

W Social Webinaire

29 MARS 2024

Bienvenue au 10^{ème}
Webinaire

Intervenants : Maud CURIE, Aliya KUREEMUN et Justine PICOUCHE

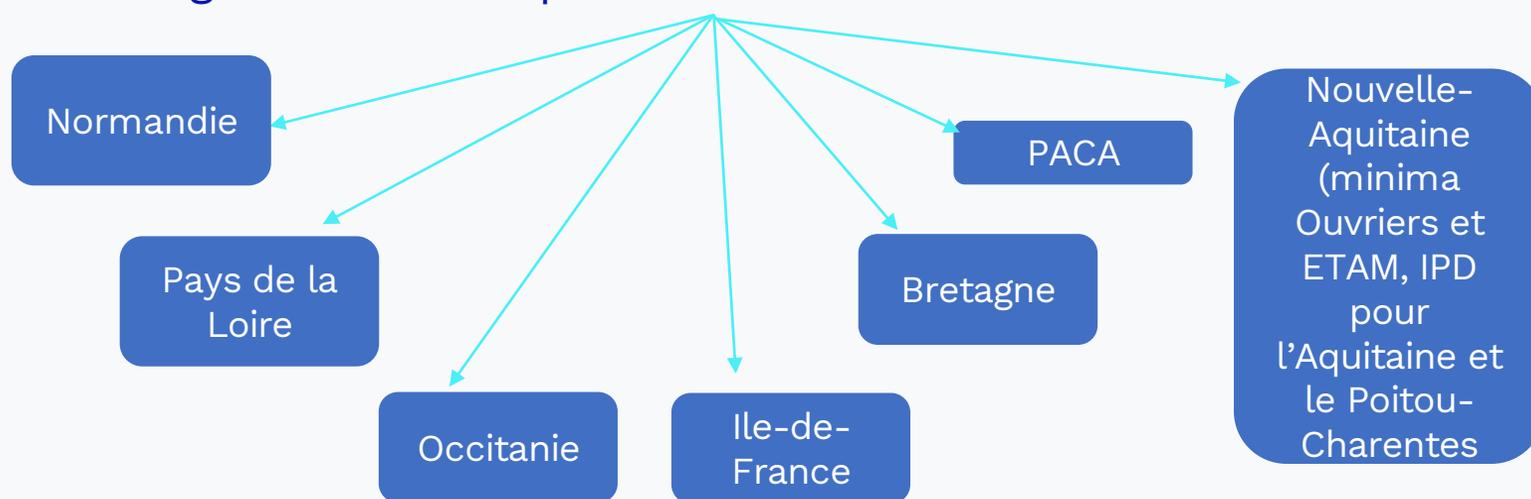
Informations sur l'extension des accords disponibles sur le [site internet](#)

EXTENSION DES ACCORDS SALARIAUX

Effets de l'extension

Rend obligatoire les dispositions des accords collectifs à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial

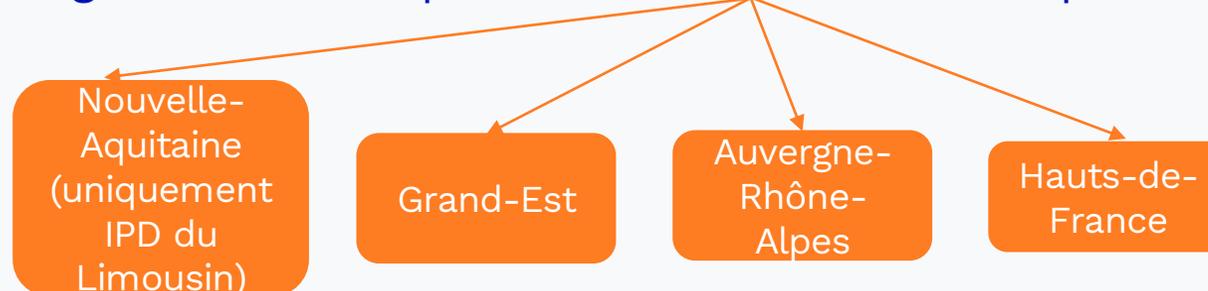
Régions dans lesquelles les accords sont étendus



