

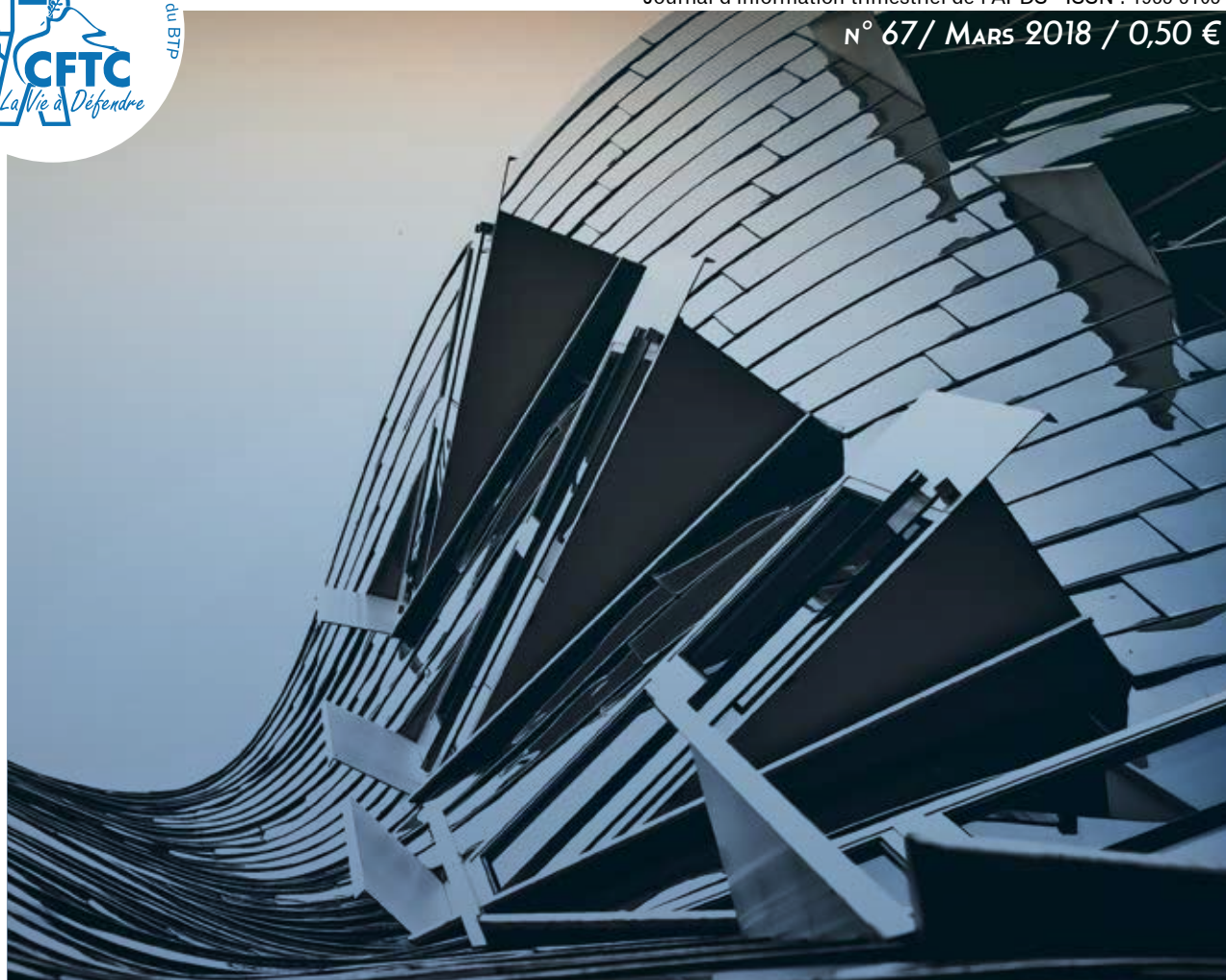
ÉCHO

BATI-MAT-TP



Journal d'information trimestriel de l'APDS - ISSN : 1955-5105

N° 67 / MARS 2018 / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Heures de délégation	5-6
Hierarchie des normes	6-7
Compte personnel de prévention	8
■ SECTEURS	9
■ SECTION	
LogiEst	10-11
Élections	12
■ JURIDIQUE	
La négociation sans DS	13-14
Les négociations relatives au CSE	15-17
■ JEUX	18
Info pratiques/Adhésion	19



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

ÉDITORIAL

Tous les décrets concernant les ordonnances ont été publiés. Seule la Loi de ratification peut encore modifier les mesures qu'elles contiennent. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC l'attend avec impatience, car elle devrait nous apporter des clarifications sur des dispositions qui restent à ce jour sans définition précise.

Je pense en particulier à la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche avec « des garanties au moins équivalentes ». Il est important de bien définir à quel niveau ce concept d'équivalence devra s'apprécier. Est-ce domaine par domaine, objet par objet, matière par matière... ?

Cette mesure est tellement vague qu'en l'état, elle pourrait donner naissance à des accords d'une extrême absurdité ! Bien sûr, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC veillera à encadrer les négociations de ses représentants pour éviter de tels accords, mais la possibilité offerte à certaines entreprises de négocier avec un salarié non mandaté me fait craindre le pire pour les salariés concernés !

Concernant la représentation du personnel, nous allons être contraints de défendre les intérêts des salariés avec moins de personnes et moins d'heures de délégation. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette diminution ne sera pas sans conséquence pour les représentants du personnel et par extension sur la qualité du dialogue social dans les entreprises ! Pourtant, l'expérience nous a montré que le dialogue social n'est pas un frein puisqu'il sert à protéger la dimension humaine inhérente au travail et que ses effets sont bénéfiques à l'ensemble de l'entreprise.

