

Le Courrier de l'Ufict

N°338 - Mars 2016

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



Ce n'est pas la loi qui fait le travail ! C'est le travail qui doit faire sa loi !

Edito

Les manifestations d'ampleurs que nous avons pu vivre à travers le pays commencent à payer.

Récemment le gouvernement a décidé de reporter la présentation en conseil des ministres du projet de loi de réforme du travail, et a fait des pseudos avancées notamment sur le compte personnel d'activité, l'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs qui est supprimée, le plafonnement des indemnités prud'hommes en cas de licenciement abusif qui devient un barème indicatif, et l'évolution sur les forfaits jours pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Après ce premier recul du gouvernement, il est plus que nécessaire d'amplifier la mobilisation afin d'obtenir le retrait de ce projet de loi.

Effectivement, nous sommes rentrés dans une lutte qui doit être une lutte gagnante. Pour cela, dans les syndicats, il ne faut pas baisser le pied en s'adressant à toutes les catégories, Ingénieurs, Cadres et Techniciens y compris... Les Ingénieurs et Cadres sont particulièrement concernés par les mesures d'élargissement des forfaits en jours et la suppression de l'obligation faite aux employeurs de contrôler la charge de travail. Continuons nos opérations de tractages,

d'affichages et faisons vivre celle-ci en amplifiant notre travail sur le terrain et en créant le débat avec les salariés.

Depuis les dernières élections et la mise en place de ce gouvernement les salariés ne sont pas épargnés.. J'imagerais ceci par des salariés qui saignent...qui continuent de saigner (du fait de tous leurs conquits sociaux perdus ou qu'ils pourraient perdre) alors il est temps aujourd'hui de stopper cette hémorragie. Ce que nous fait le gouvernement est inacceptable.

Tous ensemble mobilisons-nous le 31 mars et lors de toutes les mobilisations futures pour montrer au gouvernement que nous ne lâchons rien. Il faut qu'il retire la Loi Travail !

Jérémie BROCHARD
Membre de la CE de l'UFICT



Sommaire

Un travail de terrain efficace qui paye
Pages 2 et 3

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Pages 4 et 5

Les ICT de Renault-Trucks Lyon s'organisent dans un seul syndicat UFICT
Pages 6 et 7

Publicité
Page 8

Un travail de terrain efficace qui paye

Interview de Elisabeth, déléguée syndicale chez SOTRALENTZ PACKAGING à Drulingen



Peux-tu nous présenter brièvement ton entreprise et la composition du salariat ?

SOTRALENTZ Packaging est une entité de 158 salariés dont 115 ouvriers et employés, 43 techniciens et cadres. Notre activité est d'étudier et fabriquer des emballages industriels en polyéthylène. Nous faisons

partie du groupe SOTRALENTZ.

Quel est ton poste chez SOTRALENTZ Packaging et quel est le contenu de ton travail ?

Je suis contrôleur qualité chez SOTRALENTZ Packaging. En ce moment, je prépare des formations pour les opérateurs, régleurs et chefs d'équipe sur la qualité et le contrôle des produits.

Comment se sont déroulées vos dernières élections professionnelles et quels sont vos résultats ?

Lors des élections de février 2016, la CGT a obtenu 65% des voix dans le collège ouvriers/employés et 38% dans le collège cadres avec au total une représentativité de la CGT à 58% avec 4 élus titulaires sur 6 au comité d'entreprise et 4 sur 6 pour les délégués du personnel.

La CGT a obtenu de très bons résultats dans le collège ouvrier et dans le collège cadre.

Vous semblez avoir trouvé la solution pour rendre la CGT crédible dans les deux catégories.

Comment expliques-tu ce succès ?

