

Vasa.fr

LE GUIDE DE RÉMUNÉRATION COLLECTIVE

Dans la convention
collective Syntec



TABLE DES MATIÈRES

3	<u>Avant-propos et généralités</u>	
	<u>Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise</u>	5
6	<u>Les différentes fonctions reconnues par la CCN pour les ETAM</u>	
	<u>Les grilles de classification et de coefficient des ETAM</u>	9
10	<u>Les différentes classifications des cadres</u>	
	<u>Minimum conventionnel : Salaires des cadres</u>	11
12	<u>La rémunération des alternants de la CCN Syntec</u>	
	<u>La mutuelle</u>	13
16	<u>La prévoyance</u>	

AVANT-PROPOS

Ce guide a été construit pour simplifier l'étude de la question de la rémunération des collaborateurs de la CCN Syntec.

L'ensemble des informations s'y trouvant sont issues directement ou indirectement de ce qui est prévu par la convention collective disponible sur

le site syntec.fr.

Ce guide mis à disposition gratuitement n'est pas un conseil juridique. Il ne serait se substituer à un avis circonstancié d'un professionnel du droit.



GÉNÉRALITÉS

La convention collective SYNTEC correspond aux entreprises ayant notamment pour codes NAF ceux mentionnés ci-dessous :

INFORMATIQUE

- 58.21Zp : édition de jeux électroniques.
- 58.29Ap : édition de logiciels système et de réseau.
- 58.29Bp : édition de logiciels outils de développement et de langages.
- 58.29Cp : édition de logiciels applicatifs.
- 62.01Zp : programmation informatique.
- 62.02Ap : conseil en systèmes et logiciels informatiques.
- 62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques.
- 62.09Zp : autres activités informatiques.
- 62.03Z : gestion d'installations informatiques.
- 62.11Zp : traitement de données, hébergement et activités connexes.
- 58.12Zp : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.
- 63.12Z : portails internet.

INGÉNIERIE

- 71.12Bp : ingénierie, études techniques.
- 74.90Bp : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.
- 71.20B : analyses, essais et inspections techniques.

ETUDES ET CONSEIL

- 73.20Z : études de marché et sondages.
- 70.21Z : conseil en relations publiques et communication.
- 70.22Zp : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion.
- 78.10Zp : activités des agences de placement de main-d'œuvre.
- 78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

FOIRES, CONGRÈS ET SALONS

- 82.30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès.
- 43.32C : agencement de lieux de vente, montage de stands.
- 25.11Z : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition.
- 90.04Z : gestion de salles de spectacles.
- 68.32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers.
- 68.20B : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion.

TRADUCTION ET INTERPRÉTATION

- 74.30F : traduction et interprétation.

L'activité principale de l'entreprise doit être une activité d'ingénierie, de conseil, de services informatiques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, des entreprises d'organisation de foires et salons,

entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer.

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

Les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) sont les salariés dont les fonctions maîtrisées sont définies en annexe par une classification spécifique à la convention collective.

La classification du personnel vise donc trois fonctions, chacune de ces fonctions étant subdivisée

en un certain nombre de positions auxquelles sont affectés des coefficients.

Ces coefficients servent à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

NOTA BENE

Les références au niveau de formation :

Les indications des niveaux de formation ne signifient pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les connaissances correspondant à ce niveau de formation pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié.

LES DIFFÉRENTES FONCTIONS RECONNUES PAR LA CCN POUR LES ETAM

La convention collective distingue :

- Les fonctions d'exécution.
- Les fonctions d'étude et de préparation.
- Les fonctions de conception et de gestion élargie.

LES FONCTIONS D'EXÉCUTION

Le travail de l'agent consiste à réaliser, dans le détail, des opérations programmées. Pour conduire ce travail, l'agent se réfère à des processus opératoires enseignés. L'agent procède du particulier

au particulier par simple identification. Ces fonctions ont comme caractéristiques communes :

1. Aspect unitaire et monotype du travail.
2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis.
3. L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail.
4. Autonomie limitée, la non-conformité des travaux étant aisément contrôlable.

Au niveau de la formation requise, l'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation VI, V bis,

V et IV b de l'éducation nationale. Ces fonctions d'exécution sont elles-mêmes classifiées en 4 sous-catégories :

Position 1.1

L'exercice de la fonction consiste en l'exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés. Se satisfait d'une formation équivalente au niveau VI de l'éducation nationale et d'une courte période d'adaptation.

Position 1.2

L'exercice de la fonction :

- comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers ;
- nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier ;
- se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'éducation nationale.

Position 1.3

L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail :

- en choisissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution ;
- en enchaînant les séquences ;
- en contrôlant la conformité des résultats.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V de l'éducation nationale.

LES FONCTIONS D'ÉTUDES OU DE PRÉPARATION

L'activité de l'agent consiste, à partir d'un programme de travail, à le mettre en œuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pratique de nature à le remettre en cause.

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux méthodes et aux règles d'une technique. L'agent procède du particulier au particulier par analogie. Ces fonctions ont comme caractéristiques communes :

1. Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).
 2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en œuvre des moyens nécessaires.
 3. L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).
 4. Autonomie relative, les contrôles de conformité n'étant pas systématiques.
- Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux méthodes et aux règles d'une technique. L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation IV de l'éducation nationale.

Cette catégorie se divise en 3 sous-catégories :

Position 2.1

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en œuvre à partir de consignes générales.

Position 2.2

L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l'initiative d'établir entre eux les choix appropriés.

Position 2.3

L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mises en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés ou moyens.

FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ÉLARGIE

Le travail de l'agent consiste :

- à déterminer les schémas de principe qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et pour autrui ;
- à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux principes de sa technique et aux lois les régissant.

L'agent procède du général au particulier par déduction.

Ces fonctions ont comme caractéristiques communes :

- 1.** Avec l'assistance d'un supérieur hiérarchique, recherche de solutions par approches successives conduisant à l'élaboration de schémas de principe ou à la définition de programmes cadres incluant des considérations de coût et de délais.
- 2.** Découpage du problème posé en problèmes secondaires à l'intention d'autres agents auprès desquels est exercée une action de commandement, de coordination, d'assistance, de conseil et de formation.
- 3.** Comptes rendus d'actions sous une forme achevée (dossiers, rapports d'études).
- 4.** Autonomie élargie, la qualité des travaux étant du domaine de l'appréciation plus que du contrôle de conformité.

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau de formation III de l'éducation nationale.

Cette catégorie se divise en 3 sous-catégories :

Position 3.1

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.

Position 3.2

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété une expérience diversifiée.

Position 3.3

L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

LES GRILLES DE CLASSIFICATION ET DE COEFFICIENT DES ETAM

Fonctions d'exécution

POSITIONS	COEFFICIENTS	BASE FIXE EN €	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM
1.1	240	850,50€	3,602€	1715€
1.2	250	850,50€	3,578€	1745€

Fonctions d'étude ou de préparation

POSITIONS	COEFFICIENTS	BASE FIXE EN €	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM
2.1	275	850,50€	3,361€	1775€
2.2	310	850,50€	3,162€	1831€
2.3	355	850,50€	3,156€	1971€

Fonctions de conception ou de gestion élargie

POSITIONS	COEFFICIENTS	BASE FIXE EN €	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM
3.1	400	855,80€	3,138€	2111€
3.2	450	855,80€	3,133€	2266€
3.3	500	855,80€	3,118€	2415€

Le salaire minimum est égal au coefficient x valeur du point + partie fixe.

LES DIFFÉRENTES CLAS- SIFICATIONS DES CADRES

	Définition	Coefficient
Position 1		
1.1	Débutants. Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques mettant en œuvre des connaissances acquises.	95
1.2	Débutants. Idem mais avec un diplôme de sortie des écoles	100
Position 2		
2.1	Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique. Disposent de qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Peuvent coordonner les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux.	105 si moins de 26 ans 115 si au moins 26 ans.
2.2	Idem, mais doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.	130
2.2	Idem, mais ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité, étant en pleine possession de leur métier.	150
Position 3		
3.1	Ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	170
3.2	Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature	210
3.3	L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative	270

SALAIRES DES CADRES

Minimum conventionnel

POSITIONS	COEFFICIENTS	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM
1.1	90	21,400€	2033€
1.2	100	21,400€	2140€
2.1	105	21,342€	2241€
2.1	115	21,339€	2454€
2.2	130	21,338€	2774€
2.3	150	21,340€	3201€
3.1	170	21,041€	3577€
3.2	210	21,042€	4419€
3.1	270	21,044€	5681€

LA RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Année d'exécution	Âge de l'apprenti			
	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1re année	27 % du SMIC * soit 461,51 € en 2021	43 % du SMIC * soit 734,99 €	53 % du SMC ** soit 970,43 €	100 % du SMC **
2e année	39% du SMIC * soit 666,52 €	51 % du SMIC * soit 871,73 €	61 % du SMC ** soit 1116,91 €	
3e année	55 % du SMIC * soit 940,11 €	67% du SMIC * soit 1145,22€	78 % du SMC ** soit 1428,18 €	

* SMIC mensuel en 2023 : 1709,28 euros.