Accord national du 14 novembre 2023 relatif aux minima Cadres pour 2024 étendu

- Par arrêté du 21/02/24
- Publié au JO du 16/03/24

Régions dans lesquelles les accords ne sont pas encore étendus



NB : pour rappel, il n'y a pas eu d'accord en BFC et CVL, mais des décisions unilatérales



1
Sujets d'actualité dans la branche
–
Point d'actualité sur l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie

POINT D'ACTUALITÉ SUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

Pour une
présentation de
des
jurisprudences du
13 septembre
2023, voir le
Webinaire n° 8
disponible sur le
[kit social](#)

Conseil constitutionnel, 8 février 2024, n° 2023-1079 QPC

Sont **conformes à la Constitution** les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du Code du travail, qui excluent l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie/accident d'origine non professionnelle et limitent à un an la période d'acquisition de congés en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.
Pour autant, **non-conformité avec le droit de l'Union européenne (jurisprudences du 13 septembre 2023)**

Avis du Conseil d'État rendu et projet d'amendement du Gouvernement en mars 2024

- Amendement par le Gouvernement du projet de loi portant DDADUE (diverses dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne)
- Saisine du Conseil d'Etat du projet d'amendement afin de mettre en conformité la législation française avec le droit de l'UE
- Amendement déposé par le Gouvernement le 15 mars 2024 et adopté provisoirement par l'Assemblée nationale le 18 mars 2024
- Adoption définitive après le passage en commission mixte paritaire (CMP)

POINT D'ACTUALITÉ SUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

Modifications provisoirement adoptées

Quelles modifications ont été apportées au Code du travail ?

Acquisition de congés payés pendant la maladie ou l'accident ordinaire

- **2 jours ouvrables** par mois
- Dans la limite de **24 jours** ouvrables par période d'acquisition de congés payés

Acquisition de congés payés pendant un ATMP

- **2,5 jours ouvrables** par mois
- **Sans limitation de durée**

Report des congés payés acquis en dehors des périodes de maladie ou d'accident ordinaire

- Concerne uniquement les congés payés acquis mais non **pris en raison de la maladie ou l'accident** (d'origine professionnelle ou non)
- **15 mois** à compter du respect par l'employeur d'une **obligation d'information** effectuée après la reprise du travail par le salarié
- L'information porte sur le nombre de jours de congé à prendre et la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris
- L'information se fait par **tout moyen** et dans les **10 jours** suivant la reprise du travail

Report des congés payés acquis pendant la maladie ou l'accident

- **15 mois** à compter du **terme de la période d'acquisition** des congés payés pour les salariés **dont le contrat de travail est suspendu depuis au moins 1 an**
- En cas de reprise du travail par le salarié avant l'expiration de la période de report des congés payés, le report est **suspendu** jusqu'à ce que l'employeur respecte son obligation d'information

POINT D'ACTUALITÉ SUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

Modifications
provisoirement
adoptées

Quelles modifications ont été apportées au Code du travail ?

Négociation collective sur le report des congés payés

- Possibilité, par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, de négocier **une période de report des congés payés supérieure à 15 mois**

Adaptation de la règle de calcul du 10^{ème} de l'indemnité de congés payés

- L'acquisition de congés payés pendant la maladie ou l'accident ordinaire étant limité à 24 jours ouvrables, **le salaire pour ces périodes est reconstitué à 80%**

Application rétroactive de la loi à compter du 1^{er} décembre 2009

- Sous réserve des décisions de justice devenues définitives ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits

Pour les salariés en poste

- **Délai de forclusion de 2 ans** à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour agir

Pour les salariés sortis des effectifs

- Application de la **prescription triennale***
- *en cours d'expertise par la DGT concernant les salariés relevant de caisses de congés payés

INTÉGRATION DU RISQUE CANICULE DANS LE RÉGIME D'INTEMPÉRIES

RAPPEL : QU'EST CE QU'UNE INTEMPÉRIE

- ✎ Définition du régime du chômage-intempéries : dispositif d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi en raison des intempéries.
- ✎ Définition légale des intempéries : « *Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.* » (C. trav., art. L. 5424-8).
- ✎ Le dispositif avait été précisé dans une lettre ministérielle (désormais abrogée) qui listait les intempéries ouvrant droit à indemnisation qui sont : « *le gel, le verglas, la pluie, les neiges, les inondations quand elles rendent réellement tout travail impossible ou dangereux [...]* » et ajoute « *.. Mais la chaleur ne peut rentrer en considération, même pour les travailleurs des entreprises de couverture. En effet, par les fortes chaleurs, les premières heures de la matinée et les dernières heures de la soirée peuvent être utilisées sans danger d'insolation. L'indemnité n'étant accordée qu'à partir du premier jour ouvrable qui suit l'arrêt de travail, il ne pourrait jamais y avoir lieu à indemnisation* » (Lettre ministérielle du 20 janvier 1947).
- ✎ La canicule et les fortes chaleurs **ne sont donc pas considérées comme des événements climatiques ouvrant droit au chômage-intempéries** (sauf exceptions, depuis la création de la commission canicule, voir slide 12).

INTÉGRATION DU RISQUE CANICULE DANS LE RÉGIME D'INTEMPÉRIES

RAPPEL : QU'EST CE QU'UNE CANICULE

- ✎ Une définition qui varie d'un département à l'autre : épisodes de températures élevées, de jour comme de nuit, sur une période prolongée (au moins 3 jours).
 - Seuils de température et de durée définis par département.
 - Prise en compte également de multiples critères de santé publique liés à l'environnement local.

- ✎ Tendances à l'aggravation du risque, en nombre d'épisodes et en durée.

INTÉGRATION DU RISQUE CANICULE DANS LE RÉGIME D'INTEMPÉRIES

DEPUIS 2004, UNE PRISE EN COMPTE A MINIMA DE LA CANICULE

- ✎ Un mécanisme d'indemnisation des arrêts pour cause de canicule a été mis en place au début des années 2000 ; mais celui-ci est limité.
- ✎ Ne peuvent être pris en compte, que les arrêts de chantiers :
 - dont la demande d'indemnisation a été acceptée de façon **dérogatoire et exceptionnelle** par la **Commission canicule** de CIBTP France (accord au cas par cas) ; Cette commission se tient une fois par an.
 - situés dans une zone déclarée par le préfet en **niveau d'alerte 3 (orange)** ou **4 (rouge)** → seuls niveaux de vigilance où la canicule est caractérisée.

INTÉGRATION DU RISQUE CANICULE DANS LE RÉGIME D'INTEMPÉRIES

ACTION DE LA FNTP POUR UNE PRISE EN COMPTE DE LA CANICULE DANS LE RÉGIME DE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

- En 2020, la FNTP avait demandé à la CIBTP France un assouplissement des conditions de **prise en charge de la canicule dans le cadre du chômage intempéries** pour préserver la santé des salariés sur les chantiers exposés aux très fortes chaleurs, notamment lors des pics d'activités concentrés sur la période estivale.
- Des **travaux ont été menés avec l'aide d'un actuaire**, et les organisations patronales (FNTP, FFB, CAPEB, Fédération des SCOP-BTP) ont demandé au Ministère du Travail une modification du régime intempérie afin d'y intégrer la canicule (courrier du 2 mai 2023).
- Par un courrier du 3 août 2023, le **Ministère du Travail a répondu** en partageant la nécessité d'examiner l'opportunité de faire évoluer le cadre juridique des intempéries et a renvoyé le soin à la DGEFP d'identifier les adaptations envisageables.
- Septembre 2023 : lancement des travaux sur les modalités d'intégration de la canicule au régime intempéries avec la DGEFP et le Ministère du travail (quelle évolution du cadre légal notamment) avec l'objectif que le dispositif soit prêt pour l'été prochain.
- Décembre 2023 : résolution adoptée par le CA de CIBTP France **pour intégrer le risque canicule dans le régime intempéries sous certaines conditions.**



En attente : un décret simple prévoyant la possibilité explicite d'une prise en charge du risque canicule et une modification de l'arrêté du 18 janvier 2003 pour ajuster le seuil réglementaire du fonds de réserve.

INTÉGRATION DU RISQUE CANICULE DANS LE RÉGIME D'INTEMPÉRIES

PRISE EN COMPTE DE LA CANICULE DANS LE RÉGIME DE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

- **A partir de quand ?** A compter du **1er avril 2024** (79ème campagne) sans impacter les taux d'appels de cotisations relatifs au régime intempéries
- **Sous quelles conditions ?** Intégration du risque canicule observée sur la période allant du **1er juin au 15 septembre**, dès lors qu'une des deux conditions est satisfaite :
 - 1) **Soit niveau orange ou rouge d'alerte pour forte chaleur, publiés par Météo France pour le département concerné** → la collecte des bulletins publiés par Météo France sera assurée par le réseau des caisses CIBTP, sans démarche de l'entreprise ;
 - 2) **Soit arrêté préfectoral de vigilance météorologique de niveau 3 ou 4 pour le département concerné** → pour les périodes d'alerte signalées en vert ou jaune par Météo France, l'entreprise devra fournir l'arrêté préfectoral de vigilance météorologique de niveau 3 ou 4 pour le département concerné pour demander la prise en charge du risque canicule.
- **Quelle indemnisation pour les salariés ?** 75% du salaire horaire perçu par le salarié
- **Quel remboursement pour les entreprises ?** Remboursement minoré de **20%** par rapport aux règles classiques de remboursement des autres intempéries prises en charge.
80% du remboursement intempérie classique sur les 3 premières années de mise en œuvre du risque puis pouvant atteindre 100% à partir de la 4ème année sur décision du CA et sous réserve de rester compatible avec les règles de pilotage du fonds de réserve

Attente d'un décret et d'un arrêté

INTÉGRATION DU RISQUE CANICULE DANS LE RÉGIME D'INTEMPÉRIES

PRISE EN COMPTE DE LA CANICULE DANS LE RÉGIME DE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

- Quelle sera la charge déclarative pour les entreprises ?

Le nouveau dispositif allège la charge déclarative des entreprises au regard de la procédure mise en œuvre jusqu'en 2023:

- La collecte des bulletins publiés par Météo France sera assurée par le réseau des caisses CIBTP ↔ les entreprises n'auront pas à produire elles-mêmes ces relevés pour attester de la réalité du risque canicule pendant l'alerte.
- En revanche, la fourniture d'arrêtés préfectoraux sera exigée, pour toute déclaration d'arrêt canicule dont les dates et heures/minutes de début et fin ne s'inscriront dans aucune des dates de début et de fin d'une période d'alertes orange ou rouge.
- La charge de la preuve incombera donc, par exception, à l'entreprise pendant les périodes d'alerte signalées en vert ou en jaune par Météo France. Dans ce cas, l'entreprise veillera à ce que l'arrêté préfectoral sur lequel elle fonde sa demande de prise en charge vise bien la commune où se situe le chantier arrêté.
- **Aucun autre document ou élément justificatif de la réalité du risque canicule ne sera accepté ni exigé**

Attente d'un décret et d'un arrêté

NÉGOCIATION SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DANS LES TRAVAUX PUBLICS (1/2)

Constats

- **Contexte économique :**
 - Une activité économique soutenue et portée par la transformation écologique
 - Des profondes mutations numériques, technologiques et climatiques
- **Contexte social :**
 - Des tensions importantes en matière de recrutement sur tous les métiers des Travaux Publics
 - Une pyramide des âges vieillissante
 - Une évolution des compétences professionnelles indispensable et incontournable liée aux enjeux des transformations écologiques, numériques et technologiques
 - Des impacts dans nos professions du report de l'âge légal de départ à la retraite
- **Contexte sociétal :**
 - Une articulation entre vie professionnelle et vie personnelle portée haut par les salariés
 - Une urgence à intégrer les femmes au sein des chantiers et des postes d'encadrement des Travaux Publics



Constats dégagés par la FNTP et partagés avec les organisations syndicales

NÉGOCIATION SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DANS LES TRAVAUX PUBLICS (2/2)

Cette négociation inscrite à l'agenda social 2024 de la CPPNI TP aura vocation :

- à renforcer l'attractivité des métiers du secteur par des mesures ciblées et correctrices sur l'ensemble du champ social
- et promouvoir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé au travail

Cette négociation sera structurée autour de 6 blocs :

1/ Le sens et les valeurs : les Travaux Publics au cœur de la transformation écologique

2/ La santé des salariés : renforcer la prévention et intégrer les nouveaux risques

3/ L'organisation du travail : prise en compte des aspirations des salariés et des besoins des entreprises

4/ La vie au travail: s'inscrire dans la modernité

5/ Les évolutions professionnelles: coconstruire et accompagner

6/ Le partage de la valeur : dynamiser pour mieux associer
Déployer la loi partage de la valeur



1
Sujets d'actualité dans la branche
–
Négociation « Catégories objectives » :
signature d'un accord paritaire dans les
Travaux Publics

RAPPEL : QU'EST-CE QU'UNE CATÉGORIE OBJECTIVE ?

- ✓ Lorsque une entreprise met en place un régime de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, celui-ci doit couvrir l'ensemble des salariés ou une partie d'entre eux appartenant à une catégorie établie à partir d'un ou de plusieurs critères objectifs ([CSS. art. R. 242-1-1](#)).
- ✓ Le critère 1 est l'appartenance aux catégories cadres / non-cadres telle que successivement définie comme suit :

Rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention

Rédaction en vigueur depuis 1^{er} janvier 2022

Décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021

L'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 (= *ex. articles 4 et 4 bis*) de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

Disparition des articles 36 dans l'ANI

Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres certains salariés définis par convention ou accord de branche, sous réserve que la convention ou l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC

Application du régime social de faveur jusqu'au 31 décembre 2024 y compris pour les anciens articles 36 (= TAM E, F et G) et les entreprises nouvellement créées

LES CATÉGORIES OBJECTIVES DANS LES TRAVAUX PUBLICS (1/2)

| | Catégorie selon la Convention du 14 mars 1947 | Commission paritaire Agirc du 28 novembre 2002 | Régime de prévoyance | Catégorie selon l'ANI du 17 novembre 2017 |
|------------------------------------|---|--|----------------------|---|
| Catégorie objective des Cadres | Cadres art. 4 | A1 à D | RNPC | Cadres art. 2.1 <i>(reprise de l'art. 4)</i> |
| | Assimilés Cadres art. 4bis | TAM H <i>(obligatoire)</i> | | Assimilés Cadres art. 2.2 <i>(reprise de l'art. 4 bis)</i> |
| | Bénéficiaires art. 36 annexe I | TAM E,F & G <i>(facultatif)</i> | | Pas de reprise de l'article 36, annexe I |
| Catégorie objective des non-Cadres | ETAM | ETAM A à G hors art. 36 | RNPE | - |
| | Ouvriers | Tous les ouvriers | RNPO | |

LES CATÉGORIES OBJECTIVES DANS LES TRAVAUX PUBLICS (2/2)

| Classification TP | Impact des évolutions successives de la réglementation |
|-----------------------------------|---|
| Ouvriers | Sans changement |
| ETAM A à G (non article 36) | Sans changement |
| TAM E, F, G (= Cadres article 36) | Remise en cause de l'exclusion d'assiette de cotisations sociales au 1 ^{er} janvier 2025 à défaut d'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres par accord de branche agréé par la Commission paritaire de l'APEC avant cette date (= critère n°1 modifié) |
| TAM H (= Cadres article 4 bis) | Sans changement : ils peuvent continuer à bénéficier des garanties de protection sociale complémentaire dont bénéficient les Cadres |
| Cadres A1 à D (= article 4) | Sans changement |

UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE NÉCESSAIRE

Pour des raisons de **stabilité de la norme**, de **sécurité juridique et financière du régime** : maintien du périmètre actuel des catégories de cadres et de non-cadres en permettant aux entreprises, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de continuer à assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par les ANI du 17 novembre 2017 (c'est-à-dire les TAM E, F et G).

À défaut, les « ex-articles 36 » ne pourraient plus être considérés comme des assimilés cadres et bénéficier des garanties des cadres.



CPPNI 2023 TP : ouverture d'une négociation paritaire

SIGNATURE & CONTENU DE L'ACCORD TP RELATIF AUX CATÉGORIES OBJECTIVES

Accord signé par 4 organisations syndicales : CFE-CGC, CFDT, FO et CGT.

Préambule

- Mise en conformité à droit constant en raison de l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021.
- Maintien du périmètre actuel des « catégories objectives » de salariés.
- Appel à l'attention des entreprises sur la nécessité de mettre en conformité leurs actes juridiques instituant leurs régimes de PSC avant le 1er janvier 2025. L'entrée en vigueur différée de l'accord a pour objet de leur laisser un délai suffisant pour y apporter les adaptations nécessaires. Il s'agit, ici, d'une demande de la DSS.

Article 1

- Suppression du §2 de l'actuel article 6.1 de la CCN des ETAM des TP du 12 juillet 2006 qui fait référence aux articles 36. De plus, le régime de retraite propre aux cadres n'existe plus depuis l'instauration d'un régime unifié en 2019.
- Suppression à la demande de la DSS de la référence à la caisse de retraite du BTP.

Article 2

- Actualisation des références textuelles : ANI de 2017 au lieu de CCN de 1947.
- Définition – à droit constant – des « assimilés cadres » en conservant ce qui existe aujourd'hui et le caractère facultatif pour les ETAM ex article 36. Ainsi, cela concerne :
 - les ETAM H = relèvent de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 = obligatoirement assimilés cadres ;
 - les TAM E à G inclus = peuvent être « intégrés à la catégorie des cadres ».
- La faculté d'adhérer au dispositif est laissée à la main des entreprises.

Articles 4,5,6,7 & 8

- Dispositions finales et légalement obligatoires : clause de suivi, clause de sauvegarde, dépôt & extension, durée & entrée en vigueur (1^{er} janvier 2025) et modalités d'adhésion, révision et dénonciation.

ADHÉSION FACULTATIVE EN « TOUT OU PARTIE »

... Possibilité d'adhérer en tout ou partie au dispositif ...

Extrait du mail de la DSS (8 décembre 2023)

« [...] je vous confirme que notre analyse est que votre accord prévoyant le caractère facultatif de l'intégration des salariés non-cadres au bénéfice des garanties des cadres, les entreprises seront libres de n'intégrer qu'une partie d'entre eux.

J'attire néanmoins à nouveau votre attention sur le fait que dans cette hypothèse, les salariés bénéficiant des garanties des cadres devront former un ensemble cohérent de sorte qu'il n'est pas possible d'intégrer des positions inférieures et de ne pas intégrer les positions supérieures de cette catégorie. »



Il est possible de faire des catégories objectives :

E,F,G

F,G

G

CALENDRIER INDICATIF (EN COURS & À VENIR)

13 mars
2024

- Dépôt & demande d'extension de l'accord TP

21 mars
2024

- Demande d'agrément à l'APEC pour une application au 1^{er} janvier 2025 (session du 24/04 ou 29/05 en principe)

Juin
2024

- Modification Accord 13 déc. 1990 instituant le RNPE – *texte BTP si nécessaire (sous réserve de l'agrément de l'APEC)*

A venir

- Modification DUE/accord d'entreprise au besoin

Les crèches de la construction

Libérez votre potentiel, élevez l'avenir



Une initiative lancée en 2022 par les partenaires professionnels

- Attractivité de la profession
- Equilibre hommes femmes
- Fidélisation des salariés

Un projet innovant, l'offre crèches

- Partenariat organisme de protection sociale
opérateur de la petite enfance

Une offre tarifaire en deçà des conditions du marché



Les crèches de la construction

Libérez votre potentiel, élevez l'avenir



Une initiative RSE pour un équilibre harmonieux

- Pour les familles
 - Bien être des salariés
 - Satisfaction au travail
 - Egalité des chances



- Pour les enfants
 - Développement
 - Stimulation intellectuelle
 - Egalité des chances



- Pour les entreprises
 - Attractivité
 - Acteur de différentiation sociale
 - Soutien à l'équilibre des collaborateurs
- Pour la société
 - Economie
 - Gouvernance



Les crèches de la construction

Libérez votre potentiel, élevez l'avenir



Une stratégie RH innovante

- Stimuler la marque employeur
 - Attraction des nouveaux talents
 - Soutien main d'œuvre féminine



- Encourager les compétences
 - Développement de l'engagement
 - Stimulation de l'innovation
 - Rétention des talents
 - Réduction turn over



- Renforcer la sécurité au travail
 - Diminution du stress
 - Réduction des absences
- Répondre aux besoins nouveaux
 - Conciliation travail famille
 - Soutien égalité des sexes
 - Réduction pression financières
 - Engagement diversité et inclusion



Les crèches de la construction

Libérez votre potentiel, élevez l'avenir

Les crèches
de la Construction



Avec La Maison Bleue



La Maison Bleue

Réinventons la crèche

Un partenaire engagé

- Promouvoir la gouvernance Sociale
 - Actionnariat
 - Société de mission
 - Membre FFEC



- Renforcer la sécurité
 - 2 800 Crèches (500 en propres)
 - 30 000 places en crèches
 - Choix des crèches



- Encourager le qualité
 - Certification Veritas
 - Médaille Ecovadis
 - Centre de formation Qualiopi
 - 90% satisfaction



- Répondre aux sollicitations
 - Ministères
 - BTP
 - Fournisseurs d'énergies
 - Bancassurance



Les crèches de la construction

Libérez votre potentiel, élevez l'avenir



La Maison Bleue

Réinventons la crèche

Un partenaire engagé

- Négocier le prix
 - Réduction BTP
 - Tranches dégressives *
- Participer au financement
 - CAF
 - Participation



- Optimiser la fiscalité
 - Crédit d'impôt Famille 50% *
 - Impôt société jusqu'à 25%



- Minimiser ses dépenses
 - Déduction fiscale 50% ***

- Afficher le juste prix
 - Après impôts



* 1 à 10 salariés, 10 à 20 salariés, +20 Salariés
 ** Hors IDF
 ** Plafonné à 500 000 € / An
 ** Plafonné à 1 750 € / An / EAC

Les crèches de la construction

Libérez votre potentiel, élevez l'avenir

Les crèches
de la Construction



Avec La Maison Bleue

Pour toute question, vous pouvez contacter :
Eric Barbier au 06.85.83.74.94



ARTICLES

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site [FNTF.fr](https://www.fntp.fr)
 - Salaires minima et IPD pour 2024
 - Loi du 20 novembre 2023 : nouveaux dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises

DERNIÈRES PARUTIONS SUR LE KIT SOCIAL

- Publications réservées aux adhérents sur le Kit social ([Lien d'accès](#))
 - *Mise à jour du 26 janvier 2024 : publication du support de présentation du Webinaire du social n° 9 du 26 janvier 2024.*