C'est grâce au travail d'équipe que nous avons fourni dans la société depuis 4 ans alors que FO était majoritaire en 2012. Par exemple, en 2012 la CGT a été le seul syndicat à soutenir un mouvement de grève massif demandant l'augmentation des salaires. En mars 2013, la CGT s'est opposée seule à la volonté de la direction de « reprendre » les 2 jours de fractionnement et a permis aux salariés défendus de conserver cet acquis. En octobre 2013, la direction a ensuite demandé aux salariés de « donner » dix jours de congés payés pour améliorer la compétitivité de l'entreprise. Contre l'avis des autres syndicats qui validaient ce racket, nous avons saisi la justice avec l'aide des structures territoriales CGT et obtenu gain de cause, ce qui a obligé la direction à rendre ces jours aux salariés et

à verser des amendes à cause de son refus d'appliquer la décision immédiatement. Il faut savoir que dans le même temps, huit cadres dirigeants se sont octroyés chacun 10427€ de prime. Et oui c'était la crise, mais pas pour tous. Jugement au TGI de Saverne le 21 juillet 2014, jugement au tribunal de Police le 30 juin 2015 sur les dons de congés.

La CGT a donc démontré son indépendance vis-à-vis de la direction et affirmé que son combat était la survie de l'entreprise pour préserver nos emplois et l'ensemble de nos activités. Pour nous la richesse créée ne doit pas être entièrement pompée par les actionnaires mais redistribuée à chaque salarié(e) qu'il soit ouvrier, employé ou cadre.

L'image de la CGT est souvent pointée comme une difficulté pour s'adresser aux populations ingénieurs, cadres et techniciens.

Quel est votre secret ?

Nous avons adapté nos moyens de communication. Par exemple, il y a 7 mois j'ai contacté les technico-commerciaux qui se trouvent dans toute la France et je leur ai demandé s'ils souhaitaient avoir les tracts et info de la CGT.

Maintenant je leurs transmets les tracts de mon adresse personnelle à leur adresse e-mail personnelle. Ils sont cadres et je suppose que c'est grâce à la communication que nous avons obtenu ce résultat. Nous passons collectivement dans les bureaux et les ateliers pour prendre les points des réunions DP, discuter tous ensemble des problématiques de la société et des problèmes rencontrés dans l'entreprise.

Nous sommes en ce moment dans un droit d'alerte au CE, depuis que nos actionnaires nous ont appris qu'ils souhaitaient céder notre filiale. Nous sommes accompagnés par SECAFI qui vient de nous faire un très beau travail, ils viennent de nous démontrer la viabilité de notre entreprise. Maintenant suite du droit d'alerte transmettre nos questions CE pour manque de réponse aux conseils d'administration et aux commissaires aux comptes. On attend la suite.....

Votre niveau de représentativité a-t-il changé l'attitude de votre direction ou des autres syndicats ?

Depuis le 29 février, je suis secrétaire du CE. La direction m'a envoyé en mail l'ordre du jour prédéfini pour la réunion de mars, j'ai répondu (avec copie à l'inspection du travail) en disant que le président ne pouvait pas faire l'ordre du jour unilatéralement,

mais qu'il devait le faire conjointement avec la secrétaire. Le jour même il me répond, et convient d'un rendez-vous pour préparer l'ordre du jour. Le président du CE (qui est aussi est le DRH), a déjà été convoqué au tribunal pour entrave à mon égard. En janvier 2015, j'avais aussi fait annuler les élections du CHSCT parce qu'il avait ouvert sa bouche pendant les élections, alors qu'il devait se taire. On a refait les élections, et depuis la direction ne participe plus à nos élections du CHSCT.

A ton avis comment va se passer la suite ?

Je suppose avec une énorme gentillesse, car il a compris que je ne rigolais pas. La direction est méfiante lorsqu'elle me voit, mais ils s'y feront, je ne m'en fais pas.

Il y avait une coalition FO/CFDT qui a explosé suite aux élections et la CFDT est inexistante aujourd'hui.

des permanences juridiques. Depuis janvier 2015 je suis aussi secrétaire du nouveau syndicat CGT du Groupe SOTRALENTZ à Drulingen. Je suis très heureuse d'être à la CGT, c'est le syndicat qui me correspond le mieux, dynamique et qui se bat pour maintenir un minimum nos acquis. Je chante aussi sur le camion Sono lors des manifs à Strasbourg. Pour moi, il est important de ne pas être seule, de créer une équipe autour de soi. Je remercie la CGT d'exister, mais sans nous la CGT n'existe pas. TOUS ENSEMBLE.



Votre bonne implantation électorale se traduit-elle par un nombre de syndiqués en croissance ?