** SMC (Salaire Minimum Conventionnel) mensuel en 2023 : 1831euros.

Le code du travail fixe les modalités de rémunération des apprentis. Cependant, certaines conventions collectives prévoient des conditions plus favorables pour les apprentis comme c'est le cas de la CCN Syntec (IDCC 1486). Le montant de la rémunération est déterminé en fonction de l'âge du salarié et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le salaire minimum est calculé en pourcentage du salaire minimum fixé par la convention collective. On parle alors de salaire minimum conventionnel (SMC).

LA MUTUELLE

CONDITIONS D'ADHÉSION DES SALARIÉS ET DE LEURS AYANTS DROIT

Sont bénéficiaires de l'accord, l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Bureaux d'études techniques, Cabinets d'ingénieurs conseil, Sociétés de conseil.

Sont dispensés d'adhérer à la mutuelle collective, les collaborateurs bénéficiant des **articles L.911-7 III 2ème et D.911-2 du Code de la sécurité sociale**.

Attention : Pour bénéficier de ces dispenses, il est nécessaire de valider la situation du collaborateur

chaque année. Il est en effet bien précisé : « L'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs concernés. Cette demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix ».

Notez aussi que la dispense n'est pas un droit ouvert à l'employeur, mais au salarié. Aussi, c'est bien le salarié qui décide s'il souhaite ou non activer ce droit à la dispense.

CAS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est précisé que « lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non, ouvrant le droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien pendant la suspension de son contrat de travail. L'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation

qu'avant la suspension du contrat de travail ». Pour rappel, la suspension du contrat de travail se définit comme la situation dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail cessent de manière temporaire, sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

NOTA BENE

- La dispense au bénéfice des salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place est écrite dans l'accord conventionnel. Cette dispense réservée aux mises en place par DUE ne peut donc pas être utilisée dans le cadre d'un régime conventionnel.

L'accord précise qu'un acte juridique de l'entreprise peut prévoir des dispositions différentes.

- Il en résulte qu'en cas d'amélioration du régime au niveau de l'entreprise, ce dernier pourrait prévoir des dispenses différentes de l'accord conventionnel, c'est à dire ajouter de nouvelles dispenses à celles prévues par l'accord et donc être plus restrictif que l'accord conventionnel.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DE L'ACCORD SANTÉ SYNTEC DES SALARIÉS PRÉCAIRES

L'accord prévoit que les salariés : « Enquêteurs » (visés à l'annexe 4 de la CCN Syntec) et les « autres salariés à temps très partiel et/ou à employeurs multiples » bénéficieront de la couverture conventionnelle à titre gratuit, celle-ci étant financée soit par le fonds d'actions sociales des

organismes recommandés, soit par le fonds social des organismes non recommandés.

Cette disposition est à notre sens devenue caduc suite à l'avenant du 16 Mars 2015, précisant en son article 3.2, remplacé par le système du versement santé.

AYANTS DROIT

L'accord prévoit l'affiliation obligatoire des «enfants à charge du salarié au sens sécurité sociale». De plus l'accord prévoit que les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels, notamment «étendre à titre facultatif les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint à charge du salarié, au sens de la sécurité sociale».

Compte tenu de cette définition, les modalités d'affiliation et la définition des ayants droits (art.18 des CG) à retenir est l'adhésion obligatoire pour les enfants et facultative ou obligatoire pour les conjoints.

NOTA BENE

le concubin est assurable en tant que conjoint. Cette qualité devant être constatée par une déclaration sur l'honneur adressée à la mutuelle. (En pratique rarement demandée.)

Les enfants et ceux du conjoint sont considérés comme tels dès lors qu'ils sont âgés de moins de 28 ans, qu'ils sont non mariés, non pacésés ou ne vivant pas en concubinage.

Attention : Les enfants reconnus handicapés sont considérés comme ayant-droit du membre participant et peuvent bénéficier du présent contrat sans limite d'âge s'ils sont titulaires avant leur 28ème anniversaire d'une allocation spécifique aux personnes handicapées (AEH ou AAH).



GARANTIES

L'accord prévoit et définit une couverture de base obligatoire et depuis octobre 2020, 3 options facultatives.

L'entreprise a l'obligation de souscrire à la garantie de base et à 2 options, le nouvel accord n'ayant pas encore fait l'objet d'un arrêté d'extension. Elle peut cependant prendre les options en

régime amélioré obligatoire, l'option retenue devenant la garantie de base.

Les salariés bénéficiaires du versement santé (dans les conditions fixées par l'avenant n°2) ne seront pas affiliés au régime CCN BET.

COTISATIONS

L'accord précise les cotisations à savoir 50€ avec pour la garantie de base en cotisation salarié plus enfants, 50% de la cotisation étant à la charge de l'entreprise et 50% à la charge du salarié.

Bien entendu, l'entreprise peut améliorer la prise en charge jusqu'à 100%.

