

# UNSA TERRITORIAUX MAGAZINE

Pages spéciales UNSA Magazine N°209 juin 2020



## UNE FILLE À L'UNSA

**KHADIJA RABHI ASFOURI**  
LE SENS DU COLLECTIF



## LA CENTRALE

**59 CANDIDATS**  
AU CONSEIL FÉDÉRAL



## DU CÔTÉ DES INSTANCES

**LE CNFPT DANS**  
LA TOURMENTE RÉFORMISTE



Exemple pour un Prêt BFM Liberté<sup>(1)</sup> de 2 000 € sur 12 mois : taux débiteur annuel fixe de 0,50 %, soit un TAEG fixe de 0,50 %. Mensualités de 167,39 € (hors assurance DIT<sup>(2)</sup> facultative). Montant total dû : 2 008,68 € (sans frais de dossier et hors assurance DIT<sup>(2)</sup> facultative).

**Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.**

En cas d'adhésion à l'assurance groupe DIT<sup>(2)</sup>, cotisation de 0,60 € par mois, à ajouter à l'échéance de crédit. Montant total dû au titre de l'assurance DIT<sup>(2)</sup> facultative : 7,20 €, soit un TAEA (taux annuel effectif de l'assurance) de 0,67 %, non inclus dans le TAEG du prêt. Conditions en vigueur du 01/06/2020 au 30/06/2020. Pour un crédit d'une autre durée et/ou montant, renseignez-vous auprès de votre Conseiller en agence Société Générale.

AGENTS TERRITORIAUX,  
**CONCRÉTISEZ  
VOS PROJETS.**

PRÊT BFM LIBERTÉ<sup>(1)</sup>

**0,50%**  
TAEG fixe

Pour une durée de 6 à 12 mois  
à partir de 1 500 € hors assurance DIT<sup>(2)</sup> facultative.  
Taux en vigueur du 01/06/2020 au 30/06/2020.

(1) Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la BFM et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert chez Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai légal de rétractation de 14 jours. Voir conditions en agences Société Générale.

(2) Contrat d'assurance Groupe DIT - Décès, Perte Totale et Irréversible d'Autonomie et Incapacité Totale de Travail, souscrit par la BFM, intermédiaire en assurances auprès de CNP Assurances et de MFPrévoyance, SA régies par le Code des Assurances et présenté par Société Générale, en sa qualité d'intermédiaire en assurances. Elle est facultative mais conseillée. Tarif standard d'assurance donné à titre indicatif pouvant évoluer et hors surprime éventuelle.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 179 505 691,25 EUR. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n°08 041 372 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris. Société Générale - S.A. au capital de 1 066 714 367,50 EUR. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n°07 022 493 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).  
Crédit Photo : Yann Le Pape. Juin 2020.



**BANQUE FRANÇAISE  
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Appel non surtaxé 0 987 980 980

Du lundi au vendredi de 9h à 20h  
et le samedi de 9h à 14h

RETROUVEZ-NOUS SUR [BFM.FR](http://BFM.FR) ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE



## L'ACTU EN BREF 4-5

## LE DROIT DES AGENTS 6

LE DEVOIR D'OBÉISSANCE

ENTRE NEUTRALITÉ ET INFORMATION

## L'ACTUALITÉ JURIDIQUE 7

UNE PRIME EXCEPTIONNELLE

POUR SERVICES EXCEPTIONNELS

## LA CENTRALE 8-9

CONGRÈS 2020

## UNE FILLE

UN GARS À L'UNSA 10-11

KHADIJA RABHI ASFOURI

LE SENS DU COLLECTIF POUR GRANDIR

## YOHAN RABELLE

UN INDISPENSABLE PARTENARIAT

## DU CÔTÉ DES INSTANCES 12

LE CNFPT DANS LA TOURMENTE

RÉFORMISTE

## AU CŒUR

DES TERRITOIRES 13-15

. AUXERRE ET CA DE L'AUXERROIS

LES EFFORTS ONT PAYÉ AUX ÉLECTIONS

. LES COULISSES D'UNE BONNE

NÉGOCIATION DÉVOILÉES À L'INET

. FORMER À LA LOI DE TRANSFORMATION

DE LA FONCTION PUBLIQUE

. DISPARITION DE DEUX MILITANTS

EN GUADELOUPE

## 2020

## UNE ANNÉE FOLLE



En début d'année, je vous souhaitais le meilleur. C'était sans savoir les difficultés qui nous attendaient. En pleine application de la loi de transformation de la fonction publique, nous avons pris de plein fouet le projet de réforme des retraites. Ces réformes successives menaçaient notre pouvoir d'achat en activité, puis à la retraite. Notre action syndicale s'est efforcée de défendre les agents territoriaux, notamment dans les innombrables réunions que le gouvernement nous imposait sans daigner prendre en compte nos revendications spécifiques. Les militants ont fait un travail remarquable ; les grèves ont été nombreuses pour manifester notre désaccord. Par ailleurs, notre fédération n'a cessé de s'adapter aux nouvelles contraintes de calendrier des réformes.

Le mandat fédéral actuel s'achevant, un congrès se préparait pour juin afin de renouveler son équipe fédérale chargée de mettre en œuvre notre résolution générale, votée lors de ce moment fort dans la vie d'une fédération.

C'était avant que la pandémie de Covid-19 ne vienne bouleverser nos vies, endeuiller nos familles et nous projeter dans les difficultés d'un confinement que personne n'avait imaginé.

L'heure est maintenant au déconfinement dont la mise en place est extrêmement compliquée. Nous avons continué d'œuvrer pour vous communiquer tous les éléments utiles pour défendre localement les conditions d'exercice de vos activités professionnelles.

L'avenir reste incertain, mais il faut l'anticiper. Notre congrès de juin est reporté à la deuxième semaine d'octobre, à Brest comme prévu. Toutes les précisions vous seront transmises dès qu'elles seront connues.

Ce moment sera riche d'échanges et nos priorités d'actions tiendront compte du contexte avec davantage de sécurité au travail et moins de retraite, dont le projet semble ne plus être une priorité !

Nous construirons notre *Cap sur l'Avenir* ensemble et je suis impatiente de vous y retrouver.

SYLVIE MÉNAGE

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



## La mission Thiriez rend son rapport sur les A+

Publié en février dernier, le rapport de la mission Thiriez sur les réformes à mettre en œuvre pour la haute fonction publique a déclenché des réactions hétérogènes. L'UNSA Fonction publique abonde dans le sens des rapporteurs à mettre en œuvre un nombre suffisant de propositions pour garder la cohérence de la nouvelle architecture proposée et considère « qu'il y a lieu de favoriser la circulation et l'intercompréhension entre les différents versants de la Fonction publique et, plus largement, entre les disciplines, les approches et les politiques publiques ». L'UNSA Territoriaux s'interroge sur l'absence de

propositions pour pallier le manque de réactivité de la haute administration face à des problèmes de société, déplore le manque de réel apprentissage des réalités du terrain et se questionne sur la fusion des administrateurs territoriaux, de la ville de Paris et des ingénieurs en chef. Quant aux administrateurs du conseil d'administration du CNFPT, ils s'insurgent notamment contre la séparation de l'INET, institut national des études territoriales, du CNFPT et contre la séparation entre les A+ de la fonction publique territoriale et l'ensemble de l'encadrement.

## Formations CNFPT à reconstruire

Le Conseil national d'orientation a tenu sa première réunion post-confinement le 19 mai, en visio-conférence, avec un rapide bilan de l'état des formations passées, mais surtout à venir d'autant que celles en présentiel, avec stagiaires et formateurs dans la même salle risquent d'être rare dans les zones rouges de la carte sanitaire. Si le CNFPT a pu rendre accessibles des dispositifs d'information et de formation, tels les webinaires sur les problématiques induites par la crise sanitaire, des cours en ligne et des modules d'apprentissage rapide sous forme d'animations et de vidéos, il n'a en revanche pu pour-

suivre la plupart de ses formations. Le parcours de 4 des 7 formations de l'INET devra être reconstruit. Concernant les formations initiales, 60 000 agents étaient en attente de ces sessions. Est lancée une expérimentation en virtuel sur les sessions pour les catégories A et C, basée sur le volontariat. Les préparations concours seront elles aussi adaptées. En revanche, pour les agents inscrits dans un dispositif de période préalable au reclassement, aucune adaptation aux outils numériques, faute de pouvoir les réunir, n'est pour l'heure annoncée.

## Continuité et reprise d'activité

Le 26 août 2009 paraissait une circulaire de la DGAFP poussant les services publics à s'organiser en cas de pandémie grippale, notamment au travers d'un plan de continuité d'activité (PCA), très fortement recommandé pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, permettant d'éviter l'arrêt de l'activité. Seuls les employeurs territoriaux de grand effectif et ceux à compétence unique, l'eau, l'assainissement ou les déchets, avaient engagé cette démarche. À l'heure du confine-

ment puis à celle du déconfinement, beaucoup d'élus découvrirent avec stupeur l'importance de disposer d'un PCA et d'un PRA, plan de reprise d'activité. Le premier contribue à l'actualisation du DUERP, le document unique d'évaluation des risques professionnels, et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration de conditions de travail tandis que le second s'appuie sur un DUERP actualisé. Des outils bien utiles à initier en CHSCT.

## Pour limiter les risques de contamination par la CVC

Le 3 avril, l'association des ingénieurs et techniciens en climatique, ventilation et froid (AICVF) publiait la traduction du document guide écrit par sa fédération européenne : **" Comment faire fonctionner et utiliser les installations sanitaires et de conditionnement des bâtiments afin d'éviter la propagation du coronavirus (Covid-19) et du virus (SRAS-CoV-2) sur les lieux de travail "**.

Destiné aux gestionnaires d'installations CVC (chauffage, ventilation & climatisation) mais aussi aux préventeurs des risques professionnels, ce document complète les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et celles des Agences régionales de santé pour les bâtiments publics notamment (et non des hôpitaux et établissements de santé avec potentiellement une plus grande concentration de personnes infectées). Ce document est appelé à évoluer le cas échéant.



**La Fédé dans la poche**

L'application smartphone  
**UNSA-Territoriaux**  
à télécharger dès maintenant

Available on the App Store | Google Play

## Un guide pour la QVT

L'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale, l'ANCDG, a publié fin 2019 un guide sur la qualité de vie au travail. Destiné à accompagner les collectivités et établissements publics dans la mise en place ou l'amélioration de la QVT de leurs agents, ce guide décline en 140 pages les définitions, et notamment les différences avec d'une part la démarche qualité et, d'autre part, les risques psychosociaux, mais aussi les acteurs, la mise en place à l'échelle de l'organisation ainsi qu'au plus fin du travail de tout un chacun. Tous les centres de gestion le mettent à disposition des employeurs territoriaux. Ce guide est téléchargeable sans connexion depuis le site du CDG 34.

### Parler dans l'Hygiaphone



**En 1946, l'épidémie provoquée par la grippe H1N1 avait particulièrement touché les agents SNCF affectés à la vente des billets de chemins de fer. L'entreprise publique avait alors cherché des solutions pour palier le taux d'absentéisme et la baisse de la productivité. Un dispositif**

**est développé : formé d'une plaque transparente perforée, il permet de voir, d'entendre et de parler en évitant toute contamination des agents publics. C'est l'Hygiaphone, marque déposée et propriété de l'entreprise française Fichet Group. Son nom est un néologisme issu des mots grecs hugiês (sain) et phônê (la voix). Plusieurs administrations, dont la Poste, avaient adopté cet intermédiaire entre le public et les agents. Le groupe Téléphone en avait même fait une chanson tant il était répandu. Ce dispositif pourrait faire une nouvelle percée aux guichets publics.**

## Manifeste pour une véritable transformation écologique

*« L'intérêt général passe par la préservation, la réparation, la résilience et le développement des communs (eau, terre, air, biodiversité), par la pensée systémique, la mise en réseau des parties prenantes, « l'encapacitation » des acteurs et des*

*citoyens. Il nous faut changer de posture »,* écrivent l'association des dirigeants territoriaux et anciens de l'INET dans un manifeste lancé le 22 mai dans une tribune de l'hebdomadaire La gazette des communes. L'UNSA

avait pour sa part contribué en mars à la convention citoyenne pour le climat puis salué les recommandations du Haut conseil pour le climat, qui faisaient écho à sa résolution générale adoptée à Rennes, en 2019.