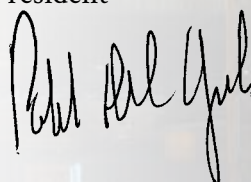
L'autre mesure que déplore notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est la limitation des mandats pour les représentants du personnel dans les entreprises de plus de 50 salariés. Accepter de représenter les salariés de son entreprise est une décision difficile à prendre, car ce choix peut plus ou moins impacter une carrière professionnelle.

De plus, cette responsabilité demande une grande expérience qui s'acquiert seulement avec les années. Cette limite aux mandats fait donc courir un double risque aux salariés. Le premier est de ne plus proposer aux salariés d'une entreprise les représentants du personnel les plus compétents quand ces derniers arrivent à la fin de leur troisième mandat.

Le deuxième est de placer une épée de Damoclès sur les représentants du personnel, car la protection liée à leur mandat sera dorénavant limitée dans le temps. Cette protection était le seul moyen pour rééquilibrer le rapport de force entre les employeurs et les représentants du personnel. En acceptant de la limiter, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que ce rapport penche favorablement du côté des employeurs et nous ne pouvons pas l'accepter !

Dernière minute : le texte du projet d'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle n'est même pas encore finalisé, qu'il est déjà remis en cause par le gouvernement. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que cet accord correspondait à un ajustement de la précédente réforme et non pas à un nouveau dispositif permettant aux salariés de s'épanouir dans leur travail.

Patrick DEL GRANDE,
Président



SALARIÉS DE L'ARTISANAT OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION !

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet de permettre aux salariés des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés, qui ne sont pas dotées de représentation du personnel, d'être représentés au niveau régional ou départemental dans les commissions paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg Saint-Martin
75010 PARIS**



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : | | | | | Ville :

Tél domicile : Tél portable :

Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :

Adresse de l'entreprise :





HEURES DE DÉLÉGATION

Le décret n° 2017-1819 relatif au comité social et économique a été publié au journal officiel le 30 décembre 2017. Il est entré en vigueur le 1er janvier 2018 et s'applique seulement au comité social et économique (CSE).

Moins d'élus et moins d'heures de délégation par rapport aux anciennes instances, voilà en substance ce que retiendra notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de ce décret. Individuellement, les élus auront plus d'heures de délégation, mais cette augmentation est due à la baisse du nombre de titulaires.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète de cette réduction des élus au CSE par rapport aux anciennes instances, car cette diminution aura sans aucun doute des répercussions sur la qualité de la représentation des salariés.

De plus, un même salarié ne peut pas exercer **plus de trois mandats successifs** dans une entreprise de plus de 50 salariés, alors que le nombre de renouvellements n'était pas plafonné avant les ordonnances.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette limitation est dangereuse pour nos représentants du personnel qui se sont engagés et ont pris la responsabilité de représenter leurs collègues.



En effet, défendre les intérêts des salariés peut mettre l' élu dans une situation de conflit avec son employeur. Limiter dans le temps les mandats et par extension la protection des représentants du personnel déséquilibrera beaucoup plus le rapport entre les élus et leur employeur.

Le décret donne la possibilité aux élus de cumuler leurs heures de délégation sur douze mois et de laisser les titulaires répartir leurs heures entre eux. Dans ces deux cas, ils ne pourront pas utiliser plus d'une fois et demi le crédit d'heure mensuel au cours d'un mois.

L'autre nouveauté est que le volume d'heures de réunion est plafonné sur l'année à 30 heures pour une entreprise de 300 à 1 000 salariés et à 60 heures dans une entreprise de plus de 1 000 salariés. Au-delà, les heures passées en réunion sont déduites du crédit de temps de délégation.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette mesure est absurde, car les heures de délégations ne devraient pas servir aux réunions, mais aux salariés! De plus, jusqu'à présent le temps passé en réunion était considéré comme du temps de travail.

Les élus présents au conseil d'entreprise (CSE doté de la capacité de négociation) bénéficient de 12 à 24 heures par mois supplémentaires pour participer aux négociations collectives. Ces heures s'ajoutent donc à leurs heures de délégation dédiées à leur mandat.

- Il s'agit de 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle qu'il est possible de prévoir des dispositions plus favorables (plus d'heures de délégation, d'élus, présence des suppléants aux réunions...) dans un accord sur le dialogue social ou lors du protocole d'accord préélectoral. Si votre entreprise était couverte par un accord sur le dialogue social avant la mise en place du CSE, les modalités prévues par ce dernier perdront leurs effets pour la nouvelle instance.

Nombre de titulaires et leurs heures de délégation

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841

Les 13 catégories à respecter :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires ;
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai dans un contrat de travail ;
- Les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail (en cas de perte de marché par exemple) ;
- Les dispositions relatives aux durées maximales des contrats à durée déterminée, au délai de transmission du contrat au salarié ainsi qu'aux délais de carence entre deux contrats, ainsi que pour les contrats de travail temporaire, les dispositions relatives aux durées maximales des contrats de mission, à leur renouvellement et aux délais de carence à respecter entre deux contrats ;
- Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les dispositions relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- En matière de portage salarial, les dispositions relatives à la rémunération minimale du salarié porté et au montant de l'indemnité d'apport d'affaire.
- En matière de durée du travail :
 - Les dispositions fixant la période de référence en cas de répartition de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine,
 - Les dispositions instituant un régime d'équivalence,
 - La fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit,
 - S'agissant du travail à temps partiel, les dispositions relatives à la durée minimale de travail hebdomadaire, à la majoration des heures complémentaires et aux conditions dans lesquelles peuvent être conclus des avenants au contrat pour augmenter temporairement la durée de travail.



