



DANS CE NUMÉRO

- P.2** Accord de performance collective, opportunité ou plan social déguisé ?
- P.4** Vous êtes concernés par le Télétravail : Quelques règles à savoir
- P.5** Routes nationales : un pas vers la privatisation ?
- P.6** Déplacement en Corse/ 250 relais routiers ouverts C'EST PEU !
- P.8** En accord avec des valeurs !

Entretien de début et de fin de mandat des membres du CSE **P.3**

Le mot du Secrétaire Général

En plein procès Charlie, à quelques mois du procès des attentats du Bataclan et des Terrasses, la **barbarie** a encore une fois frappé notre pays.

Depuis plusieurs années, elle ne nous avait pas vraiment épargnés. De Merah à Magnanville, en passant par St Etienne du Rouvray, sans compter toutes les atteintes constatées tous les jours, vestimentaires, alimentaires, comportementales, éducatives, la liste est longue des attaques contre la liberté, contre la liberté d'expression, la culture, l'éducation, l'autorité républicaine et notre mode de vie.

L'assassinat de **M.Samuel Paty** est un degré de plus dans l'ignominie.

La laïcité est un principe fondateur de notre République, c'est le garant de la liberté pour chacun de vivre sa religion sans risque d'être discriminé ou martyrisé, au sein d'une même communauté nationale. **C'est la France.**

L'éducation est le ciment de notre pays, donnant gratuitement le savoir à tous les enfants, indépendamment de leurs origines, leur statut social, etc. **C'est la France.**

La mort barbare de M.Samuel Paty, enseignant héritier des hussards noirs de la République qui ont fait de notre pays ce qu'il est, l'attaque contre l'église de Nice, le souvenir ravivé par l'attentat de Vienne des mitraillages du 13 novembre 2015, resteront des moments marquants de notre histoire nationale.

Mais ils doivent être **plus** que des marqueurs. **Ils doivent devenir des éléments fondateurs.** Car c'est tous les jours que nous constatons des brèches et des tentatives de déstabilisation de notre identité, de notre mode de vie, et cela, nous ne devons plus l'admettre.

Dans la rue, le harcèlement **contre les femmes** vise à imposer des attitudes comportementales ou vestimentaires les renvoyant à un simple statut de proies ou de victimes, au nom d'une idéologie rétrograde et archaïque.

La violence contre les **homosexuel-les** est pour certains normale, au nom d'une idéologie rétrograde et archaïque.

Dans les services de **transports, bafouant nos principes d'égalité**, des chauffeurs s'opposent, parfois violemment, à leurs collègues femmes,

certaines salariées refusant de les saluer, de les regarder, de prendre leur service si les bus n'ont pas été "désinfectés" après le service d'une femme.

Certains tentent également **d'imposer des règles** sans rapport avec le travail qu'ils accomplissent

En tant que syndicalistes œuvrant pour la justice sociale, la solidarité et l'égalité dans l'entreprise, **nous devons lutter contre ces régressions.**

Les principes de la République s'imposent à tous et à toutes, c'est la seule loi légitime, et rien n'est au-dessus de cela.

C'est à nous d'être vigilants, courageux, de refuser de céder à l'islamisme-fascisme qui s'attaque à la France parce que **nous représentons tout ce qu'il déteste**, qu'il voue une fascination morbide pour la mort, comme en d'autres temps les fascistes franquistes ou nazis.

La mort de **M.Samuel Paty** et celle des victimes de tous les attentats sur notre sol sont des drames atroces qui nous obligent à un **sursaut national et solidaire** : nous devons être uni-es contre la barbarie et y résister de toutes nos forces.

Cette fermeté ne peut s'arrêter une fois les hommages terminés, elle doit s'exercer tous les jours, dans nos vies, dans nos métiers.

La situation actuelle de notre pays, celle des travailleurs, nos vies personnelles, tout est aujourd'hui **bouleversé** en plus par la pandémie qui fragilise tous les secteurs, attise la méfiance des citoyens les uns envers les autres et envers les décisions politiques et sanitaires, nationales et/ou locales.

