

# Dialogue

numéro 29  
novembre 2011



## éditorial

### 2010, une année charnière

## sommaire

Éditorial

page 2 :  
Tribune : Politique d'ASCS  
CA FNCAS

page 3 :  
Témoignage : UBO - Brest

page 4 :  
Bilans : Formation  
Stages

page 5 :  
Bilans : Information  
Témoignage

page 6 :  
Actions : Lille, Grenoble  
Rencontres Nationales Montpellier

pages 7 & 8 :  
Partenaires

## rendez-vous

Rencontres Nationales  
et Assemblée Générale électorale  
Université de Poitiers  
Les 22 et 23 mai 2012

Thème :  
" Est-il possible d'objectiver  
une égalité de traitement  
de la politique sociale ?  
Comment définir un socle commun ? "



2010, deuxième vague d'accès aux responsabilités et compétences élargies (RCE), a vu la mutation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche s'accélérer. Pour bénéficier de tous

les atouts nécessaires dans un paysage mondialisé et être attractif sur tous les plans, le développement d'une politique sociale propre à l'établissement est désormais un pré-requis à la mise en œuvre des missions fondatrices de l'Université. A l'interface entre la vie privée et la vie au travail, de nombreux champs d'intervention s'ouvrent aux établissements, comme le logement, la restauration, les transports, la famille, la santé, les services à la personne, le cadre de vie et les lieux de convivialité, ... Pour assurer le pilotage de l'environnement social au travail, inventer une nouvelle structuration adaptée s'avère indispensable à la mise en œuvre d'une politique et à son évaluation.

Devant ces nouveaux métiers et nécessaires compétences, de plus en plus d'établissements d'enseignement supérieur ont fait appel à la FNCAS pour des missions d'expertise. Nous nous y étions engagés. Nous voulons être au plus près des besoins de nos membres et le bureau investit aujourd'hui un temps considérable pour aller conseiller les établissements. Ainsi, sur les trois premiers mois de l'année 2011, ce n'est pas moins de 9 missions qui ont été réalisées ! Aujourd'hui nous représentons 88 % des établissements d'enseignement supérieur de plus de 700 personnels et comptons 65 établissements participant activement à la vie de la FNCAS.

Cette représentativité et notre expertise se sont concrétisées par 2 moments forts en 2010 : le 16 juin, la signature d'une

convention de partenariat entre la Conférence des Présidents d'Université et la FNCAS, puis la conclusion, le 8 septembre, d'un accord cadre avec la MGEN.

Autre temps fort : la session annuelle de formation continue des personnels acteurs de l'environnement social au travail. Ouverte à 35 personnes, recherchant une professionnalisation de leur métier, c'est plus de 45 candidatures que nous avons reçues. Ceci montre bien le besoin exprimé par les établissements, besoin auquel nous saurons répondre avec toute notre expertise.

La parole de la FNCAS, de plus en plus écoutée par nos partenaires institutionnels, a conduit à notablement renforcer les liens avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR). Si une collaboration effective existe avec la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH), des échanges ont désormais aussi lieu avec le cabinet de Madame la Ministre. Nous travaillons à résoudre les problèmes de fond qui subsistent, comme l'établissement d'un cadre réglementaire minimal, la gestion des prestations interministérielles restées au sein de la Fonction Publique, ainsi que toute autre problématique qui remonte du terrain des établissements.

Notre pragmatisme, véritablement apprécié, a été reconnu par la nomination des Président et 1er Vice-président de la FNCAS, dans le cadre des mandats, en tant que chargés de mission auprès du MESR à mi-temps sur l'environnement social au travail.

Nous saurons saisir cette notoriété pour la mettre au service des établissements afin que l'accès aux RCE soit une véritable chance pour les personnels des établissements.