HIÉRARCHIE DES NORMES

Les ordonnances Macron ont confirmé la possibilité aux employeurs de négocier des accords leur permettant de mettre en place des droits inférieurs à ceux garantis par la branche. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette mesure entraînera une concurrence sociale entre les entreprises d'un même secteur et les perdants seront à coup sûr les salariés.

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective a modifié les règles d'articulation des accords de branche et d'entreprise avec un principe simple : **l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche**. Cependant, pour éviter de donner aux entreprises une liberté totale, l'ordonnance impose aux négociateurs d'entreprise le respect des conventions et accords collectifs de branche dans treize catégories (voir page 6).

De plus, les partenaires sociaux ont la possibilité de faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans quatre catégories supplémentaires s'ils le souhaitent. Cela concerne le seuil de désignation des délégués syndicaux (DS), le nombre de DS et la valorisation de leur parcours syndical, la prime pour travaux dangereux ou insalubres, la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que cette liste a été enrichie par rapport à celle de la Loi travail, mais cette ordonnance a également modifié la garantie des accords de branche sur les accords d'entreprise, ce qui donne une tout autre saveur à cet enrichissement. En effet, avant les ordonnances du 22 septembre, un accord d'entreprise pouvait primer sur une convention collective ou un accord de branche si

les dispositions prévues étaient plus favorables. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette notion était en adéquation avec le rôle des branches, à savoir définir des règles impératives pour éviter un dumping social entre les entreprises d'un même secteur.

Maintenant, un accord d'entreprise pourra s'appliquer à la place d'un accord de branche dès lors qu'il présente **des garanties au moins équivalentes** à celles prévues par l'accord de branche. **Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce changement donnera sûrement lieu à de nombreux contentieux, car à l'heure actuelle il n'existe aucune définition pour apprécier le concept d'équivalence des garanties.**

La loi de ratification des ordonnances devrait nous apporter un éclairage salvateur sur cette notion de « garanties au moins équivalentes », mais en attendant, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à ses négociateurs dans les entreprises de ne pas signer d'accord, si celui-ci comprend des dispositions inférieures à celles prévues par la branche!**

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se tient à votre disposition pour étudier vos accords d'entreprise qui viendraient à modifier les dispositions conventionnelles.

Il est essentiel que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC soit parfaitement informée des négociations qui viendraient modifier vos conventions collectives nationales, alors que la définition prévue par les textes législatifs actuels d'« au moins équivalente » n'est pas définie, s'agit-il d'une étude globale ou individuelle?



COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION

Depuis le 1er octobre 2017, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été remplacé par le compte personnel de prévention (C2P). Cette modification a entraîné la disparition de 4 facteurs de pénibilités et la mise en place d'un dispositif de retraite anticipée pour les salariés exposés aux facteurs supprimés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait le point sur ce nouveau compte!

Les salariés peuvent acquérir des points pour alimenter leur C2P lorsqu'ils sont exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis.

Les 6 facteurs pris en compte sont les suivants :

- Le travail de nuit ;
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif ;
- Le travail en milieu hyperbare.
- Les températures extrêmes ;
- Le bruit.

Chaque année, l'employeur devra déclarer les situations de pénibilité de ses salariés aux caisses de retraite pour permettre à l'administration d'évaluer le nombre de points correspondant à l'exposition des salariés :

- 4 points pour un seul facteur (8 points pour les salariés nés avant juillet 1956) ;
- 8 points pour plusieurs facteurs (16 points pour les salariés nés avant juillet 1956).



Ces points peuvent être utilisés pour :

- Partir en formation pour accéder à des postes moins soumis à la pénibilité ;
- Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ;
- Partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.



Les 4 facteurs de pénibilité retirés du dispositif sont les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges, les agents chimiques dangereux et les vibrations mécaniques. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore cette suppression, car les facteurs concernés sont très présents dans les secteurs de la construction !

Cependant, les salariés exposés aux 4 facteurs exclus du dispositif pourront bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Un arrêté du 26 décembre 2017 est venu fixer la liste des maladies professionnelles donnant ce droit. Il est également possible d'obtenir ce départ anticipé avec une maladie (hors liste) dont l'imputabilité à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques exclus est attestée par la caisse.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP, cette alternative ne compense absolument pas la suppression des 4 facteurs dans le calcul des points puisqu'elle ne prévient aucunement les salariés des conséquences de la pénibilité. En effet, le principal atout du C2P est d'offrir aux salariés des solutions pour réduire ou supprimer la pénibilité avant qu'une maladie professionnelle ne survienne!

GÉOMÈTRES



CPNEFP

GPEC

La commission paritaire décide de remettre en place la GPEC « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » que nous avons mis de côté faute de consensus.

Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC ont alerté à plusieurs reprises les partenaires sociaux sur l'évolution de notre métier et nous sommes plutôt satisfait d'avoir été entendus.

En effet, la technologie et la mise en place de nouveaux outils ont considérablement changé notre environnement professionnel. C'est pourquoi nous restons très préoccupés par l'évolution des salariés. Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC secteur Géomètres ont demandé la mise en place d'un groupe de travail dès le mois de février 2018.