L'accord précise aussi le montant de cotisations

du régime d'accueil Loi Evin avec une distinction entre les retraités et les non retraités.

Les montants de cotisation seront maintenus par l'organisme assureur recommandé pour les années suivantes, jusqu'à une révision tarifaire négociée entre les partenaires sociaux.

RÈGLES DE GESTION DES PRESTATIONS

Pas de particularité pour cette offre

RÈGLES DE MAINTIEN DE GARANTIES

Portabilité

Pas de spécificité

Loi Evin

Un maintien «Loi Evin» de la couverture obligatoire est ouvert, avec des tarifs spécifiques :

- à l'ancien salarié ayant épuisé ses droits à portabilité.
- à l'ancien salarié titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité étant couvert par la mutuelle au jour de la rupture de son contrat de travail.
- à l'ancien salarié retraité participant du régime au jour de la rupture de son contrat de travail.

Les tarifs spécifiques sont fixés à l'annexe 3 selon une structure Adulte/Enfant. Ils sont différents selon que l'ancien salarié est retraité ou non. Ils sont entièrement à la charge de l'ancien salarié.

HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

L'accord crée un «fonds d'action sociale» de branche financée par 2% des cotisations versée par l'employeur et le salarié, réservé aux entreprises adhérentes à un organisme recommandé. Ces sommes doivent être affectées au financement de prestations d'actions sociales : des

actions collectives de prévention, ainsi que des actions individuelles en cas de difficulté d'ordre social et économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous condition de ressources.



LA PRÉVOYANCE

TAUX DE COTISATION

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord prévoyance du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes au régime de branche auprès des or-

ganismes désignés acquitteront une cotisation calculée ainsi que suit :

- sur la tranche A : 0,74 %
- sur la tranche B : 1,13 %
- sur la tranche C : 1,13 %

NOTA BENE

Il existe ici un débat juridique. La question posée est de savoir si le coût de la mutuelle peut être déduit du montant payé obligatoirement.

En effet, généralement, lorsque le code de la sécurité sociale mentionne le terme « Prévoyance », on y entend « Santé + Risques lourds ». Mais dans le même temps, la convention collective Syntec, dans ses différents accords ne mentionnent que les risques lourds. Cependant, le taux de cotisation de 0,74% est in-

férieur au taux prévu par la loi (1,5%) pour ce qui concerne le collègue cadre.

Notre avis : Nous vous invitons à NE PAS faire des économies sur ce poste, car vous prendriez des risques significatifs pour votre entreprise, comme pour les salariés assurés, et ce pour un coût généralement modique.

LES GARANTIES MINIMALES PRÉVUES

Tableau des garanties synthétique du régime de prévoyance		
Taux de cotisation	EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ¹	CADRES ²
Tranche A ³	0,74 %	0,74 % (+0,76 % TA « cadres » ⁴)
Tranche B et C	1,13 %	1,13 %

Accord relatif au régime de Prévoyance du 27/03/1997, modifié.

Tableau des garanties synthétiques du régime de prévoyance

garanties	EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES
Indemnité Incapacité temporaire de travail	Après 90 jours d'arrêt de travail : 80 % Salaire brut	
Indemnité Invalidité suite AT/MP	Invalidité entre 33 % et 65 % : 80 % salaire brut (TA + TB / TC) x 3/2 x taux d'incapacité. Invalidité > 66 % : 80 % du salaire brut	
Rente Invalidité consécutive à une maladie	Invalidité entre 33 % et 65 % : 80 % salaire brut Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} Catégorie : 80 % du salaire brut	
Capital décès Minimum ⁵	170 % du salaire brut (plafond TC)	
	170 % du PASS ⁶	340 % du PASS
Rente éducation ⁷ Minimum ⁸	De 0 à 18 ans : 12 % du salaire brut (plafond TC) De 18 à 26 ans : 15 % du salaire brut (plafond TC)	
	De 0 à 18 ans : 12 % PASS De 18 à 26 ans ⁹ : 15 % PASS	De 0 à 18 ans : 24 % PASS De 18 à 26 ans ⁹ : 30 % PASS

LE MOT DE FIN

Et voilà ! Après lecture de ce guide, vous devriez désormais avoir une base de connaissances assez solide sur la protection sociale d'une entreprise.

Vous avez apprécié notre travail ? Vous avez des questions ? Des suggestions de nouvel ebook ? Nous restons disponibles pour vous répondre.

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :



Ou envoyez-nous un mail à bonjour@vasa.fr. N'hésitez pas non plus à faire un tour sur notre **blog** et à vous inscrire à notre **newsletter**.

Nous répondons à tous vos messages et nous partageons régulièrement des astuces ou des conseils sur la protection sociale des entreprises !

À très bientôt,

L'équipe Vasa

Vasa