Nous subissons aujourd'hui plusieurs crises en même temps. C'est notre pays, notre système de valeurs, nos principes d'égalité, nos libertés et nos vies qui sont en jeu. C'est tout cela qui se joue en ce moment.

A l'UNSA Transport, nous refusons catégoriquement de céder à la facilité. Nous ne reconnaissons aucun intermédiaire entre l'Etat et le citoyen.

C'est la définition même de la République !

Baptiste ARSALE



Accord de performance collective, opportunité ou plan social déguisé ?

Dispositif phare des ordonnances Macron qui ne jure que par le conventionnel, l'accord de performance collective (L. 2254-2 du Code du travail) provoque aujourd'hui l'enthousiasme des entreprises et de la ministre du Travail qui le considèrent comme le meilleur outil pour gérer la crise économique et éviter les licenciements.

C'est surtout une arme redoutable à double tranchant.

Cet accord, conclu de façon majoritaire pour une durée précise ou indéterminée, peut être signé par l'entreprise après négociation, **qu'elle soit confrontée à des difficultés économiques ou non.**

Les entreprises de moins de 20 peuvent aussi proposer à leurs salarié-es de ratifier un accord de performance collective **par référendum.**

Alors qu'un accord collectif ne peut modifier les termes du contrat de travail, ce dispositif **lui le peut.** Il permet ainsi d'aménager la durée du travail, de revoir la rémunération, et de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique.

L'unique article du code du travail sur les accords de performance collective exige juste que soit précisé l'objectif de l'accord (le bon fonctionnement de l'entreprise, la sauvegarde

ou la création d'emplois) et que les rémunérations ne soient pas en dessous du salaire minimum (merci Messeigneurs!).

Pour le reste, **on peut tout faire : baisse de la rémunération, augmentation du temps de travail sans hausse de salaire, diminution ou suppression des primes, augmentation de la part variable de la rémunération, ce qui baisse de facto la rémunération.**

Double cerise sur le gâteau : une fois l'accord signé, l'employeur doit informer chaque salarié de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail. **Mais en cas de refus, l'employeur dispose de deux mois pour lancer une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Et à la différence** de la rupture conventionnelle collective, ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi, les indemnités de rupture ne **bénéficient pas d'un régime social et fiscal optimisé** mais du régime de droit commun des indemnités de licenciement.



Crédit photo : France Bleu

Alors, l'accord de performance, outil de sauvegarde ou chômage déguisé ?

Faire le maximum avant d'opter pour un plan de sauvegarde, d'accord.

Mais, pourquoi faire porter sur les seuls salarié-es la charge des sacrifices pour maintenir l'outil de travail ? Pourquoi n'y a-t-il rien de contraignant comme l'engagement de l'entreprise au maintien de l'emploi, ou une clause de retour à meilleure fortune, voire l'engagement des actionnaires et des dirigeants à faire autant d'efforts que ceux exigés des salarié-es...

Chez Derichebourg à Blagnac, en juin dernier, l'alternative a été claire : l'APC ou la porte. Si certains syndicats l'ont signé, l'UNSA s'y est opposé. Les salarié-es ont sacrifié jusqu'à 200 ou 300€ sur leur salaire...

35 000 accords d'entreprise signés chaque année, 350 accords de performance collective signés depuis 2017... tout est dit.

Entretien de début et de fin de mandat des membres du CSE

Au début de son mandat, le représentant titulaire au CSE peut bénéficier **à sa demande** d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités d'exercice de son mandat. Cet entretien permet d'aborder la question de l'articulation entre l'exercice de son mandat et son activité professionnelle, et de sa charge de travail. Pour éviter toute difficulté découlant des absences, le salarié devra discuter des mesures sur l'adaptation/l'aménagement de sa charge de travail durant les périodes d'absences. L'entretien de prise de mandat pourra être l'occasion d'un échange sur les questions portant sur la circulation dans l'entreprise, l'utilisation des panneaux d'affichage, des ressources électroniques, des heures de délégation.