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

Chargée de mission prospective

Pascal LAURENT

Gilles PEYARD

Expert financier

Noël PODEVIGNE

Vice-président info-communication

Jacques RENAULT

Vice-président régions

Laurence KORICHI

Conseillère technique

Xavier SAUREL

Muriel TOMASZCZYK

Secrétaire

Chrystel VIEILLARD

## dialogue

Directeur de la publication

Jean-François BÉTEAU

Rédacteur en chef

Noël PODEVIGNE

Rédacteurs

Jean-François BÉTEAU

Chris CANO

Philippe DEHAUDT

Brigitte FAYE

Odile HOW SHING KOY

Jacques RENAULT

ont participé à ce numéro

Stéphane CHARPENTIER

Evelyne DEBROU

Louis VOGEL

Maquette

Joël GUERVENOU - Noël PODEVIGNE -

Xavier SAUREL

Crédits photos

CPU - UFC, Besançon - UBO, Brest - UBP

Clermont-Ferrand 2 - Grenoble INP -

UCG, Lille3 - UCB Lyon 1 - UM1, Montpellier

<http://www.fncas.org>

page 2

## universités

### inventer et ajuster au mieux une politique de ressources humaines et d'action sociale



Depuis le passage aux RCE, les universités ont renforcé leur politique de ressources humaines, et notamment l'action sociale qui en est un des volets.

Avec le transfert des prestations sociales, l'action sociale des

universités s'est développée, car le rapprochement entre les services de l'université en charge de cette mission et les personnels destinataires a permis aux personnels d'exprimer plus largement, dans un climat de confiance, leurs besoins, leurs attentes, et, aussi, leurs difficultés.

Partout, les universités ont répondu à ces demandes, en y apportant des réponses diverses, spécifiques et adéquates pour aider les personnels en situation difficile, pour faciliter la vie professionnelle des agents. Partout, les équipes de direction ont dégagé et professionnalisé les moyens humains nécessaires, y ont consacré des moyens financiers en forte augmentation, malgré un contexte de difficulté budgétaire. Les présidents et leurs équipes ont voulu manifester l'attachement de la communauté universitaire à une des valeurs fondamentales de la fonction publique : la solidarité.

Mais depuis 2009, l'ouverture du droit aux prestations sociales interministérielles pour les personnels des établissements passés aux RCE était suspendue ; chaque année, la CPU a interpellé le MESR à ce sujet pour qu'une solution pérenne puisse être trouvée. Si la situation était réglée annuellement, bien que tardivement, le problème de fond persistait. Aussi la CPU se réjouit de l'annonce faite il y a quelques jours par le Ministre Laurent Wauquiez, d'une solution qui règle définitivement la question en permettant le maintien des PIM à tous les personnels de tous les établissements. Car ces prestations sont en effet très importantes pour les

personnels aux revenus les plus modestes, pour permettre la garde de leurs enfants, ou faciliter leur départ en vacances.

Malgré tout le dévouement des personnels, l'action sociale menée dans les établissements ne peut rester sectorisée, cloisonnée, déconnectée : elle doit s'insérer, au delà d'une logique de gestion des dispositifs, au delà d'une assistance, dans une politique globale de ressources humaines, plaçant les femmes et les hommes de l'université au cœur de cette politique, parce qu'ils sont la principale richesse de nos établissements. Ce n'est qu'ainsi qu'on évitera une dispersion des efforts, des moyens et des savoir-faire, pour inscrire nos politiques de ressources humaines avant tout dans une logique de prévention des risques et des difficultés.

Définir une politique RH ambitieuse, c'est exprimer des choix, des priorités qui reposent sur des valeurs partagées au sein de l'établissement et portées à l'extérieur, c'est établir un programme d'actions à un horizon pluriannuel, c'est enfin évaluer les résultats et l'efficacité des mesures et corriger, si besoin, la trajectoire en innovant, dans un dialogue continu avec les personnels et leurs représentants, notamment dans les instances des établissements.

Le bilan social et ses indicateurs, qui regroupe les données factuelles de ressources humaines ainsi que le bilan de la politique sociale prévu par la LRU, doivent faire l'objet, au delà d'une simple photographie, d'un état des lieux, d'une analyse approfondie, dans leur globalité et pour chacun des indicateurs.

C'est grâce à cette analyse avec ce recul, que les universités pourront inventer et ajuster au mieux leur politique de ressources humaines et leur action sociale, au plus près des attentes de la communauté des personnels de leur établissement.

Louis VOGEL  
Président de la Conférence  
des Présidents d'Université



# témoiN



## brest

RCE : des responsabilités assumées



L'Université de Bretagne Occidentale (UBO) a souhaité pouvoir accéder aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) dès le 1er janvier 2010. Afin d'accompagner cette

démarche, la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a chargé l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR) d'effectuer un audit de notre établissement. Les conclusions de cet audit, diagnostic complet des forces et faiblesses de l'université, ont montré qu'il était possible pour l'UBO d'acquiescer les nouvelles compétences liées à la loi LRU. Dès lors nous avons fonctionné en mode projet. Un plan d'action a été mis en place afin de répondre au mieux aux préconisations du rapport et au 1er janvier 2010, l'UBO était en ordre de marche pour accéder aux RCE.

Depuis cette date, l'UBO assure la gestion de la paie pour tous ses personnels, y compris ceux payés sur ressources propres. Les règles applicables en matière de traitement sont les mêmes que celles de la Fonction Publique d'État. Les modalités de déroulement de la carrière restent les mêmes. Seul changement : la paie de l'ensemble des agents est désormais sous l'unique responsabilité juridique de l'université.

Le fait de gérer, au sein de l'université, la masse salariale et la répartition des emplois à l'intérieur d'un plafond fixé nous permet de dégager de nouvelles marges de manœuvre. Ainsi, dès 2010 nous avons été en mesure de développer une politique ambitieuse en matière de primes, non

seulement pour nos personnels fonctionnaires de l'État mais également pour nos contractuels en CDI qui, jusqu'alors, étaient exclus de la plupart des dispositions en vigueur dans la Fonction Publique.

Pour les personnels, l'UBO devient ainsi l'interlocuteur direct pour tout ce qui concerne la paie et l'action sociale. Cette nouvelle proximité permet désormais une meilleure prise en compte des situations particulières.

Le développement de l'action sociale à l'UBO est une action forte de l'équipe présidentielle élue en 2007 et confortée en 2008. Cela s'est concrétisé par la nomination d'un Vice-président chargé des Politiques Sociale et Culturelle.

Au-delà de l'action sociale au sens strict du terme, le souci de la santé et du bien être de nos personnels s'inscrit dans un projet global. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité de l'UBO a créé un groupe de travail « santé et bien être au travail » avec comme objectif la prévention des risques psychosociaux à l'UBO. Une autre illustration est la volonté du président de mettre en place à l'UBO un médiateur en s'inspirant de la charte des médiateurs des services publics.

L'objectif de la médiation est multiple : apaiser les situations de tension pouvant exister entre les personnes dans le cadre de leurs activités, aider à la révélation de situations anormales que l'administration occulterait ; permettre à l'administration de prendre conscience de l'existence de dysfonctionnements et parfaire le dialogue social.

Stéphane CHARPENTIER  
Directeur Général des Services  
Université de Bretagne Occidentale

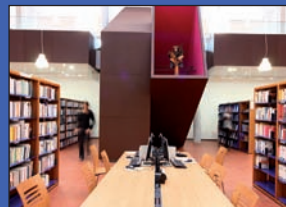
UBO : par et pour  
les personnels

L'UBO dispose d'un **Service Général d'Action Sociale et Culturelle (SGASC)**.

Il a pour rôle de participer à l'élaboration de la politique de l'UBO en matière d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs envers l'ensemble de ses personnels, visant ainsi à améliorer les conditions de vie et de travail à l'UBO. En cela, il porte le projet des personnels en privilégiant le PAR ET POUR les personnels.

Les activités du SGASC sont réalisées en direction de l'ensemble des personnels de l'UBO. Dans ce cadre, le SGASC est chargé d'organiser et de gérer l'action sociale et culturelle, d'informer les personnels sur leurs droits sociaux, de favoriser le règlement des prestations auxquelles ils peuvent prétendre, d'écouter et d'aider ceux qui sont en difficulté. Il propose aussi des animations, activités culturelles et/ou sportives ; enfin il organise les arbres de Noël et la fête des personnels.

Stéphane CHARPENTIER  
Directeur Général des Services  
Université de Bretagne Occidentale



## stages

Les nouvelles responsabilités des universités ont fait émerger de nouveaux métiers nécessitant de définir ou de renforcer les compétences internes. Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ont pu s'appuyer sur l'expertise de la FNCAS qui depuis octobre 2009 organise une formation d'adaptation à ces nouveaux métiers.

Une première formation sur cette thématique a eu lieu en octobre 2009 à l'Université de Provence à Marseille regroupant majoritairement des personnels du Grand Sud Est.

En 2010, l'université de Strasbourg a accueilli une nouvelle session dont plus de la moitié des participants étaient issus de la région Nord-est-Ile de France.

La formation, diffusée en mai 2010 lors des Rencontres Nationales de la FNCAS à Montpellier comptait 27 candidatures dès le 15 juin. Une sélection a dû être faite pour retenir 35 personnes maximum (1 personne par établissement et par niveau).

Afin de boucler ce cycle de professionnalisation lié aux RCE, une troisième action est prévue en octobre 2011 à l'Université de Nantes. Nous ne doutons pas qu'elle permettra de satisfaire les candidatures non retenues en 2010 et qu'elle sera un point de ralliement pour les personnels de la région Ouest-Atlantique.

Brigitte FAYE  
Vice-présidente FNCAS  
chargée de la formation



## formation

### Professionnalisation des acteurs de l'action sociale

La FNCAS a toujours été soucieuse d'accompagner les acteurs de terrain en organisant tous les deux ans une formation pour les personnels engagés dans le domaine de l'ASCSL (élus ou bénévoles principalement).

Dès 2007, le partenariat avec la Mission Formation du Ministère de l'Education Nationale (MIFOR) et l'association des Responsables de Formation (PARFAIRE) a permis d'intégrer ces stages dans le Plan National de Formation du ministère, ouvrant ainsi à tous les personnels des établissements d'enseignement supérieur la possibilité d'inscrire ces formations dans le cadre d'un projet professionnel.

La première vague du passage aux RCE en 2009 a fait apparaître à quel point ces nouvelles responsabilités pouvaient impacter la politique de Gestion des Ressources Humaines des établissements. Pour ces établissements d'enseignement supérieur et de recherche autonomes, il est désormais nécessaire de définir une Politique Sociale, de la piloter et de l'évaluer et surtout de créer les structures assurant ce pilotage. Enfin il s'agit de former les « pilotes » et les « co-pilotes ».

Chacune des évaluations depuis trois ans nous permettent de faire évoluer le contenu pédagogique. Ainsi, pour 2011 les mises en situation et le travail en sous-groupe ont été renforcés dans les deux parcours. A l'issue de ce cycle de formations, tous les acteurs de l'action sociale, culturelle,

sportive et de loisirs l'ayant suivi seront en capacité de :

- porter et défendre un projet lié à la vie des personnels,
- recenser les besoins en matière de politique sociale et de construire les réponses adaptées,
- favoriser et développer des synergies entre les différents partenaires de l'environnement social au travail.

Il reste toutefois des domaines à conforter dont les besoins émergeront du bilan définitif de la formation mais aussi de l'enquête réalisée par le ministère en partenariat avec la FNCAS auprès des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. La poursuite du travail de collaboration avec l'ESEN et le réseau des responsables de formation nous permettra de proposer des formations spécifiques d'adaptation à l'emploi pour les directeurs et les responsables administratifs de services communs prenant leurs fonctions.

Professionnaliser l'ASCSL c'est aussi créer un référentiel de compétences qui permettra la valorisation des carrières des personnels qui s'investissent ou souhaitent s'investir dans ce domaine de la GRH et qui accompagnent la mise en œuvre d'une politique sociale au sein de leur établissement.

Brigitte FAYE  
Vice-présidente FNCAS  
chargée de la formation



## information

### Mission prospective : une action nécessaire

Depuis le passage aux RCE en 2009, la FNCAS a pu développer ses actions de communication auprès des établissements demandeurs. En effet, avec la déconcentration des moyens financiers (masse salariale et crédits sociaux gérés directement par les établissements autonomes), de nouvelles interrogations émergent au niveau des directions d'établissement.

La mission prospective mise en place par le Conseil d'Administration a pour objectif d'identifier les universités passant aux RCE ayant besoin d'un appui pour la mise en œuvre du dispositif d'action sociale.

Deux cas de figures se sont présentés selon que les établissements disposent ou non d'un service d'action sociale susceptible de prendre en charge les nouvelles responsabilités liées aux RCE.

Dans le premier cas, la FNCAS apporte un soutien logistique sur la mise en œuvre de ce dispositif : création d'une commission, nécessité de travailler en lien étroit avec une assistante sociale, pertinence des types de prestations...

L'action sociale depuis le passage aux RCE est devenue incontournable au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

La thématique « quel devenir après le passage aux RCE » a intéressé les établissements et écoles, cotisants ou non, à en juger par la participation à nos rencontres régionales.

Les 3 pôles régions Nord-Est-Ile de France, Grand Sud Est et Ouest Atlantique se sont réunis respectivement à Besançon

Sinon, la FNCAS met l'accent sur les avantages apportés par la création d'un service, en particulier pour la gestion des prestations d'action sociale afin de garantir l'efficacité de la politique proposée.

Ces rencontres au sein des établissements ont été l'occasion pour la FNCAS de mieux faire connaître ses missions et son rôle de conseil de proximité. Le nombre d'établissements membres actifs de la Fédération est passé à la suite de ces expertises de 56 en 2009 à 65 en 2010 (soit une progression de 16 %).

Pour la prochaine année, notre objectif sera d'intensifier nos actions de communication auprès des établissements appelés à accéder aux RCE et susceptibles de rejoindre la Fédération.

Notre action devra aussi porter sur une sensibilisation des écoles d'ingénieurs et des établissements de recherche.

Odile HOW SHING KOY  
Chargée de mission prospective  
FNCAS

### Rencontres

et Clermont-Ferrand en Novembre 2010 puis à Angers en Janvier 2011.

Une cinquantaine de structures était représentée sur les 64 établissements cotisants et regroupant environ 110 personnes.

Au mois de Mai 2010, avec 123 participants, les rencontres Nationales de Montpellier ont aussi été un très grand succès.

Jacques RENAULT  
Vice-président régions FNCAS

### témoignage

L'université de Limoges est passée aux compétences élargies en janvier 2009. J'ai eu la charge d'organiser la mise en place et le traitement des prestations sociales, avec un ETP supplémentaire à mon service de ressources humaines transversal. Les domaines culturel et sportif restent gérés par des bénévoles de l'association du personnel. En deux ans, le volume d'actions a plus que triplé, mais le bénévolat s'essouffle et il est temps de repenser plus globalement la place de l'action sociale au sein de l'Université. Nous avons sollicité, pour entamer cette réflexion, l'avis de la FNCAS.

Le vice-président des régions, Jacques RENAULT (Université de Poitiers) et la vice-présidente chargée des aspects juridiques, Marie Odile BAUDON (Université de Nantes) sont venus dans notre université pour y rencontrer le DGS, la Secrétaire générale adjointe responsable du pôle Ressources Humaines et moi-même.

Jacques et Marie-Odile nous ont présenté l'ensemble des diverses organisations rencontrées dans l'enseignement supérieur. Ont été abordées aussi les questions touchant au périmètre de l'action sociale, aux effectifs et budgets alloués, ainsi que les liens pouvant être établis avec différents organismes.

Des conventions cadrant les relations avec ces différents partenaires devraient être signées très prochainement.

Enfin nos interlocuteurs ont démontré tout l'intérêt des échanges avec la FNCAS. Convaincu, le DGS a volontiers accepté que les prochaines rencontres régionales se déroulent dans notre université.

Un groupe de travail interne paritaire sur l'évolution de l'action sociale a été constitué et devrait rendre ses conclusions d'ici juin 2011. La rencontre avec les représentants de la Fédération s'est donc révélée enrichissante et fructueuse pour notre établissement.

Evelyne DEBROU  
Université de Limoges  
Responsable du Bureau Charges et Moyens



# A ctions



## grenoble

### montpellier

Université Montpellier 1  
18 et 19 Mai 2010

**Politique de l'environnement social au travail : qui fait quoi ?**  
- Définition des missions et répartition des compétences.  
- Mise en œuvre et évaluation

L'Université Montpellier 1 a accueilli les **123 participants** des 8èmes Rencontres Nationales de la FNCAS.

La thématique choisie en 2010, date de la 2ème vague du passage des Universités aux Responsabilités et Compétences Elargies, a attiré les représentants de 53 établissements d'enseignement supérieur.

Deux ateliers, sur la « Définition des périmètres » et la « Mise en œuvre des prestations sociales » ont suscité des débats animés et plein d'intérêt.

Le Président de l'Université Philippe AUGÉ représentait la CPU.

Une fois de plus, la FNCAS a regroupé les acteurs de l'action sociale, culturelle sportive et de loisirs pour qu'ils fédèrent leurs expériences.

Chris CANO  
Directrice du SGASAL  
Université Montpellier 1

### Journée à la neige pour tous à Courchevel

L'action sociale de Grenoble INP en collaboration avec le service des sports de Grenoble INP ont proposé à tous les personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs, doctorants, BIATOSS) et à leur famille, une sortie à la neige à Courchevel, station de ski située en Savoie. Au programme, des activités sportives comme le ski alpin avec possibilité d'encadrement des enfants et des débutants par les enseignants de sports, le ski nordique, une balade en raquettes et également des activités culturelles avec une visite guidée de la station commentée par un guide professionnel et la visite de l'exposition Dali au sommet.

Samedi 20 mars 2010, jour de Printemps, à 7 heures du matin, une effervescence régnait sur le domaine universitaire. 135 personnes attendaient impatiemment trois cars pour les emmener à la neige.

Pour beaucoup, ce fut une journée de découvertes, découverte de la station mais aussi découverte des joies de la glisse, des balades en raquettes, ...

La journée fut d'autant plus réjouissante que la 136ème personne que l'on n'attendait pas, « le soleil », était au rendez-vous, notamment pendant le repas. Une excellente tartiflette a été servie à tous les convives près du tremplin et de la vasque olympiques. Ce moment de la journée a permis à certains de faire des connaissances ou des retrouvailles pour d'autres, mais aussi de constater que toutes les composantes, tous les laboratoires et tous les services de Grenoble INP étaient représentés.

Une belle journée et de bons souvenirs.

Jean-François BÉTEAU  
Directeur SCAS  
Grenoble INP



## lille

### Arbre de Noël 2010

Comme chaque année, l'Université Lille 3 - Sciences humaines et sociales - organise un arbre de Noël pour les enfants des personnels âgés de 0 à 12 ans.

Cette année, les Pirates avaient investi les lieux et kidnappé le Père Noël.

Pour le délivrer, les 377 enfants présents devaient défier les pirates aux nombreux jeux proposés sur place.

L'ambiance fut très dynamique, les enfants se prirent totalement au jeu, surtout au final où ils combattirent les pirates

à l'épée pour leur faire avouer le lieu de détention du Père Noël, pour que celui-ci puisse leur offrir leurs cadeaux comme à son habitude.

Après l'effort, le réconfort, tout ce petit monde s'est retrouvé autour d'un goûter pour reprendre des forces et recevoir le cadeau bien mérité.

Philippe DEHAUDT  
Directeur SCAS  
Université Charles de Gaulle Lille 3



Solidarité

Engagement



Proximité

Confiance

La CASDEN a construit son succès sur une vocation. Une approche fondée historiquement sur la mise à disposition d'un service et non sur l'exploitation d'une activité.

Sa logique de fonctionnement n'est pas celle du profit à court terme, elle est guidée par la stabilité et la pérennisation de son activité dans l'intérêt de tous : c'est le fondement même de la solidarité coopérative.

Créée et gérée par des enseignants, la CASDEN cultive et porte une vision originale de l'économie pour servir au mieux les intérêts de ses Sociétaires en respectant les règles fondamentales de l'économie sociale : l'égalité et la solidarité.

La CASDEN n'est pas seulement une banque, c'est une histoire pour faire vivre et développer un idéal de solidarité, un style de relations qui font que ses Sociétaires se reconnaissent dans leur banque. Les résultats de la CASDEN démontrent qu'un système coopératif peut s'inscrire durablement dans le paysage économique. Ce modèle puise sa force dans la proximité avec les Sociétaires et l'ancrage territorial. Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche, un réseau de Chargées de Relation accompagne les personnels des Universités, Grandes Ecoles et Organismes de Recherche.

La CASDEN a développé ses relations avec ces établissements pour favoriser la construction de projets qui participent à la vie des personnels et à la diffusion de la culture scientifique. Elle partage la volonté de promouvoir leurs actions et s'engage à leurs côtés ainsi qu'auprès des institutions qu'ils représentent.

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité dans un monde où aujourd'hui tout se consomme et rien ne se donne.

Une vision de long terme dans l'intérêt des Sociétaires et une proximité professionnelle, géographique et d'accompagnement.



Un réseau de Chargées de Relation Enseignement Supérieur et Recherche  
à votre disposition

■ Coordonnées disponibles sur [www.casden.fr](http://www.casden.fr)

mgen.fr

**A la MGEN, nous protégeons chaque jour  
3,5 millions de personnes solidaires.**

Pour nous, la solidarité entre bien-portants et malades est essentielle. Ainsi, quand les dépenses de santé des uns sont peu élevées, cela permet à tous ceux qui en ont le plus besoin de bénéficier d'une meilleure prise en charge.

**C'est cela, être la référence solidaire !**

“  
**L'essentiel  
pour nous ?  
Être bien protégés  
tout en concourant  
à la santé des autres.  
Bien plus qu'une  
mutuelle  
la référence  
solidaire !**  
”



**MGEN**

MUTUELLE SANTÉ • PRÉVOYANCE • DÉPENDANCE • RETRAITE

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.