## Le dépistage des agents par l'employeur est illégal

Certaines collectivités proposent à leurs agents, voire leur imposent, de passer des tests de dépistage de la COVID-19 (COroNaVirus Disease-19). Le maire de Béziers avait ouvert le bal avec un test virologique pour les 800 agents des crèches et des écoles qui reprenaient leur service le 11 mai. En Île-de-France, la ville d'Asnières-sur-Seine a proposé un drive-in à ses quelque 1500 agents avec le même type de test ainsi que la ville de Paris tandis que l'établissement public territorial Vallée Sud Grand Paris « invitait » fortement les agents du Territoire ainsi que ceux de ses établissements publics qui revenaient le 11 mai à effectuer un test sérologique à son siège.

Si depuis le 30 mars dernier, la doctrine gouvernementale requiert de l'employeur public qu'il renvoie chez lui un agent présentant des suspicions de symptômes ainsi qu'à ses collègues ayant été en contact proche avec lui, ce n'est pas à lui de faire tester l'agent. Ce dernier obtiendra une ordonnance de son médecin, ou en appelant le 15, pour un test virologique basé sur la RT-PCR. Ce test rapide, avec des résultats en 24 h, est basé sur la présence du virus dans les fosses nasales et le pharynx durant l'infection. Ensuite, ce sera à la CPAM, qui a créé des brigades dédiées, de suivre tous ceux ayant été en contact proche et mis en quatorzaine par leur employeur. La ville de Nice l'a

bien compris, qui propose, en coordination avec l'agence régionale de santé, un drive-in pour les personnes dotées d'une ordonnance médicale à cet effet. Quant au test sérologique qui s'appuie sur la réponse immunitaire au virus, il ne sert qu'à identifier si la personne a été infectée jusqu'à 14 jours avant le test. Il n'est donc d'aucune utilité à l'employeur et les résultats ne doivent pas lui être communiqués. En plus, les premiers tests sérologiques approuvés par le CNR, centre national de référence, et la HASP, haute autorité de santé publique, ne l'ont été que le 21 mai, par l'arrêté du 20 mai. Tout test effectué préalablement était de fait illégal.

# LE DEVOIR D'OBÉISSANCE ENTRE NEUTRALITÉ ET INFORMATION

LE DEVOIR D'OBÉISSANCE ET DE RÉSERVE S'IMPOSE AUX AGENTS TERRITORIAUX À L'EXCEPTION DES CAS OÙ L'ORDRE DONNÉ EST ILLÉGAL.

## 1 Les obligations du fonctionnaire

Le fonctionnaire est tenu à l'obligation de neutralité et doit s'abstenir de manifester ses opinions religieuses lorsqu'il exerce ses fonctions. De même, doit il respecter la liberté de conscience et la dignité des personnes.

Les chefs de service doivent veiller au respect de ces principes. Chacun peut préciser les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité en les adaptant aux missions du service et après avoir recueilli l'avis des délégués du personnel.

## 2 Le devoir d'obéissance

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (art.28 loi 83-634). Ce devoir implique que les fonctionnaires respectent les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques, mais également des différentes sources de légalité que sont la constitution, les lois, les règlements, les instructions ou les notes de service.

Parmi les prescriptions générales que doivent respecter les agents figure le respect des horaires de service. A l'inverse, les manquements au devoir d'obéissance peuvent prendre la forme d'un refus de saluer son supérieur ou encore le fait de cacher des informations à son supérieur hiérarchique. Responsables syndicaux et agents contractuels sont intégralement soumis au devoir d'obéissance.

## 3 Le droit de désobéir

Il peut s'avérer possible de désobéir si l'ordre donné est manifestement illé-

gal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (titre I, statut général, art.28). La jurisprudence impose cependant que ces deux critères soient réunis. Les directives de nature à compromettre l'intérêt public sont plus rares et souvent difficiles à interpréter.

## 4 Le devoir de réserve

Les fonctionnaires, en dehors de leurs services, doivent s'exprimer avec une certaine retenue. De manière générale, ils sont tenus d'éviter d'exprimer des opinions de nature à porter atteinte à l'autorité de la fonction. En cas de non-respect, ils sont susceptibles de se voir reprocher une faute disciplinaire. Cette obligation s'impose également aux porteurs d'un mandat syndical. En l'absence d'un danger réel, l'agent qui fait publiquement état d'un dysfonctionnement dans son service, manque à son devoir de réserve et ne peut pas être considéré comme un lanceur d'alerte.

## 5 Le secret professionnel

Les agents sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles

fixées par le code pénal et la loi n°83-634, art.26. Ils sont par ailleurs tenus de faire preuve de discrétion pour tous les faits, informations et documents dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

## 6 L'obligation d'information

Les fonctionnaires ont le devoir d'informer le public (loi 83-634 art.27) dans la mesure où cela ne contrevient pas au respect des règles relatives au secret professionnel.

## 7 Lanceurs d'alerte

Les agents de l'administration ont obligation de dénoncer des crimes ou délits dont ils ont connaissance en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale complété par la loi 2016-483 (art.4). Le texte de la loi définit en outre une protection des agents qui ont relaté ou témoigné de bonne foi aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêt dont ils auraient eu connaissance dans le cadre de leurs fonctions.

### UN PEU D'HISTOIRE...

#### LE DEVOIR D'OBÉISSANCE

Le devoir d'obéissance est imposé à tout agent public et le statut prévoyait dès septembre 1941 l'obligation de « respecter l'ordre hiérarchique ». En 1946 l'exigence est formulée différemment « tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des tâches qui lui sont confiées. »

L'article 25 de la loi 83-634 impose aux fonctionnaires dignité, impartialité, intégrité et probité dans l'exercice de leurs fonctions.

# UNE PRIME EXCEPTIONNELLE POUR SERVICES EXCEPTIONNELS

LE JOURNAL OFFICIEL DU 15 MAI COMPORTAIT LE DÉCRET RELATIF AU VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE. TRÈS ATTENDUE. CELLE-CI DÉPEND CEPENDANT DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL... ET DE LA QUALITÉ DES NÉGOCIATIONS.

La prime exceptionnelle promise aux personnels mobilisés au service du public pendant l'état d'urgence sanitaire sera versée. Le décret 2020-570, paru au journal officiel du 15 mai, prévoit son versement à certains agents de la fonction publique, dont la territoriale, qui ont assuré la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19. Le texte est entré en vigueur le lendemain de sa publication. La prime tient compte du surcroît de travail significatif qu'ont dû effectuer ces agents présents ou en télétravail.

Sont concernés par cette prime les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État et de la fonction territoriale, les fonctionnaires de la fonction pu-

blique hospitalière mis à disposition d'une administration dépendant de l'État ou d'une collectivité territoriale, les militaires, agents contractuels de droit privé des établissements publics, à l'exclusion des emplois à la discrétion du gouvernement et des agents affectés dans les établissements et services mentionnés au 6°, au 7° et au 9° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (établissements et services pour personnes âgées ; pour personnes handicapées ; pour personnes confrontées à des difficultés spécifiques).

C'est le chef de service ou la direction des établissements publics qui déterminent le montant de cette prime exceptionnelle. Il tiendra compte de la durée de la mobilisation des agents. Pour l'État, trois taux sont définis.

## Prime cumulable et exonérée

Le montant et les modalités de la prime exceptionnelle destinée aux agents de la fonction publique territoriale sont pour leur part définis par délibération de l'employeur territorial dans la limite d'un plafond fixé à 1000 euros. Cette autorité détermine les bénéficiaires et les montants alloués. La prime est exonérée des cotisations et contributions sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu. Elle est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versée en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

## TEXTES ET JURISPRUDENCES PARUS

**CE, 5 FÉVRIER 2020, N° 438093 SDIS MOSELLE :** les modalités de droit de grève inscrites dans une délibération du conseil d'administration, avec déclaration de droit de grève 48h avant la prise de poste des agents de la garde montante, restent applicables.

**CE, 20 DÉCEMBRE 2019, N° 436794, COMMUNE D'AIX-EN-PROVENCE :** la faculté qu'a l'employeur d'instaurer une durée minimum de cessation de travail aux agents s'étant déclarés grévistes n'est pas subordonnée à la conclusion de l'accord sur la continuité de service public.

**CE, 27 JANVIER 2020, N° 426569, COMMUNE DE BEAUMONT-SUR-OISE :** les agents publics exerçant des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent. Mais cela ne leur donne pas le droit de tenir des propos ou de présenter un comportement agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent

**CE, 24 FÉVRIER 2020, N° 421291, COMMUNE DE MAR-**

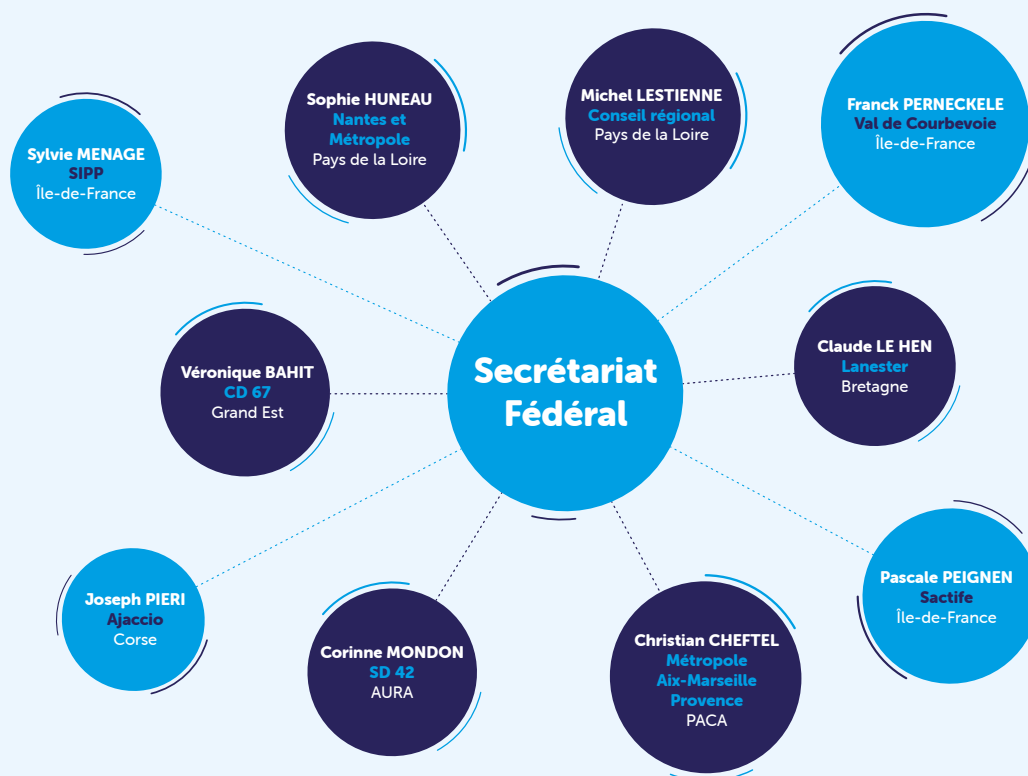
**MANDE :** la mairie refusait de titulariser un agent technique territorial de 2e classe stagiaire et l'avait licencié pour insuffisance professionnelle. Le Conseil d'État a jugé qu'en présence d'une insuffisance professionnelle démontrée et à partir du moment où l'intéressé a pu faire valoir ses observations, le juge de la cour administrative d'appel avait commis une erreur. L'agent n'est pas titularisé et il doit verser la somme de 3000 € à la commune.

**CC, 4 MARS 2020, N° 141, COMMUNE DE GIVORS :** la Cour de cassation a confirmé la condamnation du maire qui avait recruté sa sœur comme directrice générale des services de sa commune. Le maire avait participé activement à la sélection des candidats, aux entretiens du jury de recrutement et au vote de ce dernier, puis avait signé personnellement les arrêtés municipaux de nomination de sa sœur. Le maire est accusé de prise illégale d'intérêt et sa sœur de recel de ce délit.

**DÉCRET 2020-69 DU 30 JANVIER 2020** abroge le décret 2017-105 sur les cumuls d'activité et les contrôles déontologiques et instaure une nouvelle procédure pour les agents.

# CONGRÈS 2020

## LES 59 CANDIDATS AUX COMMISSIONS ET AU SECRÉTARIAT FÉDÉRAL



### Commission de contrôle des comptes

6 candidats	SYNDICAT	Région
LABELLE Pierre Emmanuel	DIJON	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
GABET Michel	SICTOM EVOLUTION	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
ADAM Marjorie	CAMB BALMA	OCCITANIE
BACQUET Muriel	TOULOUSE	OCCITANIE
NATO Dominique	ANTIBES	PACA
HERZOG Bertrand	CD 44	PAYS DE LA LOIRE

### Commission de la vie syndicale

9 candidats	SYNDICAT	Région
LE GENTIL Alain	CONSEIL RÉGIONAL	CENTRE VAL DE LOIRE
DELEU Marie-Claire	SD 02	HAUTS-DE-FRANCE
BOUMESBAH Louis	MELUN	ÎLE-DE-FRANCE
JOURDAN Jacqueline	SIPP	ÎLE-DE-FRANCE
LAGORCE Joelle	CD 24	NOUVELLE AQUITAINE
CONEIM Eric	SD 09	OCCITANIE
D'ANDREA Pierre	TOULOUSE METROPOLE	OCCITANIE
JOLEAUD Claudine	ANTIBES	PACA
MOREAU Françoise	ST NAZAIRE CARENE	PAYS DE LA LOIRE



## Commission des statuts

10 candidats	SYNDICAT	Région
GIRAUD Anthony	CONSEIL RÉGIONAL	AURA
LE JEUNE Alan	ARDÈCHE-DRÔME	AURA
BOURGUIGNON Chloé	CONSEIL RÉGIONAL	GRAND EST
JEBABLI Iham	BOULOGNE	ÎLE-DE-FRANCE
LOUELH Karim	BLANC-MESNIL	ÎLE-DE-FRANCE
AUMAILLEY Alain	UD 40	NOUVELLE AQUITAINE
DELORD Christophe	CD 24	NOUVELLE AQUITAINE
PAULHIAC Yannick	TOULOUSE METROPOLE	OCCITANIE
BERINGUER Thierry	TOULOUSE	OCCITANIE
ESCOFFIER Delphine	ANTIBES	PACA
MOREAU Françoise	NANTES METROPOLE	PAYS DE LA LOIRE

## Commission des retraites

11 candidats	SYNDICAT	Région
GERARD-BIOT Yveline	CONSEIL RÉGIONAL	AURA
FOULER Gilles	CONSEIL RÉGIONAL	BRETAGNE
GUIBAN Jean-Roger	SD 29	BRETAGNE
LUSSOU Jean-Pierre	SD 29	BRETAGNE
SEIGNE Michel	CD 28	CENTRE VAL DE LOIRE
BEZARD Alain	UNSA Territoriaux Retraités de Corse	CORSE
STEVENIN Jean-Marie	SD AUBE	GRAND EST
ZIDANE Abderrahim	CD 14	NORMANDIE
IMBERT Lydie	ANTIBES	PACA
AUGIER Liliane	ANTIBES	PACA
KINN Michel	SD 44	PAYS DE LA LOIRE

## Commission des mandats

13 candidats	SYNDICAT	Région
DARPHEUILLE Christian	CONSEIL RÉGIONAL	AURA
VERNAY Eddy	ST Etienne	AURA
BOUDEN Frederic	SD 89	BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
DELOUCHE Sébastien	SD 18	CENTRE VAL DE LOIRE
KRAUSS Philippe	SD 67	GRAND EST
GOFFI Bruno	VELIZY	ÎLE-DE-FRANCE
GOSSET Christine	GRAND PERIGUEUX	NOUVELLE AQUITAINE
LAVERGNE Catherine	CD 14	NORMANDIE
QUARRATO Anne Marie	TOULOUSE	OCCITANIE
AGULLO Laurent	GRATENTOUR	OCCITANIE
D'ANDREA Pierre	TOULOUSE METROPOLE	OCCITANIE
BLANC Christine	ANTIBES	PACA
JOUIN Lionel	CONSEIL RÉGIONAL	PAYS DE LA LOIRE

# KHADIJA RABHI ASFOURI

## LE SENS DU COLLECTIF POUR GRANDIR



LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU TRÈS JEUNE SYNDICAT UNSA À CLICHY-LA-GARENNE S'ATTACHE À MONTER DES GROUPES DE TRAVAIL ET À DONNER DU POUVOIR AU TERRAIN, NOTAMMENT PAR DES RÉUNIONS D'INFORMATION.



Directrice-adjointe d'un centre d'animation à Clichy-la-Garenne, Khadija est syndiquée à la CFDT lorsque, insatisfaite et déçue par son entourage, elle recherche la structure qui pourra répondre à ses aspirations. L'UNSA et ses propres valeurs, en particulier l'autonomie, l'intéressent vivement. Dès sa décision prise, elle ne tarde pas :

« nous avons déposé les statuts en octobre 2018, un mois et demi avant les élections professionnelles ! » Elle présente avec deux autres collègues une liste composée de 18 candidats. Si la démarche ne conduit pas à l'obtention d'un siège, leur liste remporte toutefois 11,3 % des suffrages, ce qui a généré des heures de délégation.

« Notre petit groupe de femmes est assez tenace, nous arrivons à participer à toutes les réunions de travail préparatoire aux commissions et, même sans avoir de siège, nous parvenons à obtenir toutes les informations qui nous sont indispensables. »

Comme toute nouvelle structure, celle-ci se doit de se faire connaître auprès des quelque 1500 agents de la ville et de ses établissements publics. Pour cela, rien de mieux que le terrain. « Nous faisons beaucoup de réunions d'information et effectuons le suivi des dossiers individuels. Nous faisons pas mal de boulot, mais cela correspond à nos valeurs d'humanité, de solidarité, d'entraide. » Une petite dizaine de personnes sont actuellement actives. Quant à Khadija, elle est déchargée à deux tiers de son temps professionnel

### Se faire connaître sur le terrain

Secrétaire générale de l'UNSA Clichy, élue à la CAP B de la petite couronne parisienne, elle siège aussi à la commission fédérale des statuts. « Et donc il faut jongler avec tout ça ! », d'autant que l'agenda se remplit rapidement.

« Nous avons une réunion avec les ASVP (agent de surveillance de la voie publique), avec les espaces verts et avec le théâtre municipal... ». Si un certain nombre d'agents semblent retrouver le chemin de l'action syndicale et viennent demander de l'aide ou des informations, ils ne sont pas pour autant dans l'engagement. Khadija se donne deux ans, grâce notamment à une communication de conviction, pour consolider la structure. « Nous ne sommes pas dans une course aux adhésions. Nous essayons de créer des groupes de travail dans chaque service en impliquant les agents. Nous sommes là pour les accompagner. Mon but est de donner du pouvoir au terrain. » Un groupe a ainsi été créé avec les ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) pour écrire leur fiche de poste et leur charte. « Nous la proposons à la collectivité qui la valide ou pas. »

### Se protéger du burn-out syndical

Femme de conviction et mère courage, elle reconnaît avec une grande franchise que grâce à son mari, Kamel, qui assure avec elle l'éducation de leurs quatre fils, elle est en mesure d'assumer toutes ces tâches. « Mais on s'impose des règles. À certaines heures, on ne décroche pas le téléphone. Le week-end : on évite. L'engagement syndical ne doit empiéter sur la vie personnelle ni sur la vie professionnelle. » Et les enfants, âgés de 6 à 14 ans, sont déjà dans une démarche citoyenne, engagés dans leur milieu scolaire.

#### Contact :

UNSA Territoriaux Clichy-la-Garenne  
65, rue Martre  
92110 Clichy-la-Garenne

☎ 06 52 70 23 29

✉ [unsa@ville-clichy.fr](mailto:unsa@ville-clichy.fr)

📘 <https://www.facebook.com/clichy.unsa.1>

UN GARS  
L'UNSA

## YOHAN RABELLE UN INDISPENSABLE PARTENARIAT

DE LA PÂTISSERIE, SA FORMATION INITIALE, À LA RESTAURATION SCOLAIRE, YOHAN A TRACÉ SA VOIE QUI L'A CONDUIT À REJOINDRE L'UNSA TERRITORIAUX. EN 2018, IL A CRÉÉ LE SYNDICAT UNSA COMMUN À CREIL ET À CREIL SUD OISE ET ENTEND NE PAS EN RESTER LÀ.

Yohan Rabelle se présente d'emblée comme l'heureux père de famille de deux petits garçons de deux et trois ans. Ce jeune homme, il a 33 ans, est agent de restauration scolaire à la ville de Creil, dans l'Oise, depuis 2015. Après une formation initiale en pâtisserie, il quitte ce métier en raison, déplore-t-il, du non-respect par les employeurs des apprentis et des salariés. « *C'est sans doute, dit-il, ce qui m'a conduit à m'engager au niveau syndical !* »

Après la pâtisserie, il cherche sa voie et intègre une entreprise de sécurité. C'est à ce moment qu'il rejoint le syndicat FO en 2011-2012. Un an plus tard, il arrive à Creil et rejoint les services municipaux. En 2018, toujours avec le même syndicat, il prépare les élections syndicales au cours desquelles il est élu.

En désaccord avec son secrétariat général, il quitte FO et adhère à l'UNSA. « *Le fonctionnement de l'UNSA me convient, explique-t-il, car ils privilégient toujours le dialogue. Même si l'on est pas toujours d'accord avec nos interlocuteurs, au moins nous pouvons discuter ; c'est ce que j'apprécie également aujourd'hui.* »

En février 2019, trois semaines après avoir quitté FO avec deux collègues, « *nous créons un syndicat d'agglomération qui englobe la ville de Creil et les collectivités de l'agglomération au nombre de onze.* » Il assure le secrétariat général de l'UNSA territoriaux Creil Sud Oise.

« *Beaucoup de choses se passent*

*actuellement en particulier avec la réforme de la fonction publique.* » Il constate que les attentes des agents sont là pour participer et pour adhérer.

### Discuter pour de meilleurs résultats

Il avait été élu au comité technique sous la bannière de FO, d'aucuns souhaitaient le voir abandonner son siège. Mais il décide de siéger sans étiquette syndicale d'autant qu'à l'époque, l'UNSA n'avait pas présenté de liste. « *Je ne pouvais pas rendre ce siège pour suivre la demande du maire, car les gens qui ont voté pour moi m'ont fait confiance. Les sièges sont nominatifs et non à un syndicat.* »

La ville de Creil compte un millier de collaborateurs, dont 750 agents titulaires. « *La collectivité n'avait pas l'habitude d'avoir face à elle quelqu'un qui pouvait discuter et s'imposer, sans doute parce que je suis un agent de restauration, donc au bas de l'échelle de la fonction publique. Nous avons obtenu que la ville dessine un cadre et rédige un règlement intérieur. Au fur et à mesure, je leur démontre que je peux éviter de se mettre en difficulté. Ainsi les agents de restauration faisaient une demi-heure supplémentaire par jour pour récupérer la pause du midi. Ils dénonçaient cela depuis des années en vain. Or, lorsqu'un salarié travaille une journée en continu, il a droit à 20 minutes de pause. En cas de contrôle, l'URSSAF pouvait considérer cela comme du travail dissimulé. Nous avons réglé le problème ensemble.* »



Yohan insiste sur ce partenariat indispensable « *le directeur général des services a compris l'intérêt qu'il y avait de travailler ensemble.* » Et ce n'est pas fini. « *Nous avons un autre projet qui est de créer un syndicat départemental pour les territoriaux au sein de l'Oise.* » Un projet quelque peu retardé du fait de l'obligation de confinement.

**Contact :**  
UNSA Territoriaux Creil Sud-Oise  
Place François Mitterrand  
60100 Creil

☎ 07 73 91 90 44

✉ [creil.sud.oise@unsa-territoriaux.org](mailto:creil.sud.oise@unsa-territoriaux.org)

📘 <https://www.facebook.com/unsa.territoriaux.60>

# LE CNFPT DANS LA TOURMENTE RÉFORMISTE

CHRISTINE JOSSET-VILLANOVA, ADMINISTRATRICE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNFPT, REVIENT SUR LES ÉVOLUTIONS QUE LE CNFPT A ÉTÉ FORCÉ D'ADOPTER. UN DÉLICAT ÉQUILIBRE POUR TENTER DE PRÉSERVER LA PÉRENNITÉ DE SES FINANCES DE SES EFFECTIFS ET DE GARANTIR LA QUALITÉ DE SES FORMATIONS.



Christine Josset-Villanova, administratrice au conseil d'administration du CNFPT, et François Deluga, président du CNFPT

« L'enfer est pavé de bonnes intentions »... La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a, certes, réparé un oubli fondamental de la loi « Avenir professionnel » qui avait fait l'impasse sur le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, jusque-là assuré par les régions. Ainsi, l'article 62 de la loi du 6 août 2019 prévoit que le CNFPT finance à hauteur de 50 % les frais de formation des apprentis dans la FPT.

## Perte de « salaire différé »

Mais, comme de coutume, quand l'État impose de nouvelles compétences, il omet aussi d'octroyer les moyens qui vont logiquement avec ! Le CNFPT devra donc prendre sur la cotisation de 0,9% qui lui est versée par les collectivités pour financer l'apprentissage. C'est l'ensemble de la contri-

bution des collectivités locales à la formation professionnelle qui sera amputé d'autant, au détriment de la formation professionnelle des agents territoriaux. Or ce 0,9 % constitue bel et bien une forme de « salaire différé » qui donne droit à tous les territoriaux d'être formés durant toute leur carrière par le CNFPT. Désormais, ce sont les agents territoriaux qui vont financer la formation des apprentis qui, par essence, ne cotisent pas auprès du CNFPT.

A cet égard, le Président du CNFPT, ne mâche pas ses mots : « *Cela n'est tout simplement pas envisageable. Je réaffirme avec force qu'à toute compétence nouvelle doivent être associées des ressources nouvelles. Je demande ainsi la prise en charge intégrale des frais de formation liée à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale par le GIP France Compétences. Et ce, au bénéfice des futurs apprentis et de la formation professionnelle de tous les agents territoriaux !* ». Une position unanimement soutenue par l'ensemble du conseil d'administration du CNFPT, composé des représentants des employeurs et de ceux des organisations syndicales.

## Moins de régions, moins de délégations

Depuis l'avènement de cette loi, le périmètre des délégations régionales du CNFPT doit aussi être identique à celui des nouvelles régions administratives. C'est pourquoi, lors de sa séance de janvier, son conseil d'administration a entériné la réduction et la répartition des sièges des délégations.

Exercice délicat car il ne s'agissait pas là pour autant de réduire la présence territoriale du CNFPT à l'heure où la moitié de ses formations se fait en « sur-mesure » (en intra ou en union) et où les collectivités demandent de plus en plus de proximité et de réactivité. D'autre part, pour les collaborateurs du CNFPT, cette nouvelle organisation ne devait pas conduire à des mobilités forcées et devait, au contraire, maintenir la qualité de l'activité de formation qui a connu une forte croissance en 2019.

Les implantations des sièges ont été notamment fondées sur les éléments suivants : position stratégique régionale, à proximité des grands partenaires locaux et des centres de décision ; accessibilité facilitée par des moyens de transport multimodaux ; répartition géographique des collectivités et des agents territoriaux ; patrimoine immobilier de l'établissement et enfin, proximité géographique d'un institut.

Les administrateurs-trices ont essayé d'en amoindrir le choc au maximum, de garantir la pérennité des emplois au CNFPT et par conséquent, la qualité du service rendu aux agents territoriaux.

Par ailleurs, les nouveaux sièges régionaux restent aussi le lieu d'implantation des CRO... Or, moins de délégations régionales entraînera inévitablement une réduction de la représentation syndicale par rapport aux années précédentes.

Mais, même si on le déplore : « Dura lex, sed lex ».

# AUXERRE ET CA DE L'AUXERROIS

## LES EFFORTS ONT PAYÉ AUX ÉLECTIONS

Les quelque mille agents de la ville d'Auxerre et de la communauté d'agglomération de l'Auxerrois ont dû voter de nouveau, en fin de l'année dernière. Le rapprochement des deux structures en 2019 a conduit à l'adoption d'une CAP (commission administrative paritaire) commune pour les deux instances, un CTP (comité technique paritaire) commun et un CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et de condition de travail) commun. « *C'est plus pratique en termes de représentativité*, précise Jean-Marc Mercier, secrétaire général de l'UR Territoriaux Bourgogne-Franche-Comté. « *Puisque l'on traite les mêmes sujets, nous avons tout mutualisé comme ça nous sommes tranquilles.* »



### De 2 à 4 syndicats en lice

Lors des élections de 2018, seuls deux syndicats, l'UNSA et la FA-FPT étaient en lice. L'UNSA avait alors réalisé 70 % des scores. Le 6 décembre 2019, poursuit Jean-Marc, « *nous nous retrouvons à quatre syndicats avec, en plus la CFDT et le SNT, apparenté à la CFE-CGC.* » Partant du principe que rien n'était gagné d'avance, il est retourné sur le terrain pour maintenir les bons résultats du syndicat. « *Pour chacune des instances, tient-il à préciser, nous avons des listes paritaires, et ce quelle que soit la catégorie, A, B*

*ou C. On ne peut pas demander que les femmes soient payées comme les hommes et qu'elles ne figurent pas sur nos listes !* » Les résultats sont au rendez-vous des efforts déployés. L'UNSA a réalisé, pour la CTP, 56 % des voix, pour la CAP C, 67 % et 100% en CAP A et CAP B. Toutes les catégories ont droit à être représentées et défendues, « *nous sommes le seul syndicat qui le reconnaît.* »

### Du terrain et des thèmes de bataille

Une « bataille » remportée grâce au travail effectué sur la période qui

s'échelonne entre deux scrutins. Ce fut loin d'être un temps mort pour Jean-Marc et ses équipes. « *Nous avons une équipe qui tourne sur le département pendant les quatre ans qui séparent chaque élection. Nous allons voir les gens en essayant de passer partout au moins une fois.* »

Le complément indemnitaire annuel, CIA, était l'un des thèmes défendus avant la tenue des élections. L'UNSA et ses représentants considéraient en effet que les agents de la ville transférés à la communauté d'agglomération devaient bénéficier du CIA à l'instar de leurs collègues. Celui-ci se monte à 1200 € annuels pour les agents de l'intercommunalité, alors qu'il n'était pas versé aux agents de la ville.

En janvier 2019, chaque agent a perçu 75 € ! L'UNSA est montée au créneau, demandant que ce complément soit porté à 500-600 € par agent dans un premier temps alors que les élus proposaient 140 €. « *Nous sommes parvenus à obtenir 300 € par an. C'est un vrai combat de l'UNSA !* » se félicitent Jean-Marc et ses colistiers. Mais ce n'est qu'une étape pour rattraper le retard.

### VOTRE ACTUALITÉ NOUS INTÉRESSE

**UNE MANIFESTATION, UNE GRÈVE,  
UN ACQUIS SOCIAL,  
DES ÉLECTIONS, FAITES-LE SAVOIR !!!**

**ENVOYEZ VOTRE ARTICLE ET VOS PHOTOS À  
[communication@unsa-territoriaux.org](mailto:communication@unsa-territoriaux.org)**

# LES COULISSES D'UNE BONNE NÉGOCIATION DÉVOILÉES À L'INET

Véronique Bahit, présidente de l'UNSA CD67, est intervenue auprès des élèves administrateurs et ingénieurs en chef de l'INET (Institut national des études territoriales) lors d'une table ronde en novembre dernier. Le thème portait sur « *le rôle des organisations syndicales et leurs différentes visions du service public local et leurs attentes sur la posture managériale des animateurs du dialogue social.* »

Le dialogue social dans la fonction publique territoriale, a-t-elle souligné, « *souffre de faiblesses intrinsèques en lien avec, d'une part, des postures de principe, d'autre part, un vocabulaire divergent entre les parties en présence et enfin l'impression de participer un peu trop souvent à un dialogue de sourds.* »

Éviter de dialoguer invite de fait à la confrontation, ce qui a pour conséquence de ne pas perdre son temps en négociation et de ne pas perdre de vue son objectif.

Le vocabulaire utilisé n'a pas toujours la même signification pour les uns et les autres ! La présidente de l'UNSA CD67 constate que, si pour l'administration dialoguer, c'est expliquer, « *pour les partenaires sociaux que nous sommes, dialoguer signifiera négocier. Donc, dans un cas, l'attendu sera la coopération ; dans le deuxième cas, l'attendu sera de gagner.* »

### Construire l'image d'un syndicat réformiste

L'image mentale des syndicats oppositionnels et des réformistes, conjuguée à la situation des négociateurs/trices peuvent nuire au dialogue social jusqu'à l'établissement d'un compromis misérabiliste. Autant de faiblesses que Véronique Bahit (2<sup>ème</sup> intervenante



en partant de la gauche sur la photo) invite à corriger en se posant cinq questions fondamentales :

« *Ce que je vais proposer est-il recevable ? Comment l'autre partie va-t-elle accueillir ma proposition ? Mon mandat est-il figé ou souple ? Puis-je innover ? Serai-je capable de me remettre en cause par rapport à mes certitudes ?* »

### Construire ensemble

Négocier, c'est également co-construire en se formant de part et d'autre, aux techniques de la négociation, a-t-elle expliqué à son auditoire. « *Ce que je perds d'un côté, je le gagne de l'autre.* »

«*Au sein du Département du Bas-Rhin,*

*l'UNSA et l'administration partagent la même vision de l'impérieuse nécessité de prévenir plutôt que de guérir. Le dialogue social en place a permis et continue de permettre d'améliorer, progressivement, pas à pas, les environnements de travail, le management, le niveau des rémunérations et la reconnaissance au travail.* »

Les changements permanents auxquels sont confrontés les collectivités se traduisent par des changements organisationnels. « *Le rôle du partenaire social, pointe Véronique Bahit, doit être celui du parler vrai. Dire ce qui va et ce qui ne va pas, expliquer ce qu'est la réalité sur le terrain, parler du travail réel et non du travail prescrit. Aller au plus près du terrain, voir, sentir et comprendre pour être force de propositions et de co-construction.* »



### ILS NOUS ONT REJOINTS

- UNSA TERRITORIAUX LES ULIS (91)
- UNSA TERRITORIAUX SDIS-73

# FORMER À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Comment traduire une loi aussi dense que la loi de transformation de la fonction publique, parue en août 2019 et au sein de laquelle l'UNSA Territoriaux avait négocié pied à pied chaque article ? Bien que régulièrement informés de l'état des négociations, soit directement par email, par le site ou par leurs représentants régionaux, les militants UNSA pouvaient éprouver des difficultés à disposer d'une vue globale. Avec 65 des 95 articles qui impactent directement la fonction publique territoriale et des échéances échelonnées jusqu'en 2025 selon les sujets, la mission n'était donc pas aisée. Les trois responsables du pôle fédéral de la formation syndicale ont donc choisi de procéder en trois étapes.

## Tester un support

Dans un premier temps, ils ont travaillé avec Eric Coneim, représentant au conseil supérieur de la FPT, pour un exposé sur les mesures les plus rapprochées au conseil fédéral de novembre 2019 (cf. UNSA Territoriaux magazine n° 205). La trame du support ayant montré sa pertinence à cette occasion, ils l'ont reprise et adaptée à l'ensemble des mesures.

## Déployer les formations

Puis ils ont identifié, en métropole, aux Antilles et à la Réunion, une trentaine de formateurs dotés de compétences de formation dans ces thèmes ainsi quelques aspirants formateurs et les ont invités à un séminaire. C'est ainsi que les 6 et 7 février derniers, 10 formateurs présents dans la salle de visio-conférence de l'UNSA Fonction publique, mise à notre disposition par Luc Farré, et 10 autres, derrière leur caméra, partageaient la connaissance de cette formation et développaient des

outils pédagogiques. Un moment particulièrement intense où chacun a pu mesurer l'ampleur du sujet, proposer des ajustements qui ont été tous pris en compte et s'appropriier les différents volets de cette formation.

Des sessions devaient être organisées dès le 2 avril. Avec le confinement, aucune n'a pu se tenir. Toutefois, le bureau fédéral du 18 mai dernier a acté le principe d'en tenir certaines en visio-conférence, et notamment celles dont les échéances sont les plus rapprochées.



## DISPARITION DE DEUX MILITANTS EN GUADELOUPE



François Michel Bistoquet, agent technique au lycée Carnot de Pointe-à-Pitre et militant de la première heure du SNAEN-FEN, puis de l'UNSA Territoriaux, est décédé le 15 mars à l'âge de 65 ans.



Et début avril, c'est Jacqueline Gaspard qui a tiré sa révérence à 62 ans. Assistante sociale à la mairie de Baillif et Présidente de l'association la baillifienne des œuvres sociales, Jacqueline était adhérente de l'UNSA mairie de Baillif.



Objets publicitaires

Communication



[www.unsa-boutique.org](http://www.unsa-boutique.org)  
[contact@unsa-boutique.fr](mailto:contact@unsa-boutique.fr)



**Une équipe à votre service**

Maquette offerte - port offert - délai rapide - Prix TVA incluse  
Avec l'Unsa depuis 18 ans !