Modalités de l'entretien de prise de mandat : L'entretien de début de mandat (C. trav., art. L. 2141-5, al. 3), n'est **pas** l'entretien professionnel qui doit faire l'objet d'un autre entretien (C. trav., art. L. 6315-1).

Avec qui a lieu l'entretien de début de mandat avec qui ?
C'est généralement le responsable du service des ressources humaines de l'entreprise ou le directeur lui-même pour les petites entreprises qui mène l'entretien. Attention aux lacunes des responsables en matière de dialogue social, des droits des salariés, des syndiqués, des élus et mandatés, qui peuvent conduire à des décisions contraires au Code du travail.

Possibilité d'être accompagné : Le représentant du personnel ou le titulaire de mandat syndical dispose de la faculté d'être accompagné durant l'entretien " par une personne de son choix appartenant à l'entreprise" (C. trav., art. L. 2141-5, al. 3).

Penser à demander ou directement à rédiger un compte-rendu :
L'entretien de prise de mandat devrait faire l'objet d'un compte-rendu venant acter les mesures prises pour permettre au salarié d'exercer son mandat dans de bonnes conditions et de le concilier avec son activité professionnelle.

Entretien de fin de mandat des membres du CSE.

Les titulaires et les RS au CSE peuvent, sous conditions, bénéficier d'un entretien de fin de mandat. Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, l'entretien de fin de mandat est réservé aux salariés disposant d'un nombre d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de leur durée du travail (C. trav., art. L. 2141-5). Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, l'entretien de fin de mandat est généralisé à l'ensemble des salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sans qu'il ne soit nécessaire de distinguer selon qu'ils disposent ou non d'un crédit égal au moins à 30 % de la durée de travail. Le seuil de 30 % correspond à 45 heures pour un salarié travaillant sur une base de 151,67 heures mensuelles. Il en résulte qu'un nombre très faible de salariés seront en mesure de bénéficier d'un entretien de fin mandat dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, surtout si le protocole d'accord préélectoral ne vient pas prévoir une augmentation du nombre d'heures de délégation.

Contenu de l'entretien de fin de mandat

L'entretien de fin de mandat doit permettre au représentant du personnel ou au titulaire de mandat syndical et à l'entreprise d'identifier les conditions de réintégration à son poste de travail ou à un nouveau poste de travail en fonction des compétences durant l'exercice de son mandat. Concrètement, l'entretien de fin de mandat implique de procéder au cours de l'entretien à une comparaison entre les nouvelles compétences acquises par le représentant du personnel et celles figurant sur la liste établie conjointement par les ministres du travail et de la formation

professionnelle (C. trav., art. L. 6112-4). En effet, les représentants du personnel acquièrent des compétences multiples au cours de l'exercice de mandat (compétence comptable financière pour un trésorier, gestion du personnel pour un secrétaire de CE avec du personnel...) qu'il est indispensable de valoriser ce d'autant que l'exercice du mandat ne devient, par les nouvelles dispositions législatives, qu'une étape de la carrière professionnelle du représentant du personnel ou du titulaire de mandat syndical. Ces compétences font l'objet d'une certification enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

Il s'agit de six domaines de compétences transférables, dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- CCP "Encadrement et animation d'équipe"
- CCP "Gestion et traitement de l'information"
- CCP "Assistance dans la prise en charge de projet"
- CCP "Mise en œuvre d'un service de médiation sociale"
- CCP "Prospection et négociation commerciale"
- CCP "Suivi de dossier social d'entreprise".

Chaque certificat de compétences professionnelles s'appuie sur un référentiel de compétences transférables, qui précise les connaissances et les compétences requises, et sur un référentiel de certification des compétences transférables, qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

- *Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.*
- *Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.*

Modalités de l'entretien de fin de mandat

L'entretien de fin de mandat est organisé à l'initiative de l'employeur dans la mesure où il a l'obligation d'organiser l'entretien professionnel. L'entretien de fin de mandat peut coïncider avec l'entretien professionnel.

