

Dialogue

numéro 28
mai 2010

sommaire

Éditorial

page 2 :
Tribune : DGRH MESR
CA FNCAS

page 3 :
Témoignage : Université de Montpellier 1
Action Sociale : un vrai métier

page 4 :
Bilans : Formation
Rencontres Nationales Saint-Etienne

page 5 :
Informations actions
Rencontres Régionales 2009-2010

page 6 :
Actions : Strasbourg, Nantes
Enquête ASCS

pages 7 & 8 :
Partenaires

rendez-vous

Bêmes Rencontres Nationales
& AG 2010

Université de Montpellier 1
18 & 19 mai 2010

Thématique :
"Politique de l'environnement social au
travail : qui fait quoi ?"



La dernière assemblée générale en 2009 a vu le renouvellement du conseil d'administration de la FNCAS. Aussi je tiens à remercier vivement la précédente équipe pour son implication et le travail réalisé, avec une pensée toute particulière pour Odile qui a investi tout son cœur dans sa présidence. Grâce à leur pugnacité et leur force de conviction, la fédération est aujourd'hui non seulement un expert de l'action sociale, mais aussi un référent incontournable.

Cette nouvelle présidence se place dans un contexte particulier avec l'accélération du passage des établissements d'enseignement supérieur aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Cette évolution est une opportunité formidable pour mettre en place un environnement social au travail digne de ce nom. En effet, le bien-être au travail pour tous les membres de notre communauté constitue, transversalement, un pré-requis aux missions fondamentales de l'université.

Les établissements ne sauraient faire l'économie d'une profonde réflexion sur la politique de ressources humaines qu'ils souhaitent mettre en place. Les éléments fondateurs d'une telle politique sont, parmi d'autres, l'attractivité, l'excellence, la citoyenneté, la durabilité, la qualité. Toutes ces notions, lorsqu'elles sont déclinées en actions, font largement appel aux projets d'une politique sociale par et pour les personnels. Accueillir, loger, transporter, soutenir les personnels dans les aléas de leur vie privée, bien vivre son handicap ou celui d'un proche au quotidien, soutenir les personnels face à la maladie, mais aussi développer le lien social par des activités sportives, culturelles et de loisirs, bien vivre au travail en allégeant

éditorial

Nouvelle équipe, nouveaux enjeux

les contraintes de la vie privée par la mise en place de services à la personne, tels sont quelques exemples des nouveaux challenges que doivent relever nos établissements !

Force est de constater que les établissements doivent désormais acquérir de nouvelles compétences en matière sociale et il convient de définir les champs de compétences des structures et des acteurs concernés au sein de l'université. Pour assurer une meilleure efficacité, nous devons nous interroger, dans le domaine de l'action sociale, culturelle et sportive, sur les missions dévolues respectivement aux DRH, aux services d'action sociale et aux associations.

La FNCAS, par son expertise acquise au travers des années, se tient plus que jamais aux côtés des établissements, et de leurs structures, pour les aider à franchir le cap des RCE et à en faire un accélérateur du développement de l'environnement social au travail. Nous serons également attentifs à faire remonter les difficultés rencontrées auprès de nos partenaires institutionnels, afin que le cadre réglementaire puisse s'adapter au plus juste et le plus vite possible aux besoins rencontrés sur le terrain.

Cette période peut apparaître déstabilisante et porteuse d'incertitude, mais nous devons agir avec détermination pour la transformer en point de départ d'un mouvement dynamique qui améliorera significativement l'environnement social au travail. Comme l'a dit un grenoblois célèbre, Jean-François Champollion, "seul l'enthousiasme est la vraie vie". Bon courage à tous.

