



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Nexpublica

Le MENSUEL

La CFDT, premier choix des salariés

Pour la troisième fois consécutive, les salariés ont porté la **CFDT** à la première place des organisations syndicales françaises avec 26,58 % des suffrages. Ce score a été établi en cumulant l'ensemble des résultats électoraux dans toutes les entreprises du secteur privé au cours des quatre dernières années.

2017 a concrétisé le choix d'un nouveau syndicalisme plus proche des préoccupations des salariés et de leurs réalités de travail. 2021 puis 2025 confirment largement cette tendance. Ces trois scrutins, rassemblant chacun d'entre eux plus de 5 millions de votants, reconnaissent durablement la **CFDT** comme la première organisation syndicale.

Lors de ce dernier cycle, la participation aux élections dans les entreprises progresse de 1,3 point, avec 58,81 % de suffrages exprimés dans les Comités sociaux et économiques (CSE). Cette expression démocratique est un signal positif dans une période où la confiance dans les institutions est trop souvent malmenée.

Cette première place, la **CFDT** la doit d'abord à un travail de proximité des militants présents dans tous les secteurs professionnels et tous les bassins d'emplois pour écouter, accompagner et défendre les salariés. C'est ce travail du quotidien trop rarement mis en lumière qui porte ses fruits et incite les salariés à voter **CFDT**.

Dans une période bousculée par les crises économiques et politiques, troublée par des tentations extrémistes et populistes, la **CFDT** reste un repère, fidèle à ses valeurs de solidarité, d'émancipation et de justice sociale. Elle est reconnue comme une organisation capable de construire du progrès social et de répondre aux défis de la transformation écologique et des mutations du travail.

Cumulés avec les scores électoraux du public, ces résultats placent une nouvelle fois la **CFDT** sur la première marche du podium des organisations syndicales françaises, tous secteurs professionnels confondus.

Forte de ces résultats et parce que le monde du travail a besoin d'un syndicalisme fort et efficace, la **CFDT** appelle les travailleurs et travailleuses à rejoindre le premier syndicat de France.

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



Actualités CSE – Œuvres sociales



Ouverture des œuvres sociales

Du 1er mars au 3 juin 2025 :

- ✓ Demande de chèques vacances (en fonction du quotient familial + 60€ par enfant) avec une livraison prévue la 3ème semaine de juin
- ✓ Demande d'allocation rentrée scolaire (50€ par enfant scolarisé) avec une livraison prévue la 3ème semaine de juin

Œuvres sociales annuelles

Du 1er janvier au 31 décembre :

- ✓ Cinéma 15 tickets à tarif réduit (50% pris en charge par le CSE)
- ✓ Activités Sportives et Culturelles (50% des dépenses avec un plafond de 150€ en 2025)
- ✓ Vacances enfants de 20% à 60% en fonction du quotient familial (20 jours max)
- ✓ Prime naissance / adoption (190€ à réception d'un justificatif)

Projets collectifs par agence

Le CSE affecte un budget dédié à l'organisation d'activités locales et collectives au niveau des agences. Ce budget est de 60€ par salarié rattaché à l'agence et est non reportable sur l'année suivante alors PENSEZ A ORGANISER DES ACTIVITES/SOIREES AVEC VOS COLLEGUES



**Contactez vos
représentants CFDT !**



SOIREE « ESCAPE GAME » A REIMS

Le vendredi 24 avril, une vingtaine de collaborateurs de l'agence de Reims ont participé à une soirée « Escape Game » au Get Out.



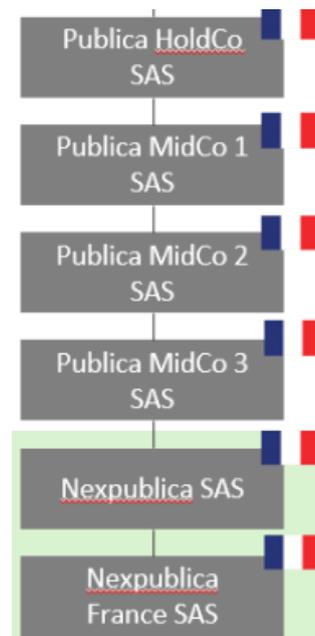
Enfermés dans différentes salles aux thèmes variés (« Hôtel », « Maudits pirates ! », « Les sorcières de Salem » et « Back to the past ») par équipe de 6 personnes, ils ont trouvé des indices, résolus des énigmes et réalisés des tâches ensemble dans un temps imparti (60 minutes) afin de s'échapper.

Actualités CSE – Réunion de CSE

La réunion CSE du 24 avril 2025 s'est déroulée à Clichy. Les points suivants ont été abordés :

Le Procès-Verbal du CSE de mars a été approuvé et sera disponible sur l'espace commun ([PV CSE 2025](#))

Le sujet était la situation économique à fin mars 2025 avec une explication sur la création des 3 holdings situés au-dessus de Nexpublica France. Ce sont les Midco (1, 2, 3).



Midco 3 : Entité pour la dette + rachats modestes (avec 1 salarié (le Directeur Financier))

Midco 2 : Entité qui sera vendue par l'actionnaire à terme (activité Nexpublica + dette)

Midco 1 : fusion/acquisition de taille importante (avec nouvelle possibilité de dette)

A ce jour, les 7 salariés : **Directeur des Ressources Humaines, Directeur Juridique, Directeur Technique, Directeur Commercial, Directeur des Business Lines Secteur Public, Cyber et Solutions transverses** ne sont toujours pas transférés de Nexpublica France vers Publica Midco (seul le **Directeur Financier** est rattaché à Midco3 depuis janvier).

A fin mars, l'entreprise a recruté 7 personnes en CDI, ainsi qu'un apprenti et un stagiaire, mais a dû gérer 4 départs, dont 2 étaient des licenciements.

L'expert-comptable de la société Adeco Expertise a, ensuite, présenté les comptes 2024 du CSE Nexpublica France.

Il a noté une baisse des fonds propres liée à plusieurs expertises faites l'an dernier.

A noter, une diminution des réserves ASC qui a été intentionnelle pour accroître les montants redistribués aux salariés comme le maintien du chèque Noël au montant maximum de l'Urssaf.

Le CSE est donc en adéquation avec le budget prévu l'an passé.

Le CSE a renouvelé sa confiance à notre expert-comptable d'ADECO Expertise pour la mission de présentation des comptes 2025 du CSE y compris le traitement des opérations comptables.

Le CSE a renouvelé sa confiance pour ce même cabinet, dans le cadre des consultations récurrentes annuelles sur la Situation Economique et Financière et Environnementale et la Politique Sociale, les conditions de travail et d'emploi et les conséquences environnementales de l'activité de Nexpublica France.

Sur la stratégie et l'organisation commerciale de Nexpublica France, le directeur commercial a expliqué le « repackaging » des offres : des solutions plus simples vis-à-vis du client, avec 3 versions différentes (standard, advanced et cloud) et non plus des modules à l'unité.

La souscription permet un revenu récurrent pour la société et des dépenses lissées pour les collectivités. Cela rend plus claire la tarification avec un seul montant pour le logiciel, la maintenance et l'hébergement pour l'offre cloud.

Les clients ont 3 mois à partir du renouvellement pour changer de modèles.

Les retours clients sont généralement favorables, néanmoins il est important de clarifier la situation car ce changement a suscité des réticences au départ.

Au sujet de la réorganisation de la BU Astre-RH :

Alerté par plusieurs salariés, le CSE a souhaité avoir des informations concernant les réorganisations (non annoncée au CSE) sur l'activité de Astre RH, et des rétrogradations de plusieurs salariés. Le directeur des produits transverses est intervenu pour apporter des précisions mais selon lui, il n'y a pas eu de réorganisation sur Astre RH, ni de changements de postes. Au vu des éléments fournis et de l'absence d'information, le CSE a donc voté une commission d'enquête pour « Risques PsychoSociaux » (RPS) concernant toute cette activité. Au vu des premiers entretiens effectués par vos élus **CFDT**, il y a un réel problème. **N'hésitez pas à revenir vers nous pour nous faire part de vos difficultés.**

Le CSE a appris que le bail de Chauray avait été résilié avant la présentation au CSE. Le **CFDT** regrette ce fait qui était attendu depuis quelques mois. Une recherche de nouveaux locaux est en cours, si possible, proche du lieu actuel.

À la suite de la suppression par la direction du remboursement de l'abonnement internet pour les salariés issus de l'ancienne équipe PIT, actuellement rattachée à la BU Finance, la direction a indiqué que ces frais sont déjà inclus dans le forfait « télétravail ». La **CFDT** déplore que ce montant forfaitaire soit si bas et souhaite fortement que ce montant soit réévalué.

Le prochain CSE se tiendra à Montpellier le 22 mai 2025.

Bon à savoir !

Sur le site ww.lassuranceretraite.fr, il est possible – sans attendre l'âge de 55 ans – de compléter votre carrière et déclarer vos enfants. Cela permettra, entre autres, d'avoir des estimations de montant de retraite, déterminer votre âge de départ en retraite avec plus d'exactitude.



Inaptitude, Incapacité, Invalidité : Comprendre les Différences et les Implications Juridiques

Aménagement de poste : faut-il être RQTH ? Il n'est pas obligatoire d'être reconnu travailleur handicapé (RQTH) pour demander un aménagement de poste. Il suffit de consulter la médecine du travail avec les justificatifs médicaux nécessaires. En revanche, si vous êtes RQTH et avez besoin d'un aménagement, il est conseillé de contacter la médecine du travail

Trois notions à distinguer :

- **Inaptitude** (constatée par le **médecin du travail**) : le salarié ne peut plus occuper son poste actuel, même après adaptation. Elle peut être d'origine **professionnelle ou non**.
- **Incapacité** (évaluée par le **médecin-conseil de la Sécurité sociale**) : perte partielle ou totale des capacités, généralement **après un accident du travail ou une maladie professionnelle**, avec un **taux d'incapacité** ouvrant droit à indemnisation.
- **Invalidité** (également évaluée par le **médecin-conseil**, mais liée à une **maladie ou un accident non professionnel**) : réduction durable de la capacité de travail, donnant droit, selon la gravité (catégorie 1 à 3), à une **pension d'invalidité** via la CPAM.

Conséquences juridiques :

- **Inaptitude** : l'employeur a l'obligation de proposer un reclassement. *La Cour de cassation (1er mars 2023)* a rappelé que si les postes proposés sont jugés inadaptés par le médecin du travail, cela peut justifier l'absence de reclassement et un licenciement pour inaptitude.
- **Handicap et reclassement** : *La Cour de cassation (15 mai 2024)* a précisé qu'ignorer le statut RQTH dans la recherche de reclassement ne constitue pas automatiquement une discrimination. **Mais le refus explicite de mesures d'aménagement peut entraîner la nullité du licenciement pour discrimination.**

À venir : changements réglementaires : Un arrêté du 15 mars 2025 introduit de nouveaux modèles de documents médicaux (aptitude / inaptitude, attestations de suivi, recommandations d'aménagement). Ces modèles seront obligatoires à partir du 1er juillet 2025.

Critère	Inaptitude	Incapacité	Invalidité
Qui établit ?	Médecin du travail	Médecin-conseil de la Sécurité sociale	Médecin-conseil de la CPAM
Origine	Professionnelle ou non	Accident du travail / Maladie professionnelle	Maladie ou accident non professionnel
Définition	Inaptitude à occuper le poste actuel	Réduction des capacités physiques ou mentales	Diminution durable de la capacité de travail
Évaluation	Après examen et tentative d'aménagement	Taux d'incapacité exprimé en %	Classement en 3 catégories (1 à 3)
Conséquences	Obligation de reclassement ou licenciement	Droit à indemnisation spécifique	Droit à pension d'invalidité
Obligations de l'employeur	Rechercher un poste adapté	N/A	N/A (mais peut influencer les droits au travail)
Lien avec RQTH	Peut renforcer la protection	Peut coexister avec RQTH	Peut coexister avec RQTH

Rappels utiles :

- Vous n'avez pas besoin d'être RQTH pour demander un aménagement de poste.
- Refuser un aménagement raisonnable à un salarié RQTH peut entraîner la nullité du licenciement.

Contactez vos correspondants CFDT



Vos contacts CFDT ne sont pas des noms dans une liste. Ce sont des élus engagés à vos côtés



Julie Machado

Députée Syndicale (Reims)
julie.machado@cfdt-nexpublica.com



Gérald Baes

Député Syndical (Montpellier)
gerald.baes@cfdt-nexpublica.com
06.72.46.49.07



Eric Castelain

Député Syndical (Reims)
eric.castelain@cfdt-nexpublica.com
06.99.94.89.63



Gilbert Saliou

Député Syndical (Aix-en-Provence)
gilbert.saliou@cfdt-nexpublica.com
06.07.84.00.25



Catherine Laboue-Goumy

Référente Harcèlement et Agissements Sexuels (Reims)
catherine.laboue-goumy@nexpublica.com
06.80.08.49.23