Oui depuis les élections il y a des adhérents FO qui viennent à la CGT. Je pense que pour être compétent, il faut faire des formations, je conseille à tous les syndiqués de se former, sans formation les employeurs nous promènent par le bout du nez.

As-tu des activités syndicales en dehors de ton entreprise ?

Je suis conseillère prud'homale et aussi secrétaire à l'organisation à l'Union Locale de Saverne où je fais

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Nombre de syndicats de la métallurgie nous interpellent sur les conséquences de la loi Rebsamen portant sur l'obligation de présenter des femmes aux élections professionnelles et de leur difficulté à présenter des candidats dans le deuxième et troisième collège. L'UFICT a travaillé cette question et met à disposition différents outils aux syndicats (présentation, plaquette pour les syndiqué(e)s). L'UFICT peut également organiser une journée d'étude sur l'utilisation de ces outils et leur déploiement.



L'égalité professionnelle : aspiration N°1 des salarié-e-s !

C'est ce que révèle le baromètre CGT de novembre 2015. En effet, les salariés pensent que c'est le dossier permettant d'avoir des avancées le plus rapidement. Le baromètre montre également que la CGT n'apparaît pas en pointe sur le sujet. C'est pourtant une préoccupation de nombreux syndicats qui nous sollicitent. L'UFICT juge que cela peut être une formidable occasion de syndicalisation, de féminiser nos syndicats et de mixité sur nos listes électorales. L'obligation au 1^{er} janvier 2017 (loi Rebsamen) de présenter des femmes par collèges en proportion des effectifs de l'entreprise doit être anticipée le plus rapidement possible

Vous négociez ou renégociez votre accord ou avenant triennal ? Votre employeur met en place un plan d'action ? Lisez ce qui suit

Démarche syndicale et appuis juridiques

Le syndicat doit débattre et décider dans sa stratégie d'appuyer sa démarche de rencontre avec les femmes de l'entreprise. Nous avons observé plusieurs méthodes efficaces, comme des enquêtes sur les freins et accélérateurs d'augmentation de salaires et d'évolution de carrières, les rappels aux obligations de l'employeur sur l'égalité professionnelle... avec l'objectif d'établir des listes de contacts afin d'informer des actions et informations diffusées par le syndicat (des modèles sont disponibles en contactant ufict@ftm-cgt.fr). L'efficacité maximale est d'investir le terrain : le « poste à poste », l'interview à la machine à café, ou lors des activités sociales et culturelles... d'autres sont encore à inventer ! Il est très important d'impliquer les femmes intéressées dans nos initiatives... nous préparons ainsi leur démarche d'action collective organisée en se syndiquant.

Connaitre et comprendre les obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle pour construire notre démarche syndicale.

Démarche en deux temps :

Dans un premier temps il faut établir un diagnostic à l'aide d'un Registre de Situations Comparées (RSC) suivant l'article R2323-12. Ce RSC doit être accessible dans la base de données économique et sociale suivant les articles L2323-8 et -9. Ensuite commence la partie négociation qui peut être soit un accord, ou s'il n'y a pas conclusion d'un accord, l'employeur établit un plan d'action que l'on peut consulter. Pour la partie négociation, appuyer votre stratégie syndicale d'implication des salariées sur notamment les articles du code du travail : R2242-2 ; L2242-1 à 2 ; L2242-8 à -10 ; L2323-17 et D2323-12-1. Vous trouverez ci après des commentaires de cette démarche et des extraits des articles du code du travail.

1. Diagnostic : L'employeur doit d'abord communiquer des informations aux élus et mandatés pour faire le diagnostic de la situation dans l'entreprise. Cette information prend la forme d'un Rapport des Situations Comparées (RSC) dans la base de données économique et sociale (BDES). Nous vous invitons à vérifier le contenu RSC, il doit contenir tous les indicateurs (R2323-12).

R2323-12 le Registre des Situations Comparées (RSC) énonce où sont les femmes, dans quels métiers, à quelles classifications, à quel salaire, combien de temps dans le même coefficient, etc. Il compare la situation des femmes à celle des hommes. La liste est longue des chiffres qu'il doit fournir. Si les élus ne connaissent pas cette liste, l'employeur a toute latitude pour ne pas donner les informations « sensibles ».

2. Négociation :

a. L'article L2242-9 indique le risque de pénalités si l'entreprise (> ou 50 salariés) n'a pas négocié et signé un accord sur l'égalité professionnelle ou à défaut mis en place un plan d'action consultable. Pénalité pouvant se monter jusqu'à 1% de la masse salariale

b. L'employeur doit, suite à ce bilan, proposer la négociation d'un accord pour réduire les inégalités. Il est tenu de proposer des objectifs « clairs, précis et opérationnels » (R2323-12).

c. L'accord collectif fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant au

moins sur 3 domaines (- de 300 salariés) et sur au moins 4 domaines (+ de 300 salariés) (R2242-2).

d. Ces objectifs de réduction des inégalités doivent être chiffrés. La rémunération effective doit nécessairement faire partie des critères retenus dans l'accord collectif (R2242-2).

e. Le suivi annuel de l'accord est obligatoire (L2242-1 ; -2 et -8 à -10).

De la sorte, on peut, d'année en année, observer la réduction (ou non) des inégalités entre les hommes et les femmes. Cet aspect est central : les leviers sont puissants, il faut les utiliser.

En cas contraire, il est possible de demander à la DIRECCTE de ne pas enregistrer l'accord en motivant la demande et demander la réouverture des négociations.

Le plus important reste le combat syndical.

Ce combat ne peut se gagner sans la participation des salarié-e-s concerné-e-s. Demander l'application de la loi, c'est bien. Le faire avec les salarié-e-s réclamants leur dû, sera plus efficace.

Nous insistons fortement sur la démarche d'implication de tout le syndicat : il faut communiquer sur le sujet, et surtout rencontrer les femmes de l'entreprise pour les consulter. Cela permet de créer un rapport de forces durable et créatif qu'on n'a pas avec seulement l'application de la loi.

De la théorie à la pratique :

Les critères mesurables à construire pour votre accord d'entreprise comme par exemple celui de la SNECMA, signé par la CGT.

La loi oblige l'employeur d'une entreprise de plus de 300 salariés à choisir 4 sujets parmi les 9 proposés par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et de santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle).

La rémunération effective est un sujet obligatoire parmi les 4 sujets (R 2242-2). Des critères chiffrés permettent de suivre l'évolution de la situation d'année en année. Il faut les construire.

La CGT SNECMA a fait un travail de construction de ces critères « clairs, précis, et opérationnels » par exemple : la répartition des femmes Ingénieurs et Cadres dans les niveaux de classification (positions I-II, IIIA, IIIB, IIIC) pour aller vers l'Égalité dans ces niveaux.

Ingénieur(e)s et cadres	2010	2011	2012	2013	2014
Position 1	0,80%	0,10%	-0,50%	-0,80%	-0,10%
Position 2	0,60%	0,90%	0,70%	0,60%	0,80%
Position 3A	1,00%	1,60%	0,90%	0,80%	0,90%
Position 3B	-0,10%	0,20%	0,20%	0,80%	-0,10%
Position 3BS	-3,00%	-2,80%	-3,30%	-3,60%	-0,30%
Position 3C	-2,50%	-0,80%	-1,50%	-2,30%	-1,40%

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite :
 Position 3BS : 20€ mensuel, 0.002% MS totale
 Position 3C : 114€ mensuel, 0.010% MS totale

La CGT SNECMA a résolu l'équation répondant à la question : combien de promotions doit on réaliser de chaque position à la position au dessus pour se retrouver avec la même proportion de femmes dans chaque niveau ?

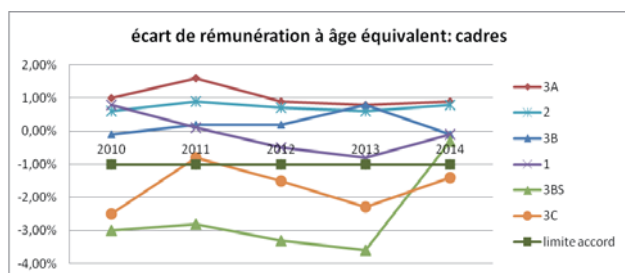
Dans toutes les entreprises, plus on monte dans la hiérarchie de la classification, plus est faible la proportion de femmes. Les promotions sont un moyen de corriger cette inégalité. C'est cette répartition finale qu'ils ont retenu comme critère de réalisation d'objectif d'Égalité dans les classifications.

Exemple de lutte judiciaire pour le respect des obligations des employeurs :

Chez Ericsson France, la CGT a gagné un procès pour non respect des obligations des employeurs sur l'Égalité Professionnelle. La direction a été condamnée à donner les informations qu'elle refusait de donner, et l'accord précédent, dont le contenu ne respectait pas les obligations de l'employeur, uniquement signé par la CFE-CGC de l'entreprise, a été invalidé.

N'hésitez pas à utiliser les réseaux : UFICT, fédéral, etc
Un petit guide pour les militants sur le sujet est en cours d'élaboration.

Pour nous contacter : ufict@ftm-cgt.fr



Les ICT de Renault-Trucks Lyon s'organisent dans un seul syndicat UFICT

Interview de Patrick, manager chez Renault Trucks à Lyon



Tu es devenu récemment secrétaire Général du syndicat UFICT de Renault Trucks (Volvo) à Lyon. Quel est ton métier ?

Que fais-tu dans l'entreprise ?

Je suis responsable d'une équipe de concepteurs dans le bureau d'études Cabine. Je gère un groupe de 7 personnes internes plus de

1 à 14 sous-traitants suivant notre charge. Notre équipe travaille sur toutes les fonctions « Driving » : Planche de bord (hors composants électroniques), colonne de direction / volant / pédalier et chauffage / climatisation. Nous gérons les nouveaux projets comme la maintenance pour les véhicules Renault Trucks et aussi certains Volvo. Nous intervenons aussi sur des projets pour les Etats Unis, le Brésil, l'Inde et le Japon. Les déplacements internationaux sont fréquents.

Après un DUT en génie mécanique + 1 année de spécialisation en CFAO, j'ai débuté en 1989 chez Renault VI comme dessinateur à la planche. J'ai eu une expérience de 2 ans aux USA chez Mack Trucks, filiale du groupe. Je suis passé cadre en 2003 et j'ai commencé à gérer des équipes au sein du bureau d'études. Mon travail maintenant consiste à répartir la charge au sein de l'équipe en fonction du budget qui nous est alloué, des compétences et souhaits de chacun et bien sûr d'assurer ma fonction de manager, entretiens individuels, plan de formation et évidemment le plan d'augmentation. Et vu les systèmes de gestion du personnel mis en place dans notre groupe, je vis à fond la double nature du manager syndiqué.... pas toujours facile.

Ton élection a aussi été l'occasion de la fusion des deux syndicats UFICT de Volvo Vénissieux et Saint Priest.

Qu'est-ce qui a amené cette fusion des syndicats ? Combien de syndiqués pour combien de salariés ?

Renault Trucks est implanté sur 2 communes limitrophes. Il existait 2 établissements distincts : Vénissieux plutôt industriel (emboutissage, assemblage moteur, etc...) et St Priest plutôt tertiaire (bureaux d'études, labo d'essais, ...). Il y avait donc 2 UFICT. Il y a quelques années l'entreprise a décidé de regrouper les 2 établissements en un seul : Renault

Trucks établissement de Lyon. Dans un premier temps, les 2 UFICT ont continué d'agir parallèlement pour répondre au mieux aux problématiques propres à chaque site. Petit à petit, cette organisation en un seul établissement nous a amené à travailler conjointement au sein de nos collectifs et des diverses instances (CCE, CE, CHSCT) pour construire la lutte (rédaction et distribution de tracts, réunions d'info, etc...) contre les PSE successifs qui ont touché l'ensemble des services. Nous avons donc commencé à parler de fusion des 2 UFICT. Cette fusion est apparue comme une évidence. Le congrès de décembre 2015, réunissant nos 2 syndicats, n'en a été que l'officialisation.

Nous sommes donc maintenant 50 syndiqués pour 4023 salariés dans nos catégories ICT dans un établissement de 4784 salariés qui s'étend sur plusieurs centaines d'hectares. Personnes ne compte ses pas pour aller rencontrer les salariés !!!

Il est maintenant nécessaire de poursuivre cette dynamique pour que chaque syndiqué trouve la place qui lui convient dans notre nouvel UFICT.

Les élections professionnelles approchent dans votre établissement et vous sortez à peine d'un mouvement de mobilisation des salariés face à un PSE.

Comment s'organise le travail dans ton nouveau syndicat ?

Effectivement les luttes menées depuis 3 ans pour contrer 3 PSE nous ont fédérés mais ont aussi laissé des traces. Le travail des syndiqués a été très important, pour une mobilisation salariale forte mais pas suffisante pour pouvoir annuler ces plans purement boursiers. Le résultat n'est pas le reflet de l'investissement dont tous les syndiqués CGT ont fait preuve. Les élections professionnelles nous ont permis de nous mobiliser à nouveau pour un objectif beaucoup plus attractif.

Nous mettons en place des sections qui regroupent quelques syndiqués travaillant dans des secteurs proches. Les sections permettent d'être au plus près des salariés et de les inviter pour collecter leurs revendications. Nous avons aussi mis en place des collectifs, soit réguliers qui traitent de problématiques catégorielles par exemple pour les ICT (forfaits jours, déplacements, etc...), pour la discrimination, ou soit temporaires pour traiter un sujet particulier (par exemple la communication lors des PSE). Nous avons un secrétariat hebdomadaire et des Commissions Exécutives mensuelles qui réu-

nissent l'ensemble des syndiqués. Les secrétariats et CE ont lieu principalement du temps de midi. Il est bien sûr impossible d'avoir l'ensemble des syndiqués à chaque réunion mais cela nous permet de travailler dans une ambiance plus conviviale.

Nous avons aussi mis en place des secrétaires et trésoriers adjoints. Nos métiers nous amenant à nous déplacer cette organisation permet une continuité dans nos réunions.

Dans nos catégories ICT, il est important de montrer le positionnement de la CGT et surtout les propositions que notre syndicat apporte (droit à la déconnexion, temps de travail, égalité H/F, etc...). La diffusion par mail à nos sympathisants des lettres de l'UFICT et de l'info UGICT amènent nombre d'entre eux à se questionner et donc à revenir vers nous. Nous utilisons beaucoup les tracts et notre site internet : <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr/> pour communiquer avec les salariés.

Ce qui est le plus important c'est que chaque syndiqué amène ses idées, débattre librement et que nous construisions tous ensemble ce nouveau syndicat UFICT pour défendre tous les salariés. C'est ce travail que les salariés reconnaissent lorsqu'ils votent.

Comment avez-vous décidé d'utiliser ce nouveau syndicat pour la défense des intérêts des salariés ?

Quelle approche nouvelle a apporté la fusion des syndicats ?

Le fait de travailler au sein d'un même syndicat, nous permet d'analyser plus globalement les dossiers présentés dans les instances. De mieux en estimer les impacts sur tous les services de l'entreprise, car dans des groupes comme le nôtre, l'effet domino est de plus en plus fort. Notre communication en ce sens est plus riche et moins cloisonnée qu'auparavant. Cela nous permet de donner des perspectives plus globales aux salariés : par exemple un projet refusé ne touche pas que les études c'est aussi des essais en moins, une stratégie de marque pour les moteurs, c'est des projets en moins mais aussi de l'assemblage qui peut partir. Ces réflexions nous permettent de porter un réel projet industriel. C'est une de nos forces. L'organisation le mois dernier d'un colloque sur le transport, avec l'aide de l'Union Départementale, en est l'illustration.

Le vécu, l'expérience de chacun au sein des 2 anciens syndicats amènent une diversité qui enrichit tous les syndiqués. Tout n'est encore pas parfait, loin de là, il nous faut encore apprendre à se connaître, oublier certaines habitudes pour en partager de nouvelles, et surtout débattre librement de tous les

sujets pour ne pas laisser s'installer des malentendus. Ce nouveau groupe plus large ne doit pas empêcher chaque individualité de s'exprimer. Depuis 3 mois que ce nouveau syndicat existe, chaque syndiqué est motivé pour poursuivre l'aventure ensemble, débattre, continuer à faire progresser la CGT et d'en porter les valeurs.

Ce nouveau fonctionnement doit permettre à chaque syndiqué d'utiliser la force du collectif pour traiter une revendication particulière.



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES