



22 QUESTIONS/RÉPONSES SUR LA NÉGOCIATION DES RÉMUNÉRATIONS ET LE PARTAGE DE LA VALEUR

Mai 2024



22 questions/réponses sur la négociation des rémunérations

1/Cadre de la négociation..... 4

- 1/ Quelles sont les conditions pour que la signature de l'accord soit valable ? 4
- 2/ Qui négocie en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ? 5
- 3/ De qui est composée la délégation salariée partie à la négociation ? 6
- 4/ Qui fait le procès-verbal des NAO ? 6
- 5/ Que se passe-t-il en cas de non-signature d'un PV de désaccord ? 6

2/Informations et éléments de la négociation 7

- 6/ Quelles informations l'employeur doit-il fournir ? 7
- 7/ La BDESE est-elle obligatoire dans des établissements de moins de 50 salariés ? Quels sont les éléments obligatoires dans cette situation ? 8
- 8/Quels recours si la BDESE n'est pas correctement alimentée ? 8
- 9/ De combien a augmenté l'inflation depuis 2021 9
- 10/ Les primes entrent-elles dans le champ de la négociation des rémunérations ? 9
- 11/ À quoi correspondent les primes indemnitaires ? 10
- 12/ La négociation sur les rémunérations peut-elle porter sur l'enveloppe du compte épargne temps ? 11
- 13/ L'entreprise est-elle tenue de communiquer le benchmark des salaires moyens ou médians par travail à valeur égale ? 11
- 14/ Comment se procurer des études salariales par secteur ? 12
- 15/ Peut-on demander les salaires des dirigeants ? 12
- 16/ Y-a-t-il un cadre légal au devoir de discrétion de l'employeur sur les salaires de ses employés ? Cela peut-il être un argument pour donner une information transparente sur le montant de primes ? 12

3/Négociation sur le partage de la valeur 13

17/ Qu'est-ce que le partage de la valeur ?..... 13

18/ Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur ? Qui y a droit ? 14

19/ Comment savoir si la participation perçue par les salariés (ou son absence) reflète bien les performances de l'entreprise ? 15

20/ En cas de bénéfice exceptionnel, l'entreprise a-t-elle une obligation de partager ce surplus ? 15

4/Égalité professionnelle 16

21/ Une faible proportion de femmes dans un effectif dispense-t-elle l'employeur de communiquer aux négociateurs des données sur les écarts femmes hommes ? 16

22/ Que négocier quand les femmes sont majoritaires dans l'effectif et que les écarts ne paraissent pas significatifs ? 16



Cadre de la négociation

1/ Quelles sont les conditions pour que la signature de l'accord soit valable ?

La loi El Khomri (2016) a supprimé le droit d'opposition des organisations syndicales à l'accord, en faveur du principe de l'accord majoritaire (article L.2232-12). Pour **être valable**, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli **plus de 50% des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections professionnelles, tous collèges confondus.

Sous conditions, il peut être validé par **référendum des salariés**. Il s'agit d'une solution de rattrapage qui peut être activée à l'initiative d'un syndicat ou de l'employeur dès que l'accord a été signé par au moins une organisation syndicale représentant **au moins 30% des suffrages exprimés** au 1er tour.

2/ Qui négocie en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ?

Si aucun délégué syndical n'est présent dans l'entreprise :

à partir de 50 salariés

L'employeur négocie avec un:

1

élu mandaté

Si aucun élu mandaté :

2

élu non mandaté

Si aucun élu volontaire :

3

salarié mandaté

Validation de l'accord (hors DS) :

- élus non mandaté : majorité aux dernières élections
- élu ou salarié mandatés : par référendum salarié à la majorité

De 11 à 49 salariés

L'employeur négocie à sa convenance avec un(e):

1

élu mandaté

Ou

2

élu non mandaté

Ou

3

Salarié mandaté

Validation de l'accord (hors DS) :

- salarié mandaté : par référendum salarié à la majorité
- élu mandaté ou non : signature des membres ayant obtenu la majorité aux dernières élections

**S'il n'y a pas d'élus au CSE
Jusqu'à 20 salariés**

Pas de négociation

**Proposition
unilatérale de
l'employeur**

Validation de l'accord (hors DS) :
- par référendum à la majorité des deux tiers

3/ De qui est composée la délégation salariée partie à la négociation ?