Jean-François Béteau
Président de la FNCAS

fncas

fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur

Tribune



fncas : le conseil d'administration

Jean-François BÉTEAU
Président

Marie-Odile BAUDON-BELLEIL
Sandy BOITIEUX

Chris CANO
Trésorière

Sylvie DEFFES - ROUSSEAU

Philippe DEHAUDT

Brigitte FAYE

Vice-présidente formation

Joël GUERVENOU

Vice-président relations extérieures

Sylvie GUESDON

Odile HOW SHING KOY

Expert prospective

Pascal LAURENT

Gilles PEYTARD

Expert financier

Noël PODEVIGNE

Vice-président info-communication

Jacques RENAULT

Vice-président régions

Sylvaine SOUBIRAN

Conseillère technique

Xavier SAUREL

Muriel TOMASZCZYK

Secrétaire

Chrystel VIEILLARD

dialogue

Directeur de la publication
Jean-François BÉTEAU

Rédacteur en chef
Joël GUERVENOU

Rédacteurs
Jean-François BÉTEAU
Joël GUERVENOU

Pascal LAURENT

Odile HOW SHING KOY

Noël PODEVIGNE

Jacques RENAULT

Marie - Odile BAUDON BELLEIL

ont participé à ce numéro
Josette THEOPHILE
Philippe AUGÉ

Maquette

Joël GUERVENOU - Noël PODEVIGNE -
Xavier SAUREL

Crédits photos

Grenoble INP - U, Nantes

UJM, Saint Etienne - U2, Marseille

U Montpellier 1 - U, Strasbourg -

<http://www.fncas.org>

ministère

Direction Générale des Ressources Humaines

Moins de trois ans après le vote de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, 60 % des établissements d'enseignement supérieur ont aujourd'hui accédé aux responsabilités et compétences élargies. Cette loi s'appliquera à l'ensemble des universités et à de nombreux autres établissements au premier janvier 2012.

Si elle a pour vocation de leur donner une pleine autonomie en matière financière, la loi étend également la responsabilité des universités dans le domaine des ressources humaines, dans toutes ses dimensions. A ce titre, l'action sociale en constitue un axe majeur.

Désormais, la mission dévolue aux universités est de conduire leur propre politique, s'attachant à déterminer les orientations prioritaires dans ce domaine, en lien étroit avec l'ensemble de la politique de ressources humaines. A cette fin, elles doivent mettre en place, pour celles qui n'en sont pas encore dotées, une structure de gestion des différents dispositifs d'action sociale en faveur de tous les personnels.

Ce service aura la charge d'identifier les besoins, de se familiariser avec les procédures propres à chaque prestation et d'instituer des circuits d'information performants pour toucher le plus grand nombre d'agents.

La réussite de cette politique se traduira par une contribution au bien être personnel de ces derniers et à l'amélioration de leurs conditions de travail et constituera aussi un levier important au ser-

vice de l'attractivité des établissements.

Pour resserrer les relations avec les universités sur ce thème et permettre l'accompagnement du passage à l'autonomie, le MESR a décidé de s'engager dans un partenariat renforcé avec la FNCAS, instance qui a développé une solide expertise en matière d'action sociale dans le milieu universitaire.

Dans ce cadre, il a été décidé de lancer prochainement, en commun, un questionnaire en ligne à destination de tous les établissements d'enseignement supérieur pour recueillir un maximum de données sur la situation de l'action sociale, ces informations étant destinées à constituer, à terme, les fondements d'un observatoire des pratiques.

Je forme le vœu que ce dispositif ambitieux permette de faire mieux « dialoguer » les différents acteurs de l'action sociale et devienne un instrument de mutualisation au service du développement de ce domaine essentiel de la politique de ressources humaines.

Josette THEOPHILE
Directrice générale des ressources
humaines
MESR



témoiN

action sociale : un vrai métier

Le passage aux RCE offre l'occasion de vérifier que la définition et la gestion de la politique d'action sociale nécessitent de vrais acteurs, motivés, formés et compétents dans ce domaine spécifique, en un mot : des professionnels. Et qui dit professionnel dit métier...

La définition "moderne" particulièrement en vogue dans le champ social veut que ce dernier s'articule autour de trois notions : savoirs, savoir-faire, savoir-être.

Les savoirs renvoient à la mise en oeuvre de compétences théoriques particulières acquises en formation initiale et/ou continue : connaissance des institutions, des dispositifs, des textes, des moyens d'action, des réseaux...

Les savoir-faire évoquent les compétences techniques indispensables acquises en formation et/ou fruits de l'expérience : analyse des situations, maîtrises technique, administrative, financière...

Les savoir-être enfin supposent dans le champ social, empathie et objectivité.

En effet, bonne volonté, appétence pour le secteur social, voire empathie, pour nécessaires qu'ils soient, ne sont pas suffisants. La frontière est ténue et parfois brouillée entre un certain paternalisme et la volonté de construire une réelle politique d'action sociale. Quand le paternalisme évoque la subjectivité, le risque d'inégalités, les actions du "haut" vers le "bas", la politique sociale évoque l'objectivité, l'égalité de traitement, la définition collective et "négociée" des actions "PAR et POUR les personnels".