Lutter contre la pénalisation en matière salariale

La loi prévoit une garantie de l'évolution de la rémunération (C. trav., art. L. 2141-5-1). Ainsi au cours de leur mandat, leur rémunération seront garanties d'évoluer de manière équivalente à la progression moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelles et d'ancienneté comparable. La loi condamne tout employeur qui traiterait différemment un salarié élu d'un autre, y compris sur les questions de rémunération ! Ce serait en effet discriminatoire. Ainsi, la rémunération d'un élu ne peut être ni baissée, ni augmentée de manière anormale. Elle ne peut pas non plus stagner si rien ne le justifie. Idem pour les primes qui seraient attribuées ou refusées arbitrairement.

Sources : Happyce.fr

Vous êtes concernés par le Télétravail : Quelques règles à savoir



L'employeur étant tenu de prendre soin de la protection et de la santé des salarié-es, et compte tenu de la situation actuelle de la pandémie, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire à la continuité de l'activité de l'entreprise et à la protection des salarié-es (article L. 1222-11 du code du travail). Le risque épidémique permet le recours au télétravail **sans l'accord** du ou de la salarié-e).

La mise en place se fait de trois manières différentes :

- 1^e par un **simple accord avec le salarié**, par tout moyen (accord oral, email, courrier...);
- 2^e par un **accord collectif** ;
- 3^e par une **charte** élaborée par l'employeur, après **avis du comité social et économique**, s'il existe.

Le refus de télétravailler de la part du ou de la salarié-e **n'est pas un motif de rupture** du contrat de travail, (art.L1222-9 du code du travail.) De son côté, l'employeur qui refuse le télétravail à un-e salarié-e **doit motiver son refus**.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (art. L. 1222-9 du code du travail). Il bénéficie des droits et avantages légaux et conventionnels similaires à ceux applicables aux salarié-es en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Les titres restaurants **font partie** de ces avantages sociaux.

En cas d'accident sur le lieu de télétravail, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité

professionnelle est présumé être un **accident du travail** (article L. 1222-9 du code du travail).

Il est possible de télétravailler en dehors de son domicile (espace de co-working, par exemple), **sauf** si la charte ou l'accord prévoient le contraire.

Il est possible de demander à l'employeur de prendre en charge l'ordinateur et les frais de connexion, mais l'employeur n'est **pas obligé** par la loi d'accepter.

Des compensations financières sont possibles pour prendre en charge une partie des frais engendrés au ou à la salarié-e selon un barème établi par l'URSSAF :

"Lorsque le salarié en situation de télétravail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...)"

Pour aller plus loin :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>

Sources : Ministère du Travail /URSSAF





Crédit photo : VINCI

Un décret énonce désormais de quelle manière certaines sections de routes nationales pourront être classées dans la catégorie "autoroute"... et donc concédées.

Routes nationales : un pas vers la privatisation ?

Si l'on voulait être un peu caustique, on dirait que la date de publication du décret au Journal officiel, passé quasi inaperçu, n'a pas été choisie par hasard : **en plein milieu du mois d'août, le 15 !** Le décret en question établit les conditions auxquelles des sections de routes nationales pourront passer dans la catégorie des autoroutes. Il précise, en fait, l'un des articles de la loi d'orientation des mobilités (LOM), promulguée le 24 décembre 2019.

Qu'explique-t-il concrètement ? Que des portions de routes gérées par l'Etat, avec un profil 2x2 voies et chaussées séparées, situées dans le prolongement d'une autoroute, **peuvent être intégrées au réseau d'autoroutes et donc être potentiellement concédées.** Certes, celles-ci ne concernent que plusieurs dizaines de kilomètres sur les quelques 12.000 km de routes nationales, mais à l'heure où la privatisation d'une majeure partie des autoroutes (9.184 km sur 11.600) suscite toujours la controverse, cet adossement de portions de routes à des concessions autoroutières pose question sur la future gestion du réseau national. Car l'un des objectifs de cet amendement vise " à sécuriser juridiquement l'adossement au réseau routier concédé de sections du réseau routier".