Enquête OMPL

Une enquête sur le devenir du BAC professionnel par la filière générale ou en alternance a été commandée à l'OMPL « Observatoire des Métiers des Professions Libérales ». Le constat à ce jour est que les jeunes qui se dirigent vers cette filière ont de grandes difficultés à trouver une entreprise en cours d'apprentissage et après leur formation.

De plus en plus de jeunes qui souhaitent poursuivre vers un BTS géomètre, rencontrent des difficultés, ou abandonnent en cours de formation. Selon nos

sources, le BAC Professionnel géomètre sera révisé prochainement pour s'adapter au référentiel du nouveau BTS.

CMP

Regroupement des branches

L'UNGE annonce avoir débuté des négociations avec la branche des Économistes de la construction en vue d'un rapprochement.

Cette négociation devrait vraisemblablement aboutir pour la fin de l'année 2018. Que va-t-il se passer concrètement pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC?

Avec une représentativité confortable, la CFDT avec plus de 45 % nous devance largement chez les Économistes de la construction. Mais relativisons ce score, car cette branche ne compte que 2500 salariés contre 12 000 pour les géomètres, où notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est, nous vous le rappelons, la première organisation.

Accord salaire 2018

Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC se doutaient qu'avec le score de l'UNGE (première organisation patronale en terme de représentativité) les négociations allaient changer !

Étant la première organisation patronale, elle mène la danse, les deux autres organisations CSNGT et SNEPPIM, ne pouvant que suivre (ou pas). Après une présentation de statistiques conjecturales, le collègue employeur (sans la CSNGT) propose une revalorisation des salaires pour 2018 à 1,25 %.

Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC secteur Géomètres ont demandé une revalorisation à 1,8 %, répartie comme suit : 1,4 % au titre de l'année 2018 et 0,4 % en compensation de l'année 2017 (accord non étendu par le ministère).



Enfin, et malgré nos tentatives de mettre en parallèle la valeur de l'indice INSEE à 1,4 % de taux d'inflation, et la redistribution du CICE, 7 % pour 2018, le collègue employeur s'en tient à sa première proposition à 1,25 %.

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

LOGIEST



La SA d'HLM Logiest Groupe Action Logement est une Entreprise Sociale pour l'Habitat qui a été créée en 1962 et qui contribue au développement de l'offre logement sur le Grand Est. Nous avons pour mission de proposer une offre de logement attractive et accessible au plus grand nombre : 70 % des ménages peuvent accéder à un logement social. Les domaines d'activités sont la location, l'accession neuve et la vente à nos clients locataires des biens de notre société.

Notre société gère aujourd'hui 22 000 logements et est composée de 340 salariés répartis entre le siège central à Metz et 6 agences (Saint-Avold, Forbach, Metz, Woippy, Thionville, Colmar). Jean-Charles KAMINSKI, délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC, élu au CSE et conseiller à l'UR Grand Est, nous parle de sa section syndicale.



Comment réagissent les salariés de la société face à la présence syndicale ?

La présence syndicale dans notre société remonte à environ 25 ans. Si au départ, elle ne représentait pas un large éventail, aujourd'hui elle est composée de 4 syndicats, preuve que les salariés sont demandeurs de cette représentation syndicale variée.

Je pense que les salariés apprécient la diversité des syndicats, chacun y trouve son compte. Il est important de communiquer et diffuser nos actions et nos réussites, faute de quoi les salariés auraient une idée fautive sur le syndicalisme, à savoir : mais que font-ils ?

Comment a-t-elle évolué dans le temps ? En nombre ? En actions ?

En 17 ans d'existence, notre section syndicale n'a pas cessé d'évoluer. Aujourd'hui, nous visons en terme de représentativité les 25 %. Nous sommes en pleine élection du CSE et nous avons après le 1er tour déjà trois élus dans le collège cadre. Le 2e tour sera crucial pour faire élire nos représentants dans le collège des employés, ouvriers et maîtrise.



Toute l'année, nous nous déplaçons sur nos différentes agences pour connaître les réactions de nos collègues, leurs besoins, leurs mécontentements et leurs attentes. C'est aussi le moment de leur expliquer nos actions que nous avons ou allons menées et d'expliquer l'importance d'adhérer à notre section syndicale BATI-MAT-TP-CFTC. L'enjeu de demain sera de réconcilier les jeunes avec le syndicalisme pour que notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC puisse continuer ses actions en direction des salariés de LogiEst.

Sa mise en place relevait-elle d'un manque, d'un besoin ?

À l'époque de sa création, Monsieur Christian LAROCHE, l'ancien DS de LogiEst, a constaté le besoin pour les salariés de la présence d'un syndicat constructif. Analyse faite de ce besoin, la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC a été créée chez LogiEst.

Comment les salariés ont-ils perçu l'implantation de notre section BATI-MAT-TP CFTC ?

Pour être honnête, les avis restent toujours contradictoires. Certains salariés se sont dit, un syndicat de plus dans notre société et d'autres ont apprécié la venue d'un syndicat constructif. Aujourd'hui, les salariés ont bien compris le bien-fondé de notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC.

Et la direction ?

La direction a besoin d'un syndicat comme le nôtre pour écouter, discuter et construire. Il est évident que nous ne sommes pas dans l'empathie avec elle, mais nous savons d'expérience que le dialogue social est bénéfique pour les salariés. Ceci étant dit, nous n'excluons jamais d'avoir des positions fortes et tendues pour nous faire comprendre. Le contexte actuel du logement social et l'appartenance au Groupe Action Logement ne fait que conforter ce sentiment, surtout lorsqu'on constate les nouvelles directives du groupe, à savoir cession et fusion sans logeant. Aujourd'hui, notre société doit se séparer

de 3 200 logements en Alsace et 40 collègues pour une raison de territoire, alors que cette société a son siège dans le Doubs. Nous défendrons nos collègues alsaciens pour que cette cession se fasse dans les meilleures conditions.