Un métier suppose un champ d'action reconnu et validé, une définition des droits et obligations des acteurs et bénéficiaires de l'action sociale, une méthode et des procédures d'intervention précises, une objectivation des constats et des moyens d'action, l'octroi de moyens humains et matériels significatifs.

Aussi, pour une reconnaissance effective des métiers de l'action sociale dans nos établissements, la FNCAS a proposé la construction d'un "référentiel métier", tâche qu'elle s'est autorisée à initier, en tant qu'expert reconnu de l'action sociale dans l'enseignement supérieur.

Marie-Odile BAUDON-BELLEIL

montpellier 1

L'action sociale en faveur des personnels : un nouvel enjeu pour les universités passées aux RCE

L'Université Montpellier 1 que je préside a fait partie de la 1ère vague des établissements ayant accédé aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) au 1er janvier 2009.

Parmi les missions dévolues à ces établissements, au titre de la Gestion des Ressources Humaines, figure le transfert de toutes les prestations sociales auparavant gérées par les rectorats.

Au sein de mon établissement, nous avons fait le choix, dès 2001, de créer un service social et culturel (le SGASAL), séparé de la DRH, avec le statut de service général. Depuis sa création, les Présidents successifs ont voulu impulser une véritable politique sociale en donnant à ce service les moyens humains et financiers nécessaires à son développement et en favorisant l'équité entre tous les personnels de l'établissement. Ainsi, sur décision de l'établissement, tous les personnels contractuels ont pu obtenir l'équivalent des prestations ministérielles (PIM) et académiques (ASIA) avant même leur transfert à l'Université.

C'est donc fort logiquement que, depuis le 1er janvier 2009 et dans le cadre du transfert de la masse salariale, le SGASAL a pris en charge la gestion des prestations sociales pour tous les personnels de l'établissement.

Mais au delà de ces prestations, il revient à chaque établissement de faire ses choix, et de développer sa propre politique d'action sociale

Pour cela j'ai souhaité que soient renforcés les moyens de ce service.

Renforcement des moyens humains tout d'abord puisque mon établissement vient de recruter une assistante sociale et qu'un demi poste administratif a été affecté à ce service à la rentrée dernière.

Renforcement des moyens financiers ensuite car si l'Université Montpellier 1 a maintenu depuis janvier 2009 la totalité des PIM et des ASIA, elle a développé ses propres actions sociales (complément à la subvention ministérielle à la restauration, complément aux séjours d'enfants, chèque rentrée scolaire,...), elle a mis en place des aides culturelles (spectacle offert, chèque culture, création d'ateliers,...) et des aides aux loisirs (participation à des séjours en famille, voyages, équipement de coins détente dans l'enceinte de l'établissement...).

La politique sociale a donc un coût pour les établissements. Les actions à développer doivent faire l'objet d'arbitrages dans des budgets nécessairement contraints. Mais la politique sociale a aussi des vertus : elle apporte un épanouissement personnel et professionnel aux agents et renforce ainsi leur sentiment d'appartenance et leur attachement à l'institution.



Philippe AUGÉ

Président de l'université Montpellier 1



Bilans

rencontres nationales

Université Jean MONNET
Saint - Etienne
14 et 15 Mai 2009

Vie des personnels :
nouveaux défis liés aux RCE

Telle était la problématique lancée au colloque des 7èmes rencontres nationales qui s'est déroulé devant un parterre de 120 participants venus de 70 établissements d'enseignement supérieur.

Les thèmes abordés au cours de la table-ronde ont fait l'objet de discussions particulièrement riches d'échanges entre la FNCAS et ses adhérents présents.

Ces thèmes étaient : "Transfert des compétences, déconcentration des moyens humains et financiers, mise en œuvre du dispositif de l'action sociale".

Le dernier jour des rencontres était consacré à l'AG élective qui a permis d'élire une nouvelle équipe.

Odile HOW SHING KOY
Directrice du SCAS
Université Jean Monnet
Saint - Etienne

acteurs de l'action sociale, culturelle et sportive des établissements d'enseignement supérieur : des métiers à apprendre

La formation organisée par la FNCAS s'est déroulée à Marseille du 13 au 15 octobre 2009 sur le site Saint-Charles de l'Université de Provence (Aix-Marseille 1).

L'objectif de cette formation financée par la Mission Formation (MIFOR) du Ministère de l'Education Nationale était de répondre à la nécessité de professionnalisation des personnels engagés ou souhaitant s'engager dans les différents projets relevant de la vie des personnels au sein de leur établissement.

Il s'agissait de donner aux participants les clés pour une meilleure adaptation aux nouvelles missions que fixent la LRU et le passage aux RCE dans le domaine des Ressources Humaines.

La forte demande de participation à ce stage : 34 inscriptions définitives (sur une quarantaine de demandes) montre combien ce domaine, longtemps laissé au seul bénévolat, s'inscrit désormais dans une réelle politique des ressources humaines des établissements. Il nécessite une réflexion sur les compétences mises en œuvre et la définition de référentiels métiers tant sur la gestion des prestations sociales et des activités que sur l'organisation et le positionnement des structures mises en place.

18 établissements d'enseignement supérieur étaient représentés : 8 du Grand-Sud Est, 6 pour l'Ouest Atlantique, 4 pour le Nord-Est - Ile de France

Les interventions se sont déroulées sous la forme d'exposés-débats, d'ateliers et d'études de cas assurés par des directeurs de SASCS élus de la FNCAS et des intervenants professionnels.

Les échanges entre intervenants et stagiaires, de même que les échanges d'ex-

périences et de pratiques entre stagiaires ont été fructueux et ont permis de pointer la nécessité d'harmoniser la mise en place des structures chargées de gérer la politique sociale au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Une évaluation très fine du contenu pédagogique et des attentes des participants vont nous permettre de proposer au Ministère de financer l'organisation d'une nouvelle formation en 2010, qui pourrait avoir lieu dans la région Nord-Est - Ile de France. Une journée complémentaire de bilan et de retour d'expérience pourra être envisagée à la suite de la deuxième session.

Nous tenons à remercier le Service de Formation des Personnels (SERFOP) de l'Université de Provence pour l'organisation sans faille de cette formation, son professionnalisme en matière de logistique et d'organisation : bravo Audrey !

Merci aux intervenants pour leur investissement. Merci à tous les participants.

La FNCAS adresse également ses remerciements à la direction de l'Université de Provence. Cette université est forte d'une longue tradition en matière d'action sociale, culturelle et sportive : un service y existe notamment depuis 1993. Le renforcement des moyens humains et financiers du service commun d'action sociale et culturelle depuis septembre 2008 a permis de l'inscrire dans le pilotage des ressources humaines de l'établissement, affichant ainsi sa volonté de développer une politique sociale forte et de renforcer la qualité de vie des personnels dans l'université.

Brigitte FAYE
Vice-présidente chargée de la formation



bilans



information actions

L'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies d'établissements de plus en plus nombreux, avec toutes les conséquences en matière de politique sociale culturelle et sportive, a conduit ces universités à faire massivement appel à l'expertise de la FNCAS. Nous avons pu ainsi avoir une photographie précise des conséquences de cette évolution majeure. Conformément à nos missions, nous avons relayé l'analyse de la situation auprès de nos partenaires institutionnels, afin d'accompagner au mieux le passage aux RCE.

Pour mieux dialoguer avec les personnes en charge au quotidien de la politique sociale, nous avons développé quelques outils informatiques d'échange et de dialogue. Suite au développement de la lettre d'actualité, nous avons mis en place un forum de discussion lié à notre site web. Ce forum constitue désormais un réel espace d'échange au quotidien entre les membres de la FNCAS, mais aussi des membres vers les administrateurs.

Par ailleurs, le passage aux RCE provoque une accélération nette du rythme de travail avec nos partenaires institutionnels, Conférence des Présidents d'Université (CPU) et Direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Éducation Nationale (DGRH) notamment.

Pour la CPU, cela s'est traduit plus particulièrement par la signature d'une convention cadre, et par une collaboration étroite avec la commission des moyens et personnels. Ce partenariat acte de notre collaboration en vue du mieux-être au travail des personnels de la communauté universitaire, quels que soient leurs fonctions, leurs corps et leurs grades. Il permet à la FNCAS d'apporter son expertise par intervention dans les instances de la CPU, ou dans le cadre des cycles d'information et d'échanges pour les présidents. Enfin, il vise au partage

des canaux de diffusion respectifs. Premier exemple de sa mise en œuvre, notre intervention récente en commission des moyens et personnels, qui a permis de présenter l'enjeu du passage aux RCE et ses conséquences directes.

Une autre conséquence est la nécessaire adaptation des outils de gestion en ressources humaines (SIRH) aux nouvelles compétences des établissements. C'est à ce titre que nous sommes intervenus auprès de l'Agence de Mutualisation des Universités et établissements afin que le cahier des charges du nouveau SIRH comporte un module dédié aux prestations d'action sociale.

Les difficultés constatées par les établissements passés aux RCE ont conduit la FNCAS à demander auprès de la DGRH, en partenariat avec l'association des secrétaires généraux, la constitution d'un groupe de travail dédié. Ceci nous a amené à renforcer nos liens, à multiplier les échanges et de nombreuses réunions de travail ont eu lieu. Un premier constat est que les liens organiques entre les établissements et la DGRH se sont distendus, notamment en matière de politique sociale. Conséquence de cela, la DGRH a choisi de nous soutenir activement dans le développement d'un observatoire national de l'environnement social au travail. De plus, profitant de la refonte des branches d'activités professionnelles, nous avons proposé la création d'un profil spécifique pour les métiers de l'action sociale.

Félicitons nous d'avoir vu la FNCAS être réactive ! Néanmoins rien n'est acquis et nous devons rester vigilants afin que le projet des personnels devienne une réalité pour l'ensemble des établissements.

Jean-François BÉTEAU , Président
Joël GUERVENOU, Vice-président
chargé des relations extérieures

rencontres régionales

Les 3 rencontres régionales ont eu lieu respectivement à TOULOUSE Paul Sabatier les 19/20 Novembre 2009, RENNES 1 les 21/22 Janvier 2010 et DUNKERQUE les 28/29 Janvier 2010.

L'importance de la thématique "Responsabilités et Compétences Élargies" a été confirmée à en juger par la participation des établissements et écoles représentées.

Une enquête à l'occasion de ces rencontres régionales nous a permis de mieux cibler les situations de chaque structure.

43 structures étaient représentées sur les 54 cotisantes soit :
Région Grand sud, 14 établissements avec 42 participants,
Région Ouest Atlantique 13 établissements avec 36 participants
Région Nord Est-Ile de France 16 établissements avec 43 participants.

Le pôle région a été particulièrement sensible à la présence de responsables « politiques » à ces rencontres. Il remercie pour leur implication tous nos partenaires institutionnels : MGEN, CASDEN et MAIF.

Le passage aux RCE oblige l'établissement à dynamiser sa politique sociale ce qui s'est traduit notamment par la participation active des assistants de service social.

Le pôle région et la mission prospective continuent de se mobiliser pour sensibiliser les structures non encore cotisantes en proposant soutien, aide et conseils auprès des établissements. La FNCAS entend ainsi renforcer son rôle d'expert en faveur de l'action sociale au sein des structures d'enseignement supérieur.

Jacques RENAULT
Vice-président chargé des régions



A ctions

enquête

Prolongeant l'enquête nationale CPU / FNCAS effectuée en 2004 - 2005, et avec l'objectif affiché de disposer d'un observatoire dynamique de l'environnement social au travail, la FNCAS s'engage en 2010 dans une réactualisation de son enquête.

Oubliant la version papier, la FNCAS a choisi de développer un protocole d'enquête en ligne qui permettra, grâce aux acteurs de proximité de l'ASCS, de maintenir à jour une base de données de façon durable.

Le dossier de ce projet ambitieux a provoqué l'adhésion immédiate de la Direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Éducation Nationale, désormais partenaire de ce projet.

Ce projet a aussi été présenté à la CPU et tout laisse à penser qu'un nouveau partenariat CPU / FNCAS sera conclu dans ce cadre.

Le développement de la base de données est terminé et celui des interfaces web en cours de finalisation.

Les grandes échéances ?
Présentation de l'interface web lors de l'assemblée générale FNCAS 2010 ; groupe de travail DGRH à suivre le 20 mai 2010 ; lancement de l'enquête souhaité avant les congés d'été 2010.

Jean-François BÉTEAU, Président

Joël GUERVENOU, Vice Président
Relations Extérieures

Noël PODEVIGNE, Vice Président Info
- Communication

page 6

Dans le cadre de l'opération « carte blanche aux passionnés » qui permet aux personnels de présenter une passion, une activité, un hobby qui leur tient à cœur, une conférence a été donnée sur le thème de la littérature contemporaine. A la suite de celle-ci, un groupe de personnes s'est montré désireux d'approfondir la pratique de l'écriture. C'est de cette démarche qu'est né l'atelier d'écriture créative créé par madame Brigitte Martz. Depuis, c'est avec passion que ces personnes se réunissent toutes les semaines pour travailler l'approche des auteurs classiques et modernes. Après présentation par madame Martz d'un ouvrage et de son auteur, chaque participant compose un texte reprenant les codes et la thématique du livre. Le groupe étudie ensuite chaque production et fait part de ses commentaires à l'auteur. A partir des remarques faites et des nouvelles pistes évoquées, chacun re-

"Mixité" et "partenariat" sont les maître mots qui ont présidé à l'émergence de cet atelier de création d'un genre particulier : mixité des participants (personnels et étudiants, valides ou en situation de handicap), mixité dans le public, partenariats externes (MGEN, LMDE, Handisup) et internes (Relais Handicap, service de la vie étudiante, Comité des personnels, Direction de la Culture et des Initiatives). L'objectif était de changer le regard sur le handicap autour d'une activité spontanée, riche en idées et pétillante de bonne humeur : le Théâtre d'improvisation.

Un groupe d'une quinzaine de membres (étudiants et personnels de l'Université de Nantes) encadré par une comédienne professionnelle s'entraîne pendant 2 h chaque semaine à la technique du théâtre d'improvisation.

L'une des particularités de cet atelier de création est l'accent mis sur le handicap, sujet omniprésent dans les thèmes proposés aux joueurs. Cette « coloration » particulière se manifeste aussi, dans l'organisation des



strasbourg

Carte blanche ...

travaille la trame de son récit. Ces échanges permettent ainsi au groupe de progresser et d'explorer des approches très diversifiées. Un bon nombre de ces amateurs mettent en pratique leur écriture personnelle pour aboutir à l'édition d'un recueil de nouvelles ou de poésie. Depuis les quatre ans d'existence de l'atelier, cinq personnels de l'Université ont vu leur œuvre publiée par un éditeur. En liaison avec le « Printemps des Poètes », l'atelier d'écriture associé au SPACS invite tous les personnels de l'Université de Strasbourg à rédiger un texte. Le thème retenu en 2010 est « Couleurs Femmes », déclinaison plurielle du thème national. Les œuvres retenues seront lues à haute voix par un comédien professionnel dans différents endroits de l'Université (amphithéâtres, services centraux, scolarités, laboratoires, bureaux de la présidence...).

Pascal LAURENT



nantes

"La Main dans le Chapeau"

deux soirées qui attirent plus de 150 personnes à chaque fois au « Pôle étudiant ». En effet, les publics en situation de handicap y disposent de moyens facilitant leur accès au spectacle (accès, accueil spécifiques pour les personnes en fauteuils roulants, interprétariat en LSF pour les personnes sourdes ou bien encore l'audio description pour les personnes non voyantes).

Si la difficulté est de recommencer chaque année avec des étudiants nouveaux, l'expérience s'est toujours révélée extrêmement riche pour les membres du groupe. Ils construisent des relations qui dépassent largement l'espace et le temps consacré à l'atelier chaque semaine. Au-delà de l'aventure artistique originale, c'est d'une aventure humaine qu'il s'agit dont tous ressortent enrichis.

Il ne reste plus qu'à partager cette expérience et envisager maintenant des échanges inter-universitaires.

Marie-Odile BAUDON-BELLEIL



Pour protéger votre santé et plus encore

notre différence
ne pas faire de différence

Camille
Technicien de laboratoire

Camille
Professeure des écoles

AGENCE PIXELS • COM Photos : J.P. Salle ©

Camille et Camille n'ont pas le même âge, ni le même métier, ni la même vie, mais ils bénéficient tous les deux d'une même attention à la MGEN : Une protection santé complète tout en cotisant selon leurs moyens • Une protection santé qui les accompagne tout au long de leurs parcours personnel et professionnel • Des services conçus pour leur faciliter la vie en cas d'accident ou d'imprévu • Des actions de prévention pour préserver leur capital santé.

C'est ainsi que la MGEN agit, depuis plus de 60 ans, pour offrir la meilleure protection à plus de 3 millions de personnes uniques et solidaires.

mgen.fr



Solidarité
Engagement

Proximité
Confiance



Humaine et contemporaine
notre identité reflète
nos valeurs

CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

Un réseau de Chargées de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition
■ coordonnées disponibles sur www.casden.fr