Lors de la proposition de la LOM, l'exemple cité était le prolongement de l'A51 à gabarit routier entre le péage de La Saulce et la vallée de l'Avance, qui pourrait désormais aller jusqu'à l'intersection de la RN94 et de la RD942. L'idée était de désengorger ce genre de tronçons, **en échange de leur entretien par les concessions, à condition qu'ils soient "couverts par une augmentation des tarifs raisonnable"**.

Une manne pour les concessions autoroutières

Dès lors, on peut se demander quelles répercussions pécuniaires aura, sur les usagers, la concession de ces tronçons de nationales. Car s'il n'est pour l'heure pas question (du moins pas encore) d'imaginer des péages sur les RN, on

sait bien que les sociétés concessionnaires d'autoroutes n'ont pas vocation à se lancer dans le bénévolat. Pour preuve, le rapport de l'Autorité de régulation des transports (ART) publié fin juillet : en 2019, le taux de rentabilité des concessionnaires historiques s'établissait à 7,8 %. Une rentabilité stable, voire légèrement en hausse depuis 2017.

Même le confinement, qui a provoqué une baisse exceptionnelle du trafic autoroutier de - 80 %, n'a entamé leurs profits que de manière modérée. L'ART estime que les sociétés de concessionnaires d'autoroutes ne perdront que deux milliards d'euros de chiffre d'affaires : pas de quoi remettre en cause leur rentabilité en 2020. **Alors certes, l'argument d'entretenir des routes en piteux état (plus de 50 % sont à rénover, et 17 % du réseau routier national est très dégradé) plaide en leur faveur, mais à quel prix pour l'usager ?** L'ART préconise de maintenir la gratuité de l'accès à ces sections en rallongeant les - juteux - contrats des concessionnaires. Mais ceux-là, prolongés à plusieurs reprises, courent déjà jusqu'en 2031 et 2036. Une suggestion qui va à contre-sens du chemin que prennent nos voisins européens, notamment l'Espagne, qui commence à renationaliser, et l'Italie, qui a résilié l'un des contrats à la suite de l'effondrement du pont de Gênes.

Quoi qu'il en soit, une commission d'enquête du Sénat est en cours. Elle pointe en particulier **l'erreur stratégique d'avoir laissé la manne financière aux mains des concessions.** La commission doit rendre son rapport mi-septembre. Avec, à la clé, des propositions favorables aux usagers ? On peut rêver...

Yannick MONE, SG UNSA SNA

<https://sanef-autonomes.blogspot.com/2020/09/routes-nationales-un-pas-vers-la.html>

L'UNSA Transport Corse Per L'Unione a reçu la visite de...

Du 25 au 27 octobre Baptiste Arsale, SG de l'UNSA Transport, Jérémy Sastre, SG de l'UTL, et Yves Joulin, membre du bureau de l'UNSA Aérien SNMSAC, se sont déplacés à Ajaccio afin de rencontrer les adhérents de l'île de Beauté

Malgré les mesures du confinement, nous avons pu rencontrer et échanger avec les membres du syndicat UNSA Transport Corse per l'Unione au cours de ces deux journées de travail.

Une réunion spécifique s'est déroulée avec François Guidicelli, responsable de l'Union régionale Corse. Nous avons pu évoquer la future élection des TPE et nous rendre compte des difficultés dans certains secteurs de créer des sections UNSA, comme par exemple chez les territoriaux.

Un point a notamment été fait par rapport aux problèmes rencontrés avec la section Air Corsica de l'UNSA Aérien qui a perdu plusieurs adhérents depuis un certain temps.

Un travail a été envisagé avec nos collègues d'Ajaccio afin de relancer cette section.

Nous avons pu nous rendre au siège d'Air Corsica afin d'essayer de rencontrer des adhérents du syndicat. Hélas, du fait des vacances scolaires, nous n'avons pu rencontrer beaucoup de monde. Une nouvelle visite s'impose rapidement

dès que les mesures sanitaires se seront améliorées afin de relancer la section Air Corsica.

Un dernier rendez vous avec les pompiers de l'aéroport d'Ajaccio a pu se dérouler dans un site bien vide du fait la pauvreté de l'activité aérienne. Cette visite fut enrichissante et nous avons pu nous rendre compte des problématiques de chacun sur le terrain.

Un grand big up pour l'accueil chaleureux de Vincent et Dume, toujours aussi motivés à défendre les valeurs de l'UNSA dans des conditions parfois difficiles.

L'UNSA vit en Corse et de nouvelles perspectives de développement sont certaines.



Pour l'UTL, 250 relais routiers, c'est déjà ça mais c'est trop peu

Le gouvernement a annoncé la réouverture dès le 7 novembre de 250 relais routiers qui pourront servir des repas chauds entre 18h et 10h le lendemain aux professionnels du transport routier sur présentation d'une carte FIMO ou FCOS.



Ces lieux permettent aux chauffeurs de manger au chaud, de stationner durant leurs heures de repos, d'accéder à des sanitaires décentes.

250, c'est déjà ça, mais 250 sur 4000, c'est peu. Avec 700 camions par relais, ça va être plus que difficile, même si les stations-services sur les autoroutes restent accessibles, contrairement au 1er confinement.

Il est impératif d'ouvrir plus de lieux d'accueil, en concertation entre les Préfets et les OS, représentatives, ou pas.

Faites-nous remonter vos difficultés sur le terrain, afin que l'UNSA Transport et Logistique puisse influencer sur les décisions par région !



TRANSPORT
DE FONDS



En accord avec des valeurs !

La circulation des espèces et des valeurs sur le territoire national a de nouveau subi une chute significative depuis la nouvelle accélération de la pandémie COVID-19, et dans un contexte de crise sanitaire ou l'inconnu interpelle les acteurs du transport routier de marchandises ainsi que de toutes les filiales de la route, l'activité du transport de fonds au niveau national est de même touchée par ce contexte et la baisse des volumes des fréquences des dessertes et la diminution de la circulation du cash, favorisée par les paiements alternatifs (sans contact, smartphones, internet...). Ce contexte impose aux sociétés de transport de fonds de réorganiser leurs activités et de restructurer en mettant en place des mesures de chômage partiel.

Au regard de la sauvegarde des emplois, un accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) a été signé le 7 octobre dernier au sein de la société BRINK'S Evolution, par une intersyndicale rassemblant les Organisations représentatives (CFDT-CGT-UNSA-CFTC-CGC).

Cet accord n'a qu'un but : protéger et sécuriser les emplois. Il va même au-delà de certaines préconisations gouvernementales en assurant un abondement de l'entreprise à 77,5% le taux d'indemnités pour le salarié en APLD et l'interdiction des licenciements durant cette phase...

Un accord qui se donne la possibilité d'évoluer en fonction de l'avenir et de l'évolution de la situation salariale sous l'impulsion de l'intersyndicale BRINK'S.

UNSA
Transport



56, rue du Faubourg
Montmartre 75009 Paris

Métro Ligne 7 - Le Peletier

Métro Ligne 12 - Notre Dame de Lorette

Tél. : 01 42 82 09 13

E-mail. : transport@unsa.org

Site : www.unsa-transport.org

 [unsa.transport](https://www.facebook.com/unsa.transport)

 [FED.UNSA TRANSPORT@FedUnsa](https://twitter.com/FED.UNSA_TRANSPORT@FedUnsa)

UNSA Mag Transport N°1 - Novembre 2020
Bimestriel

Directeur de la rédaction :
Baptiste ARSALE

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD
pour tisser un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



Groupe AÉSIO. Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité. Immatriculée sous le n° 821 965 241 Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. Réf: 20-139-002

GRUPE
AÉSIO

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX