accords présents sur le site et de nous adresser leurs propres accords négociés, afin que, dans une nouvelle dynamique, nous puissions nous enrichir du travail de chacun et en sortir un travail collectif.



## Trois questions à Amira Brigui, salariée au sein du groupe Leclerc et déléguée syndicale FO

### Le droit à la déconnexion est une obligation légale. Comment le définir ?

Le droit à la déconnexion se définit par un lâcher-prise du travail en dehors des heures de l'entreprise. En effet, une fois que le salarié a quitté l'entreprise, il ne doit pas répondre à ses mails ou passer des appels en dehors des heures de travail afin de préserver l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

### Le droit à la déconnexion présente-t-il des avantages ou un renforcement des contraintes ?

Le droit à la déconnexion permet aux salariés, s'il devient une obligation dans l'entreprise, de prendre du recul par rapport à leur travail. En revanche, il peut se révéler contraignant dans la mesure où ceux qui ont l'habitude d'utiliser leur ordinateur chez eux, parce qu'ils préfèrent sortir plus tôt du travail et travailler le soir, seront contraints de rester plus tard au bureau et y faire des heures supplémentaires.

### Quelles sont tes recommandations pour une amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie privée ?

Le salarié doit se fixer des limites :

- Il doit faire une coupure technologique une fois arrivé chez lui,
- Il doit apprendre à déléguer une partie de ses tâches pour réduire sa charge et donc ne pas avoir à poursuivre sa journée de travail chez lui,
- Il doit privilégier une organisation qui concilie sa vie privée et sa vie professionnelle.

En tout état de cause, l'entreprise doit participer à l'amélioration de cet équilibre.



LE FORFAIT JOUR ÉVOLUE.  
POUR LE MEILLEUR  
OU POUR LE PIRE ?

Créé en 2000 par la loi Aubry II, le forfait jour se développe de plus en plus et est largement répandu chez les cadres (47 % en 2015). Plus l'entreprise est grande, plus elle a tendance à y recourir. La loi Travail 1 (dite EL Khomri) prévoit d'en sécuriser la pratique, mais, comme le note le Secteur Juridique FO dans une fiche récente, ces nouvelles dispositions ne répondent pas toutes aux attentes du comité européen des droits, ni aux préconisations de la Cour de cassation.

### 35 heures ? Connais pas !

Le **forfait jour** est un régime conventionnel permettant d'aménager les horaires de travail d'un salarié sur une période supérieure à la semaine. **Le temps de travail est décompté en nombre de jours annuels et non plus en nombre d'heures hebdomadaires.** Le salarié n'est donc pas soumis aux règles des 35 heures hebdomadaires.

Cette modalité d'organisation et de décompte du temps de travail exonère l'entreprise de la plupart des dispositions relatives à la durée du travail, hormis celles applicables aux repos. Elle permet de ne plus avoir à distinguer, dans une journée, ce qui relève ou non du temps de travail effectif, les pauses et le temps de trajet. Ainsi, toute journée ou demi-journée qui comporte du temps de travail est un jour ou une demi-journée travaillée(e).

**Le forfait jour doit être prévu au sein d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche,** qui doit mentionner le nombre de jours travaillés dans l'année, dans la limite de 218 jours par an. Initialement, les heures supplémentaires ne pouvaient être rémunérées, mais seulement récupérées en repos. La loi du 8 août 2016 a modifié ce dispositif.

### Qui est concerné ?

- **Les cadres**, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

- **Les salariés non-cadres** dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

### La loi Travail et les nouvelles clauses

La loi prévoit qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche doit organiser la possibilité et les modalités de recours aux forfaits en heures ou en jours. Une convention individuelle avec les salariés concernés doit également être prévue. Outre les clauses déjà prévues par les précédentes lois (catégories de salariés, nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait...), de nouvelles clauses ont été rajoutées par la loi Travail.

#### Pour tous les forfaits :

- la période de référence ;
- les conditions de prise en compte des absences pour la rémunération, ainsi que les périodes d'arrivée et de départ en cours de période.

#### Pour les forfaits en jours uniquement :

- les modalités d'évaluation et du suivi régulier de la charge de travail ;
- les modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié ;
- les modalités de communication périodique entre le salarié et l'employeur sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur sa rémunération, et enfin sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

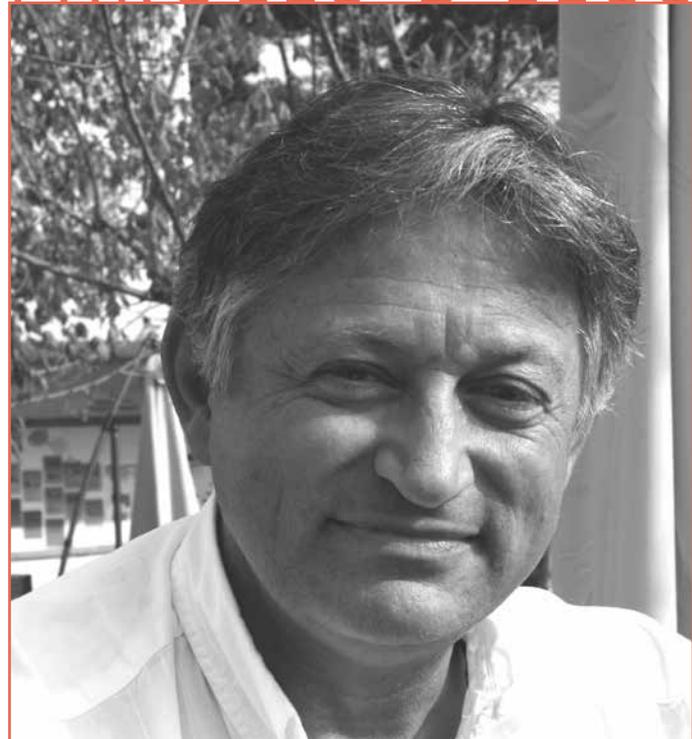
L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Le Code du travail précise que l'avenant à la convention de forfait doit déterminer le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui doit être au minimum de 10 %.

Notons que sous couvert de sécurisation et de mise en conformité, le législateur n'a pas donné de définition claire de la notion de charge de travail et de son évaluation, et des nombreuses questions en suspens demeurent.

Par ailleurs, la loi ne respecte toujours pas certaines dispositions du rapport 2010 du comité européen des droits et notamment la durée hebdomadaire maximale garantissant le droit à la santé et au repos.

## PAROLES D'ÉLUS



### Trois questions à Rik Deraeve, salarié Candia et délégué syndical central FO

#### Comment définir le forfait jour en 3 mots ?

Organisation - Autonomie - Flexibilité.

#### Le forfait jour présente-t-il des avantages pour le salarié ?

Le salarié au forfait jour bénéficie de plus d'autonomie dans l'organisation de son travail pour atteindre les objectifs fixés par l'entreprise.

#### Quelles sont vos recommandations à un salarié au forfait jour ?

Le forfait jour a été mis en place pour donner une souplesse aux salariés mais dans le but de travailler plus pour ne pas gagner plus. Ainsi, les heures supplémentaires ne pouvaient pas être rémunérées dans le dispositif initial. On sait aujourd'hui qu'effectivement les salariés travaillent plus avec le forfait jour.

Je dirais donc aux salariés d'être attentifs à leur temps de travail, de penser au droit à la déconnexion... et de demander à bénéficier du télétravail !

# FICHE TECHNIQUE : LOI TRAVAIL ORDONNANCES



**Le télétravail est le sujet majeur concernant les cadres à avoir été modifié dans les ordonnances Macron-Pénicaud. Depuis le 24 septembre 2017 les dispositions sur le télétravail sont applicables.**



## LA DÉFINITION :

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.



## LES MESURES :

Le terme télétravail régulier disparaît de la définition du télétravail. En revanche il est beaucoup plus cadré, et avantage le salarié. En effet, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse par écrit.

Le salarié qui exécute son travail hors des locaux de l'entreprise bénéficie des mêmes droits que celui qui l'exécute dans les locaux de l'entreprise.

De plus, si le salarié a un accident dans la plage horaire du télétravail, celui-ci est présumé être un accident de travail.

Ces dispositions doivent être mises en place par un accord collectif ou par une charte élaborée par l'employeur avec avis des instances représentative du personnel. S'il n'y a ni accord ni charte, chaque salarié bénéficie du télétravail doit formaliser un accord avec son employeur par tout moyen.



## À VENIR :

### Négociation sur le statut cadre :

Le 21 décembre 2017, a débuté la négociation nationale interprofessionnelle sur le statut cadre, conformément à l'une des dispositions de l'accord du 30 octobre 2015 sur le rapprochement des régimes retraites complémentaires.

Pour la confédération FO Cadres (par l'intermédiaire d'Eric Peres le secrétaire général), la frontière devient de plus en plus floue, la question de l'avenir de leur statut demeure plus que jamais d'actualité :

- Que recouvre la fonction cadre
- Quelles sont les préoccupations de ces salariés ?
- Comment renforcer leur protection ?
- Comment redonner du sens à leur rôle dans l'entreprise ?
- Etc.

Il s'agit là d'un sujet très important, que nous ne manquerons pas d'évoquer dans le prochain magazine.

# Laurent Rescanières

ON VEUT  
**mm**IEUX VOUS  
ÉCOUTER

**mm**IEUX VOUS  
CONNAÎTRE

**mm**IEUX VOUS  
COMPRENDRE

POUR  
**mm**IEUX VOUS  
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

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



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue La Fayette 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : [malakoffmederic.com/on-vo-us-mm](http://malakoffmederic.com/on-vo-us-mm)



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

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