Et les autres syndicats ?

La force des différents représentants syndicaux est d'avoir compris que l'union fait la force. Chaque syndicat a sa tendance, mais nous nous efforçons lors des nombreuses négociations d'avoir une position commune.

Avec des agences en ALSACE/LORRAINE, comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?

La messagerie et le téléphone sont les deux réseaux principaux que nous utilisons. Nous n'oublions pas de communiquer par tract et par affichage sur les panneaux dédiés. De plus, nous nous rendons une à deux sur les différentes agences pour garder le contact avec nos collègues.

Pour l'avenir, que peut-on souhaiter à la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC ?

De continuer à obtenir des avancées pour nos collègues. Dans cette optique, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a créé une section Logement regroupant en particulier les ESH et les OPH. Nous pourrions échanger et partager nos actions sur toute la France puisqu'Action Logement est présente sur toute la France.

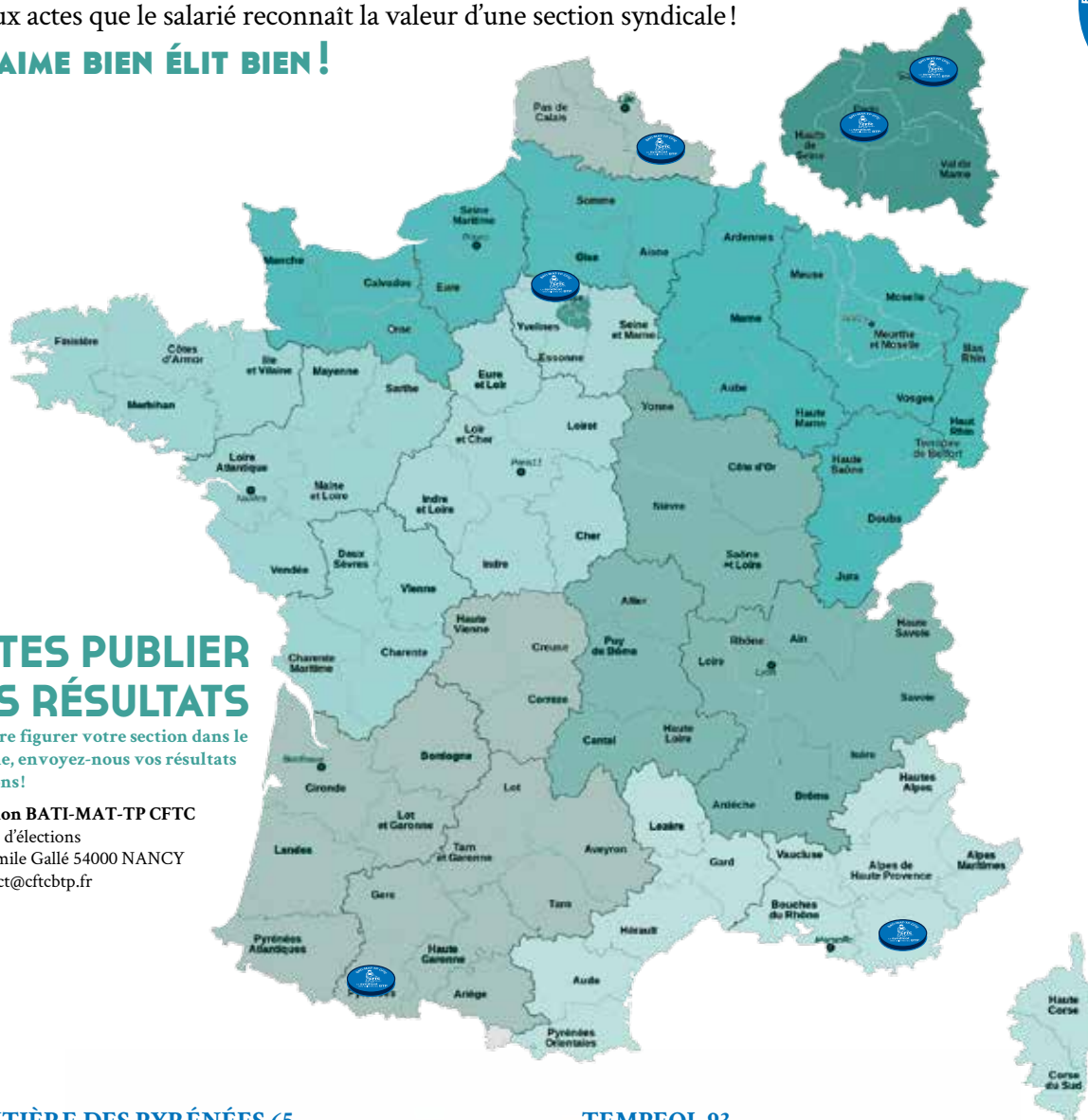
Merci Jean-Charles et bonne continuation !



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

C'est aux actes que le salarié reconnaît la valeur d'une section syndicale!

QUI AIME BIEN ÉLIT BIEN!



FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

Pour faire figurer votre section dans le magazine, envoyez-nous vos résultats d'élections!

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
Résultats d'élections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
ou contact@cftcbtp.fr

ROUTIÈRE DES PYRÉNÉES 65

Le 2^e collège est pour BATI-MAT-TP CFTC

CSE 2^e collège
3 titulaires - 3 suppléants

SPIE IDFNO 59

D'excellents résultats pour notre section syndicale

CE 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

DP 1^{er} collège (76)
3 titulaires - 1 suppléant
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

1^{er} collège (59)
2 titulaires - 3 suppléants
2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

CG ENERGIE 95

Nos candidats sont représentatifs dans l'entreprise

DU Collège unique
1 titulaire - 3 suppléants

TEMPEOL 93

Un carton plein pour nos candidats

DU 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants
3^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

SICF 75

Des élections disputées pour nos candidats

DU Autre collège
1 titulaire
2^e collège
1 suppléant

SNEF 83

De très bons résultats pour notre section syndicale

CE 3^e collège
1 suppléant

DP 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
1 suppléant



LA NÉGOCIATION SANS DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le régime de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux n'a cessé d'évoluer ces dernières années. La dernière réforme en la matière opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit une nouvelle organisation de la négociation d'entreprise qui diffère selon la taille des entreprises. Ces nouvelles modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical sont d'ores et déjà applicables.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ou de moins de 20 salariés sans élu : proposition par l'employeur d'un projet d'accord devant être approuvé par les salariés

Dans ces entreprises, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Pour que l'accord soit adopté, il doit être soumis au vote des salariés et ratifié à la majorité des deux tiers.

Il n'y a donc pas de véritable négociation dans ces entreprises dans la mesure où l'employeur soumet à l'approbation des salariés un projet d'accord établi unilatéralement.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore cette possibilité de soumettre à la ratification du personnel un projet d'accord conçu et rédigé par le seul employeur sans la moindre négociation, ni concertation. Ce dispositif apparaît contraire à l'objectif de renforcement du dialogue social affiché par l'ordonnance du 22 septembre 2017.



Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : négociation possible, au choix de l'employeur, avec des élus ou avec des salariés mandatés

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, deux modalités alternatives de négociation sont prévues. Les accords d'entreprise peuvent ainsi être négociés et conclus, au choix de l'employeur :

- Soit avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche, représentants du personnel ou non ;
- Soit avec des élus du personnel titulaires, mandatés ou non.

Lorsque l'accord est conclu avec des salariés mandatés non élus, il doit, pour être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. L'employeur doit donc organiser une consultation des salariés.

S'agissant des accords négociés avec des élus titulaires, mandatés ou non, ils doivent être signés par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Contrairement à ce qui est prévu pour les entreprises de 50 salariés et plus, il n'y a pas d'obligation pour l'employeur d'informer les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC craint que pour éviter d'avoir à organiser une consultation des salariés, les employeurs privilégient la négociation avec des élus. Or, les employeurs n'ayant pas d'obligation d'informer les organisations syndicales, ces dernières seront très souvent exclues du processus de négociation et ne pourront donc pas s'assurer de l'équilibre des accords.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : primauté de la négociation avec des élus mandatés, à défaut, négociation avec des élus non mandatés, à défaut, avec des salariés mandatés.

Dans ces entreprises, le Code du travail impose un ordre de priorité entre les interlocuteurs. Les négociations se font donc :

- En priorité, avec des élus titulaires mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- À défaut, avec des élus titulaires non mandatés ;
- À défaut, avec des salariés mandatés.



Pour être valable, l'accord conclu avec des représentants élus mandatés doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



En l'absence d'élus mandatés, les accords peuvent être négociés avec des élus titulaires non mandatés. La validité des accords ainsi conclus est subordonnée à leur signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour ces deux modalités de négociation avec des élus mandatés ou non, l'employeur doit faire connaître aux élus son intention de négocier. Les élus souhaitant négocier doivent le faire savoir à l'employeur dans un délai d'un mois en indiquant, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicale. À l'issue de ce délai d'un mois, la négociation s'engage avec les élus mandatés ou, à défaut, avec les élus non mandatés.

Lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier à l'issue du délai d'un mois, ou dans les entreprises dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant élu du personnel, les accords peuvent être négociés avec un ou plusieurs salariés mandatés.

Pour être valables, les accords conclus avec des salariés mandatés doivent avoir été approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans tous les cas, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise doivent être informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations avec des élus ou des salariés mandatés.

Enfin, chaque négociateur, qu'il soit élu ou non, bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.





LES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU CSE

Le comité social et économique (CSE) remplace progressivement les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT à l'issue de leur mandat et au plus tard le 31 décembre 2019. L'appauvrissement des moyens de fonctionnement de cette nouvelle instance fait craindre une dégradation significative de l'efficacité de la représentation du personnel (diminution du nombre d'élus et du nombre global d'heures de délégation, non-participation des suppléants aux réunions du CSE, etc.).

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il apparaît donc primordial de rééquilibrer les moyens du CSE par le biais de la négociation d'entreprise. La négociation des moyens du CSE est d'autant plus nécessaire que les stipulations relatives aux CE, CHSCT et DP des accords conclus précédemment dans l'entreprise deviennent caduques et cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE. Tous les moyens supplémentaires des institutions représentatives du personnel négociés au fil des années disparaissent donc automatiquement lors de la mise en place du CSE.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose dans cet article une liste des sujets à inclure dans les différentes négociations d'entreprise.

Dans le protocole d'accord préélectoral :

Outre les éléments habituels concernant les modalités d'organisation des élections, il convient de porter une attention particulière au **nombre d'élus**, ainsi qu'au **crédit d'heures de délégation**, surtout dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés qui sont les plus impactés par la baisse du nombre global d'heures de délégation.



Il conviendra également dans les entreprises de moins de 300 salariés de rehausser, voire de supprimer, **la limite du nombre de mandats successifs**. À défaut d'accord sur ce point, le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le projet de loi de ratification définitivement adopté par le Parlement le 14 février 2018 interdit aux entreprises de plus de 300 salariés de déroger à ce principe de limitation du nombre de mandats successifs, et ce même dans le protocole d'accord préélectoral. Cette négociation n'est pas la plus urgente dans la mesure où la limitation n'interviendra qu'à l'issue du troisième mandat suivant la première mise en place du CSE.



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Dans l'accord de mise en place du CSE définissant les établissements distincts :

Comme auparavant, il s'agit dans cet accord de définir **le nombre et le périmètre des établissements distincts** dotés de CSE d'établissement. Une nouveauté est à signaler sur ce sujet : désormais en l'absence d'accord, l'employeur fixe unilatéralement la carte sociale et l'autorité administrative n'intervient plus que si elle est saisie par une partie intéressée.



Il est également possible de négocier **la mise en place de représentants de proximité**. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère ce point essentiel afin d'assurer un contact au plus proche des salariés et de succéder en quelque sorte aux délégués du personnel. Ces nouveaux représentants du personnel conventionnel ne sont pas définis par le texte. L'accord les mettant en place doit donc également déterminer leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leurs modalités de fonctionnement (crédit d'heures...). Aucune disposition supplétive n'étant prévue sur ce thème, l'accord se doit d'être précis et complet.



La mise en place d'une commission santé, sécurité de condition de travail (CSSCT) peut être négociée dans les entreprises de moins de 300 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de la mettre en place. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la création de cette commission devrait être systématique. L'accord doit définir le nombre de membres de la commission, ses missions déléguées par le CSE, ses modalités de fonctionnement, les modalités de formation de ses membres et le cas échéant les moyens qui leur sont alloués.

Dans des accords classiques :

À côté des commissions obligatoires (formation, logement, égalité professionnelle, marchés et économique), si le CSE souhaite mettre en place **des commissions supplémentaires** (activités sociales et culturelles, prévoyance, etc.) un accord collectif est nécessaire. Auparavant, la mise en place de commissions facultatives ne nécessitait pas d'accord et dépendait simplement d'une délibération du CE.

La présence des suppléants aux réunions du CSE constitue un autre enjeu de négociation. En effet, désormais, à défaut d'accord plus favorable, les suppléants ne peuvent plus participer aux réunions du CSE, sauf en cas de remplacement d'un titulaire. Pour des raisons évidentes d'efficacité de leurs interventions, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que les suppléants devraient systématiquement assister aux réunions de l'instance.

Enfin, **la durée annuelle globale de réunions non déduite des heures de délégations** peut également être négociée. À défaut d'accord d'entreprise sur ce point, le temps passé par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions s'impute sur le crédit d'heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions excède :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Afin de permettre aux élus de bénéficier du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande de négocier des dispositions visant à augmenter la limite d'heures au-delà de laquelle le temps de réunion s'imputera sur le crédit d'heure, voire à supprimer cette limite



SUDOKU

Complétez toute la grille avec des chiffres allant de 1 à 9. Chacun ne doit être utilisé qu'une seule fois par ligne, par colonne et par carré de neuf cases.

1	9	2	6	7	4	5	3	8
7	8	3	5	9	2	1	6	4
5	4	6	3	1	8	7	9	2
3	5	9	4	6	1	2	8	7
4	6	8	7	2	5	3	1	9
2	1	7	8	3	9	4	5	6
9	2	4	1	5	6	8	7	3
8	3	5	9	4	7	6	2	1
6	7	1	2	8	3	9	4	5

Solution sudoku Écho n°64

	2		6		7			9
9	4	3	5					
		8	3		9		1	5
	8	4			2		9	
	5	7		3		1	8	
	1		7			3	6	
8	7		4		1	2		
					3	6	7	1
5			2		6		4	

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

L	B	A	C	H	E	R	T	T	E	A	T	A	I	E	E
O	G	N	A	R	E	N	N	C	R	I	R	E	M	C	R
U	N	A	U	G	E	A	N	E	D	C	R	M	M	N	C
V	E	R	A	M	R	A	V	E	H	D	I	E	U	E	A
E	S	G	E	O	L	O	N	A	I	C	L	A	N	R	L
T	N	S	D	L	L	I	N	C	R	S	I	D	I	E	E
E	I	O	I	L	I	G	V	O	E	I	R	L	S	V	V
A	G	A	U	I	E	R	E	R	M	E	E	E	E	E	A
U	V	P	G	R	A	M	E	R	E	E	R	R	P	R	F

- ACRE • AGRONOME • AISEMENT • AMERE • ARCHANGE • ARMURE • AVARIER •
- BACHE • CENDREE • CIDRE • CLAN • CREANCE • ENGAGER • FAVELA • GINSENG •
- GRANA • GUIDEAU • IMMUNISE • INEDIT • LESER • LICHEN • LIVRE • LOUVETEAU •
- MICRO • MOLLIR • ODORANT • PERSIENNE • PULLOVER • REGLO • RELIRE •
- REVERENCE • VAILLANCE • VENERIE

MOTS COUPÉS

Assemblez les groupes de lettres deux par deux pour former des mots de six lettres. Un groupe peut être utilisé plusieurs fois pour construire des mots différents. Seuls les noms communs au singulier, les verbes à l'infinitif et les adjectifs sont admis.

BOU	CAN	CHI	COT
DIC	FFE	LET	MIE
PIE	POU	RBE	TER
TON	TOU	TRE	VOL

Solution mots coupés Écho n°64
 APACHE, APARTE, BOUCAN, BOUCHE, BOUFFE, BOURBE, BOUTER, BOUTON, BOUVET, BRECHE, BRETON, BREVET, CANCHE, CANTER, CANTON, CANTOR, CHERTE, CHEVET, PISTER, PISTIL, PISTON, PISTOU, TILTER, TIMBRE, TORCHE, TORTIL, TOUCAN, TOUCHE, TOUFFE, TOURBE, TOURTE, TOUTIM

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C** (depuis le 1^{er} janvier 2018)
- **Horaire brut** : 9,88€
 - **Mensuel brut** : 1 498,47€ - **Mensuel net** : 1 188€
- APPRENTIS**
- **Salaire minimum (% du SMIC)** : (Base 151,67 h)

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1	2	3
- de 18 ans	25%	37%	53%
18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et +	53%	61%	78%

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1^{er} janvier 2018 :

- **Nourriture** : 1 repas = 4,80€
1 journée = 9,60€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,57€ (depuis le 1^{er} janvier 2018)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 311€ - Trimestre : 9 933€ - Année : 39 732€

TITRES-RESTAURANT

La contribution patronale est exonérée de cotisations Sécurité Sociale si elle est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre et ne dépasse pas 5,43€.

FRAIS PROFESSIONNELS

Les allocations forfaitaires pour couvrir les frais professionnels liés à la nourriture et au logement sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale pour les salariés en situation de travail particulière, et sont présumées utilisées conformément à leur objet si elles ne dépassent pas les plafonds suivants.

- **Remboursement des frais de repas (par repas)** : salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant : en déplacement : 18,60€ à l'entreprise ; 6,50€ sur chantier ; 9,10€
- **Frais de logement** : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 66,50€ - Province : 49,40€

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

- **MALADIE (Indemnités journalières)**
Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 44,34€. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 59,12€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (198,82€ max. pour 2018), 80% du salaire à partir du 29^e jour (265,09€ max. pour 2018). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

- **Indemnité journalière maximale** : 86€

CHÔMAGE RÉINSERTION

CHÔMAGE ASSURANCE

- **Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans)** : L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence. **Montant et durée de l'indemnisation - cas général :**

ALLOCATIONS ET PRIME

	Montant journalier
Partie fixe (ARE)	11,84 €
Allocation minimale (ARE)	28,84 €
Seuil minimal ARE Formation	20,67 €
Calcul du montant de l'association	57 % ou 40,4 % + partie fixe dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence.

- **Allocation Temporaire d'Attente (ATA)** : 11,49 € par jour.
- **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 16,32 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 142,40€ pour un célibataire et 1 795,20€ pour un couple.
- **Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS)** : 35,24€ par jour.

Filière	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	50 ans et +
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	12 mois sur les 20 derniers	16 mois sur les 26 derniers	27 mois sur les 36 derniers
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1095 jours (36 mois)

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

● A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	129,86 €
3	296,24 €
Par enfant en plus	166,38 €

● Majoration pour enfant à charge 14 ans et plus

Ages	Montant
+ 14 ans	64,93 €

● A.S.F. (Allocation de soutien familial)

Qualité	Montant
Par enfant à charge	109,65 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	146,09 €

● A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire)

Enfant âgé de 6 à 10 ans : 364,09 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans : 384,17 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans : 397,49 €

● Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	PreParE majorée
Cessation totale d'activité	392,09 €	640,90 €
Activité = au plus à 50 %	253,47 €	
Activité entre 50 % et 4/5	146,21 €	

● Prime de déménagement

Pour 3 enfants : 978,82 €
Pour 4 enfants : 1060,39 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e : 81,57 €

● A.E.E.H. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)

Décision CDES	Montants
Allocation de base	130,51 €
1 ^{ère} catégorie	228,39 €
2 ^{ème} catégorie	395,60 €
3 ^{ème} catégorie	505,72 €

● R.S.A. socle (Revenu de Solidarité Active)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	545,48 €	818,22 €
1	818,22 €	981,86 €
2	981,86 €	1145,50 €
3	1200,06 €	1363,69 €

BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC Tél. : 01 44 85 73 46 • Fax : 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS
E-mail : federation.btp@cftcbtp.fr • Site : www.batimattp-cftc.fr

VOUS

M. Mme NOM & Prénom : Date de naissance : __/__/____
Adresse personnelle : CP Ville :
Tél. dom. : __/__/____/____/____ Portable : __/__/____/____/____ Email :

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : Effectif : + de 10 - de 10 Nbre :
Adresse : CP Ville :
Votre profession : Vous êtes : Ouvrier/Employé ETAM CADRE (IAC) Retraité
Vous êtes du : Bâtiment TP Autres (préciser) : Date :
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche. Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date :		Signature :



ÉCHO
BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel

Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
Tél. 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre :
Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal :
Mars 2018 (1^{er} trimestre 2018)

N° de commission paritaire :
1018 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication :
Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'activité Les Oiseaux - Rue des Colibris BP 78 - 62302 LENS Cedex

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - pour la publicité s'adresser à la rédaction.

ACCOMPAGNER

les branches professionnelles
pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

 @AdeisBranches

 @Adéis