L'instance de négociation, qui réunit les différentes délégations partie à la négociation, peut inclure d'autres personnes que les délégués syndicaux : un accord signé entre les organisations syndicales et l'employeur peut ainsi en fixer la composition.

En l'absence d'accord, le Code du travail s'applique (article L.2232-17). Il prévoit que :

- **la délégation salariée soit composée du DS de l'organisation syndicale présente dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux ;**
- **des salariés de l'entreprise** puissent compléter la délégation de chaque organisation. Leur nombre est alors à fixer par accord avec l'employeur ou, à défaut, au plus égal, à celui des délégués syndicaux de la délégation (donc si 2 DS = 2 salariés). Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux (DS + 2 salariés).

4/ Qui fait le procès-verbal des NAO ?

Aucune disposition n'encadre la rédaction du procès-verbal des réunions de négociation, sauf **en cas d'impossibilité à conclure un accord** (PV de désaccord prévu par l'article L. 2242-5).

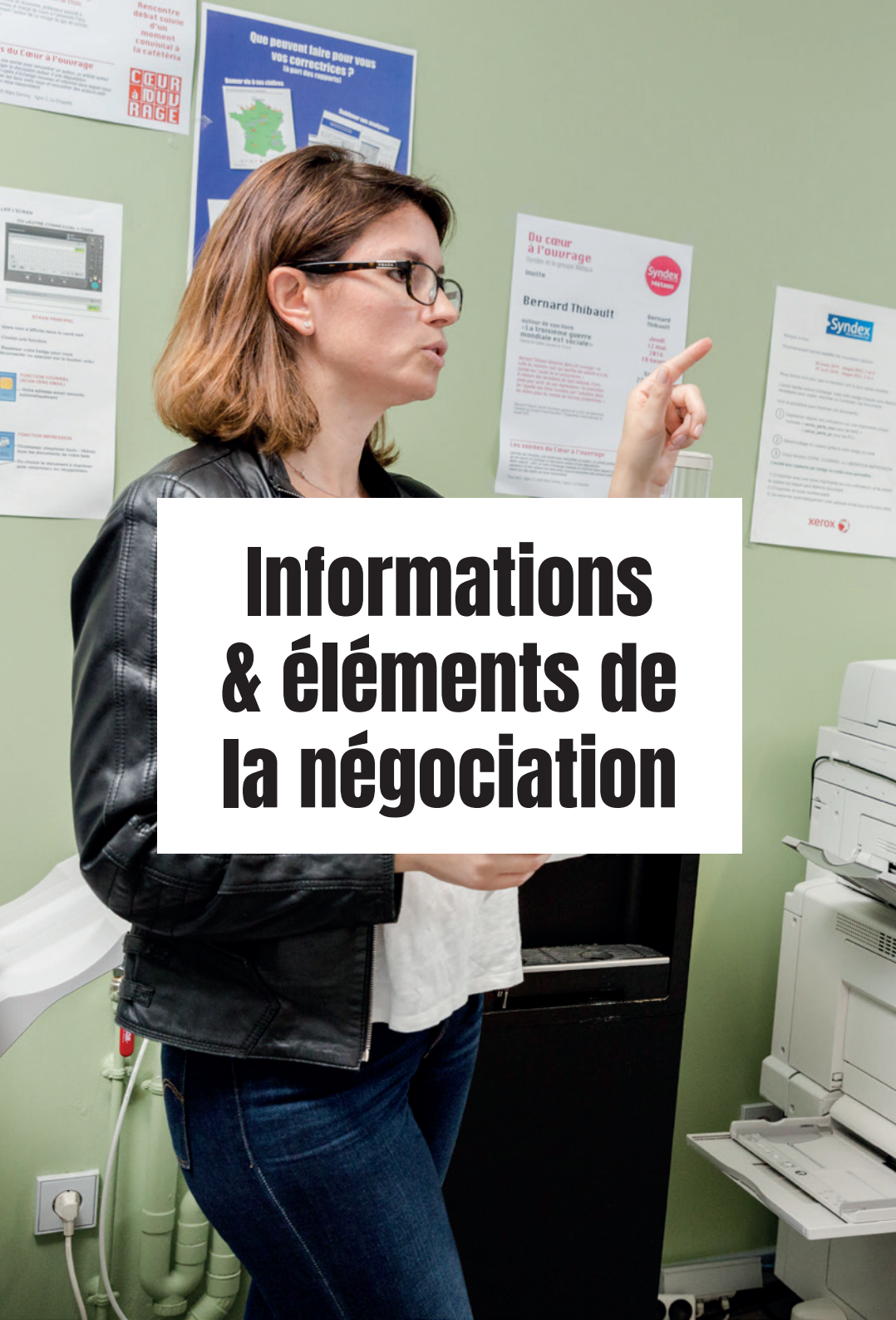
Rédiger des PV de réunions de négociation est laissé au libre choix des parties et n'est donc ni obligatoire ni interdit. Par conséquent, rien n'indique qui doit le rédiger, mais la négociation elle-même étant à l'initiative de l'employeur, il est sans doute logique que celui-ci se charge de la rédaction des PV.

Le PV peut, par son contenu, aider à lire ou mieux comprendre le sens d'une clause de l'accord, facilitant ainsi **la résolution d'un litige** en cas de difficultés d'interprétation.

5/ Que se passe-t-il en cas de non-signature d'un PV de désaccord ?

La loi **n'exige pas** que le procès-verbal de désaccord soit signé. En cas de refus d'une ou plusieurs organisations syndicales, l'employeur n'est pas pour autant dispensé d'accomplir **les formalités de dépôt du procès-verbal** prévues à l'article L. 2242-5.

Le refus de la délégation représentant les salariés de signer le procès-verbal ne le prive pas de sa valeur, à charge pour ces organisations de contester en justice sa validité, au motif par exemple qu'il ne reprendrait pas les propositions exprimées en leur dernier état par les parties.



Informations & éléments de la négociation

6/ Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?

Il n'y a pas de liste exhaustive des informations à fournir, mais l'entreprise devra fournir a minima :

- **la BDESE** pour l'année en cours, les 2 années précédentes et les 3 années à venir ;
- **un bilan de l'application des décisions** négociées ou décidées l'année précédente ;
- **des informations** sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Vous pouvez demander d'autres informations : l'un des objets de la première réunion de négociation est justement de **définir les informations à fournir** aux négociateurs syndicaux et de les adapter à vos objectifs et enjeux. **L'obligation de loyauté** est un argument à utiliser pour obtenir une information qui vous permette d'apprécier la situation de l'entreprise et ses marges de manœuvre. Et lorsque les choses se compliquent, il est toujours possible de saisir le tribunal judiciaire en référé pour obtenir les informations manquantes

La cour d'appel de Paris a ainsi récemment condamné une entreprise à communiquer aux syndicats, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, la totalité des indicateurs mentionnés à la BDESE, pour l'année en cours, les deux années précédentes et les 3 à venir (en l'absence d'accord collectif sur le sujet), mais aussi :

- **la part variable versée aux salariés (la communication des salaires bruts ne suffit pas) ;**
- **les données par tranche d'âge comme le prévoit la BDESE ;**
- **les indicateurs par métier et échelon internes de façon assez précise pour permettre une mesure des écarts de salaire.**

7/ La BDESE est-elle obligatoire dans des établissements de moins de 50 salariés ? Quels sont les éléments obligatoires dans cette situation ?

La BDESE ne s'applique qu'à partir de 50 salariés. Mais en dessous de 50, il n'est pas interdit de négocier une information des représentants du personnel qui peut s'inspirer en tout ou partie des indicateurs de la BDESE.

Dans les sociétés à établissements multiples, la BDESE est créée au niveau de l'entreprise, et dans ce cas les élus et délégués syndicaux de l'établissement de moins de 50 salariés y ont accès (R. 2312-11).

8/ Quels recours si la BDESE n'est pas correctement alimentée ?

L'absence de BDESE, comme le fait de mettre en place une BDESE incomplète ou de ne pas la mettre à jour, peut s'ajouter à d'autres troubles entravant le fonctionnement de l'instance, l'ensemble pouvant constituer un délit d'entrave des élus et exposer l'employeur à 7 500 euros d'amende. Parfois, la simple menace d'engager une action pour délit d'entrave peut s'avérer efficace.

Par ailleurs, si l'information relative à l'égalité professionnelle fait défaut dans la BDESE, vous avez la possibilité de recourir à une mission d'expertise égalité professionnelle financée à 100% par l'employeur.

Les élus peuvent aussi saisir le juge des référés afin qu'il soit ordonné de remplir les obligations de l'entreprise. Pensez à vous rapprocher d'un avocat avant de mener cette action, il y a des étapes et un certain formalisme à respecter.

9/ De combien a augmenté l'inflation depuis 2021 ?

En France, l'inflation est mesurée par l'INSEE à l'aide de l'indice des prix à la consommation (IPC). Elle s'est établie en moyenne annuelle à :

- **1,6% en 2021 ;**
- **5,2% en 2022 ;**
- **4,9% en 2023.**

En tout, entre janvier 2021 et mars 2024, les prix ont augmenté de plus de 13%.

Si on mesure l'inflation en suivant la même méthode que dans les autres pays européens, la hausse des prix se situe à :

- + 2,1% en 2021 ;
- + 6% en 2022 ;
- + 5,7% en 2023 ;
- + 3% sur les premiers mois 2024.

Soit +17% depuis 2021 (près de 5 points au-dessus de l'IPC).

10/ Les primes entrent-elles dans le champ de la négociation des rémunérations ?

Les primes, qu'elles soient **fixes et conventionnelles** (ancienneté, primes indemnitaires, etc.) ou **variables** (performance, bonus, qualité, etc.), constituent bien des salaires effectifs entrant dans le champ de la négociation. Elles sont d'ailleurs soumises à l'impôt et aux cotisations sociales exactement comme un salaire de base.

11/ Les primes entrent-elles dans le champ de la négociation des rémunérations ?

On appelle **primes indemnitaires** des éléments de rémunération ayant pour but de compenser des conditions ou des contraintes dans l'exercice du travail (primes de nuit, primes d'équipe, de panier, de travail dans des locaux aveugles, primes d'astreinte, etc.). Elles sont très souvent définies au niveau des conventions collectives. Lors de la négociation sur les salaires, une amélioration de ces primes peut être négociée.

12/ La négociation sur les rémunérations peut-elle porter sur l'enveloppe du compte épargne temps ?

Bien que les sommes versées par le salarié ou l'abondement par l'entreprise ne fassent pas réellement partie de la masse salariale, **des éléments du Compte Épargne Temps**, notamment l'abondement, peuvent être des sujets de négociation alternatifs ou complémentaires à la négociation des salaires.

13/ L'entreprise est-elle tenue de communiquer le benchmark des salaires moyens ou médians par travail à valeur égale ?

La loi ne mentionne pas les benchmarks salariaux comme une information devant légalement être transmise aux négociateurs. C'est donc lors de la première réunion que vous chercherez à négocier la transmission de ces enquêtes salariales ou tout au moins d'une synthèse de ces enquêtes.

Votre argumentaire pourra se construire de la manière suivante : si le « marché » des rémunérations est structurant dans la politique salariale de la direction, il est normal que les négociateurs aient une visibilité sur le positionnement des salaires de l'entreprise par rapport à ce marché.

14/ Comment se procurer des études salariales par secteur ?

Les enquêtes (rémunération, évolutions des salaires, perspectives d'augmentations) accessibles à tous sont coûteuses et doivent être analysées avec précaution, car elles sont souvent très générales. Les enquêtes plus précises ne sont accessibles qu'aux entreprises qui fournissent aux cabinets leurs données salariales.

Vous pouvez demander à votre direction, si elle participe à ces enquêtes, de vous communiquer au moins les « positionnements marché » par métier et niveau de classification.

15/ Peut-on demander les salaires des dirigeants ?

Oui. Sachez toutefois que leur salaire fixe n'est généralement **qu'une partie de leur rémunération** et que, dans les entreprises internationales, ils peuvent percevoir un salaire français et un salaire dans une filiale étrangère qui ne vous sera probablement pas communiqué.

16/ Y a t-il un cadre légal au devoir de discrétion de l'employeur sur les salaires de ses employés ? Cela peut-il être un argument pour donner une information transparente sur le montant de primes ?

Il n'existe pas de cadre légal ou jurisprudentiel stipulant que l'information remise aux négociateurs est confidentielle par nature. C'est à **la Direction** de pointer précisément les éléments confidentiels, en expliquer les raisons, et préciser pour combien de temps.

Par contre, si le montant des primes concerne des petits échantillons (inférieurs à 10), la direction peut refuser la transmission.



Négociation sur le partage de la valeur

17/ Qu'est-ce que le partage de la valeur ?

Le partage de la valeur est une notion clef pour les représentants des salariés. Elle est notamment citée par le code du Travail comme un sujet à interroger lors d'une consultation sur la situation économique et financière. Cependant, cette notion connaît une certaine dérive sémantique qu'il convient d'avoir en tête.

La définition de la valeur ajoutée et de son partage renvoie à une approche économique traditionnelle. La valeur ajoutée correspond à **la richesse créée par l'entreprise au travers de ses activités et avec laquelle elle peut rémunérer les différentes parties prenantes que sont : l'État, les partenaires financiers, les actionnaires et/ou le groupe d'appartenance, les salariés et toute personne travaillant dans l'entreprise (CDI, CDD, intérimaires, etc.), ainsi que la part résiduelle restant dans l'entreprise et pouvant notamment être utilisée au renforcement de la situation financière et au financement des investissements.**

Il s'agit donc d'analyser comment la richesse produite par l'entreprise est répartie entre tous ceux qui ont œuvré à sa production. Or, dans le cadre de l'ANI et de la loi sur le partage de la valeur de fin 2023, cette notion est assimilée au seul partage des profits, et non pas de la valeur ajoutée (qui est plus élevée). Dans ce cadre, la prise en compte des intérêts des salariés et les négociations peuvent se cantonner :

- **aux dispositifs d'épargne salariale** au travers notamment de l'intéressement et de la participation ainsi que des différents plans d'épargne (PEE, PERCO...);
- **aux dispositifs en faveur** de l'actionnariat des salariés tels que les options de souscription ou d'achat d'actions (« les stock-options ») ou les attributions d'actions gratuites ;

- **aux autres mesures** désormais envisagées ou pérennisées, notamment la prime de partage de la valeur (PPV, anciennement PEPA) et le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

De telles mesures, quand elles viennent en complément de la rémunération, sont bienvenues en cette période de recul du pouvoir d'achat, mais il existe un réel risque de substitution au salaire. Or, seul le salaire et sa revalorisation garantissent un partage de la valeur pérenne et équitable. En outre, la défiscalisation d'un certain nombre de ces outils ampute d'autant les ressources de la Sécurité Sociale et de l'État.

18/ Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur ? Qui y a droit ?

La prime de partage de la valeur a été reconduite pour 2024 et 2025 dans le cadre de la loi sur le partage de la valeur fin 2023.

Cette prime est exonérée de cotisations sociales de manière pérenne dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile. La limite est portée à 6 000 € par bénéficiaire et par année civile :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation alors qu'elles n'y sont pas obligées ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés ayant mis en place un dispositif d'intéressement en plus de la participation obligatoire.

Important, à partir de 2024, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la prime n'est plus exonérée d'impôt sur le revenu, sauf si elle est placée sur un plan d'épargne. **Cette exonération est maintenue dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

À compter du 1^{er} décembre 2023, tout salarié bénéficiaire d'une PPV peut choisir d'affecter tout ou partie de cette prime à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite.

La PPV est désormais exonérée de forfait social (20%) pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. De plus, depuis 2024, il est possible de négocier 2 PPV dans l'année.

Tous les salariés sont éligibles, mais l'employeur peut décider d'un montant différent (voire nul) selon les bénéficiaires en fonction de plusieurs critères :

- **la rémunération ;**
- **le niveau de classification ;**
- **l'ancienneté dans l'entreprise ;**
- **la durée de présence effective pendant l'année écoulée ;**
- **la durée de travail prévue au contrat de travail.**

Le montant de la prime, la rémunération maximale des salariés éligibles ainsi que les conditions de modulation de la prime doivent être définis par accord d'entreprise ou de groupe ou par décision unilatérale de l'employeur (après avis du CSE).

La négociation de la prime de PPV peut être intégrée à la négociation comme faire l'objet d'une négociation à part entière, ce second cas permettant de bien décorréliser augmentations de salaire et prime de partage. Quand il n'y a qu'une seule négociation, il faut faire attention que la prime ne se substitue pas aux augmentations.

19/ Comment savoir si la participation perçue par les salariés (ou son absence) reflète bien les performances de l'entreprise ?

Dans le cadre de l'expertise sur la situation économique et financière, vous pouvez demander à votre expert de mener une analyse de la participation. Il procédera en deux étapes :

- **vérifier le calcul de la participation.** En effet, si la formule est légale, il y a de nombreuses subtilités qui peuvent entraîner des erreurs involontaires ;
- **regarder comment les différents éléments de calcul sont construits,** en particulier le résultat fiscal. En effet, ce dernier sert de base au calcul de l'impôt. Ainsi, des pratiques d'optimisation fiscale peuvent tendre à le minorer : l'expert peut mettre à jour de tels mécanismes et cela peut servir de levier pour négocier par exemple un accord de participation dérogatoire.

20/ En cas de bénéfice exceptionnel, l'entreprise a-t-elle une obligation de partager ce surplus ?

Dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation, la loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur impose de négocier sur les conséquences d'**une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal** (C. trav., art. L. 3346-1).

Les négociations portant sur l'**intéressement** et la **participation** doivent ainsi intégrer l'insertion d'une clause spécifique définissant ce qu'est une « augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal de l'entreprise » et fixant les modalités de partage de la valeur en découlant.

Sont dispensées de cette obligation les entreprises prévoyant déjà une telle clause dans leurs accords de participation ou d'intéressement et celles ayant un accord de **participation dérogatoire** et mieux disant par rapport à la formule légale.

La définition de cette augmentation exceptionnelle doit prendre en compte des critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés lors des années précédentes, les événements exceptionnels externes, la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions suivie de leur annulation.

Les modalités de partage de la valeur peuvent être mises en œuvre par :

- **la négociation d'un nouvel accord de participation**, la mise en place d'un accord d'intéressement ;
- **l'ouverture d'une nouvelle négociation** relative à l'octroi d'un abondement patronal à un PEE/PEI, à un PERCO/PERCO-I, à un PEREC ou un PERE regroupé ; ou sur la distribution d'une prime de partage de la valeur.
- **le versement direct d'un supplément** de participation ou le versement direct d'un supplément d'intéressement quand des accords existent.



Égalité professionnelle

21/ Une faible proportion de femmes dans un effectif dispense-t-elle l'employeur de communiquer aux négociateurs des données sur les écarts femmes-hommes ?

S'il est vrai qu'en dessous d'un seuil de représentation d'hommes ou de femmes, certains indicateurs de l'index égalité femmes-hommes ne sont pas calculables.

En revanche, il n'existe pas de seuil en-dessous duquel l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes ne serait plus négociable, et donc en dessous duquel les négociateurs syndicaux ne devraient pas bénéficier d'une information chiffrée.

22/ Que négocier quand les femmes sont majoritaires dans l'effectif et que les écarts ne paraissent pas significatifs ?

Savez-vous comment sont mesurés les écarts : À travail égal ? A valeur de travail égal ? N'y a-t-il pas des écarts indirects découlant d'un moindre accès aux métiers valorisés, au temps plein, aux fonctions à responsabilité, etc.

Autrement dit, les inégalités ne s'apprécient pas que sur les salaires aux mêmes coefficients mais aussi par rapport au positionnement dans l'entreprise (l'échelle des coefficients...), dans le taux de promotion, etc.

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

**Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-
POITOU-CHARENTES**

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

**Syndex PROVENCE-ALPES-
CÔTE-D'AZUR**

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

Tél. : +33 6 30 04 63 47
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45
Tél. : +33 6 63 07 05 97
contact@syndex.fr

ALLEMAGNE

info@wilke-maack.de

BELGIQUE

contact@syndex.eu

ESPAGNE

contact@syndex.es

IRLANDE

syndex@syndex.ie

POLOGNE

info@syndex.pl

ROUMANIE

contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI

contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT
CSE ET SSCT, HABILITÉ EN ORGANISATION DU
TRAVAIL, ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL ET
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
22, rue Pajol - CS 30011- 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ÎLE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.