guillaume rolland



Guide

Social PTQ

****

|  |
| --- |
| [LES CONGÉS PAYÉS LÉGAUX 3](#_Toc6241667)  [LES JOURS DE CONGÉ D’ANCIENNETÉ 4](#_Toc6241668)  [Les Congés pour Enfant malade 4](#_Toc6241669)  [Les Congés exceptionnels 5](#_Toc6241671)  [Les Congés pour la Médaille du Travail 5](#_Toc6241672)  [AUTRES CONGÉS & AUTORISATIONS D'ABSENCES: 6](#_Toc6241673)  [LES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT) 7](#_Toc6241685)  [LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) 8](#_Toc6241686)  [REPOS COMPENSATEUR SUITE A UN VOYAGE 8](#_Toc6241687)  [LE REPOS COMPENSATEUR EQUIVALENT 8](#_Toc6241688)  [ACCIDENT DU TRAVAIL 8](#_Toc6241689)  [L’ARRÊT MALADIE 9](#_Toc6241690)  [AUTORISATION D’ABSENCES POUR HANDICAP 9](#_Toc6241691)  [DUREE D'INDEMNISATION PAR L’EMPLOYEUR & SUBROGATION 10](#_Toc6241693)  [SALAIRE, MINIMUM LÉGAL & CONVENTIONNEL, ETC... 10](#_Toc6241694)  [LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES 11](#_Toc6241695)  [LA RETRAITE 12](#_Toc6241696)  [perco 13](#_Toc6241697)  [Salariés non Cadres, jusqu'à 900€ par dans les conditions ci-dessous  : 13](#_Toc6241698)  [Salariés Ingénieurs et Cadres, jusqu'à 500€ par dans les conditions ci-dessous  : 13](#_Toc6241699)  [PER Entreprise (article 83) 13](#_Toc6241700)  [Mise à la retraite 14](#_Toc6241701)  [Déplacements 16](#_Toc6241702)  [Indemnités et primes journalières forfaitaires de déplacement pour la France Opérations sur Sites - Barèmes 2018 applicables au 1er avril 2018 16](#_Toc6241703)  [Dispositifs divers 17](#_Toc6241704)  [Billet SCNF 17](#_Toc6241705)  [RENTRÉE DES CLASSES 18](#_Toc6241706)  [Indemnité de licenciement 18](#_Toc6241707)  [PREVOYANCE 18](#_Toc6241708)  [ZONE TOUCHÉE PAR UNE CATASTROPHE NATURELLE 19](#_Toc6241710)  [ALISTA 19](#_Toc6241711)  [Gestion des jours fériés 20](#_Toc6241712) |
|  |

# LES CONGÉS PAYÉS LÉGAUX

Les congés payés ont été obtenus en France grâce à la grève générale de 1936. A l’époque, ils étaient de deux semaines par an. Les congés payés ne figuraient pas dans le programme électoral du Front Populaire. Il s’agit donc bien d’une conquête syndicale du mouvement ouvrier.

Un salarié présent dans l’entreprise durant la totalité de la période de référence du 1er juin de l’année N au 31 mai de l’année N+1 (12 mois), acquiert 2,5 x 12 = 30 jours ouvrables de congés, soit 6 jours par semaines du lundi au samedi.Depuis le 1er juin 2012, les salariés ont droit à des congés payés dès le premier jour de travail. Ceci peut être intéressant notamment pour les nouveaux embauchés.

Les Responsables disposeront de 15 jours de délai de réponse. Les réponses négatives seront motivées dans l’outil Tempus. Les managers s’appuieront sur leurs plannings d’activité, la maintenance de leurs installations et l’ordre des demandes de congés pour valider ou non les demandes de congés. Le défaut de réponse de l’encadrement dans les délais ci-dessus indiqués vaudra acceptation de la demande individuelle.

Dans le cadre des travaux de maintenance, le personnel intervenant sur ces opérations du 1er août 2010 au 15 août 2010 bénéficiera d’un jour de congé de fractionnement.



#### L’indemnité de congé payé

Cette indemnité peut être calculée selon deux méthodes (article L. 3141-22 du Code du travail) :

Pour 30 jours ouvrables de congés, est égale à **1/10 de la rémunération brute totale perçue au cours de l’année de référence** écoulée (c'est-à-dire, les salaires cumulés du 1er juin au 31 mai suivant, prime d’ancienneté et bonus inclus, hors 13ème mois) ou la méthode du maintien de salaire.

#### CALCULS EN JOURS OUVRES

Le nombre de jours de congé acquis durant cette période est égal à 2,5 jours ouvrables par mois (article L.3141-3 du Code du Travail). Un salarié présent dans l’entreprise durant la totalité de la période de référence du 1er juin de l’année N au 31 mai de l’année N+1 (12 mois), acquiert 2,5 x 12 = 30 jours ouvrables de congés, soit 25 jours ouvrés (du lundi au vendredi) et 5 samedis.

Sur Alstom, les congés sont décomptés en jours ouvrés **:**

Cette différence de mode de calcul peut avoir une importance dans certains cas particuliers (exemple, le 15 août). Un jour de congé supplémentaire est, le cas échéant, recrédité de façon à ce que le mode de décompte des congés en jours ouvrés ne soit pas plus défavorable que celui en jour ouvrable.

**Nota :** Grâce à l'accord sur les règles de paye signé par FO en 2008 la prise des congés peut se faire de façon anticipée dès le 1er janvier. De plus cet accord a transformé l'usage de pouvoir prendre les congés en demi-journée en garantie contractuelle.

#### Les congés payés d’été :

les salariés pourront faire leurs demandes de congés d’été dans l’outil de Gestion des Temps « ALISTA ».

## **th72S4PT2M**LES JOURS DE CONGÉ D’ANCIENNETÉ

|  |  |
| --- | --- |
| **Ouvriers & ATAM** | **Ingénieurs & cadres** |
| **1** **journée** après 10 ans *d’ancienneté*  **2** **journées** après 15 ans *d’ancienneté*  **3 journées** après 20 ans *d’ancienneté*  **1 journée** supplémentaire après 30 ans d’ancienneté ou plus de 55 ans avec un minimum de 10 ans d’ancienneté. | **2 *jours*** *pour l’ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d’ancienneté dans l’entreprise*  **4** ***jours*** *pour l’ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d’ancienneté dans l’entreprise* |

Les jours de congés d’ancienneté ne sont pas prévus dans le Code du Travail. L’ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.le Code du Travail (article L3142-1). Cet accord est à durée déterminée.

Ces journées apparaissent sur la fiche de paie du mois de juin de l’année suivante. Les jours supplémentaires ne pourront donner lieu à attribution de jours de congé de fractionnement. La prise de ces jours peut se faire de manière anticipée à partir du 1er janvier de l'année civile considérée, selon l’accord sur « l’harmonisation des règles de paie au sein de la société Alstom Transport S.A. »

Les salariés ingénieurs & cadres d’Alstom qui bénéficiaient par usage ou accord d’établissement d’au moins 4 jours de congé d’ancienneté au moment de la signature de l’accord d’entreprise « sur la réduction et l’aménagement du temps de travail au sein de la société Alstom Transport » en 1999 ont conservé un droit à 4 jours de congé d’ancienneté (l’accord 35h AREVA T&D de 2001 appliquer sur le site et maintenu depuis le transfert de l’activité en 2014).

## **malade1**Les Congés pour Enfant malade

Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d’un enfant malade une autorisation d’absence pour le soigner pendant une durée maximale de six jours par année civile, quel que soit le nombre d’enfants.

Pendant cette période, les salariés ayant un an d’ancienneté dans l’entreprise percevront à 100% pendant 3 jours leur rémunération sous condition d’un certificat médical attestant que l’état de santé de l’enfant nécessite une présence constante de l’un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

|  |
| --- |
| ACCORD EQVT |

###### Garde d’enfant malade:

En cas de maladie d’un enfant de moins de 16 ans nécessitant la présence d’un adulte à son chevet, le salarié peut bénéficier d’une aide pour lui permettre le cas échéant de recourir à une tierce personne.

Le bénéfice de cette aide peut couvrir le recours à un proche parent (frais de transport : billet de train 2ème classe ou frais d’essence et de péage) ou à une professionnelle mandatée par un organisme habilité.

Le montant des dépenses engagées au titre de cette garde ponctuelle est remboursé, sous réserve de la production d’un certificat médical et d’une attestation sur l’honneur (avec copie de la pièce d’identité) en cas d’intervention d’un proche parent, par note de frais sur justificatifs des frais engagés (facture acquittée ou billets de train) dans la limite d’un plafond annuel de 200€ .

##### PRISE DES CONGÉS PAYES LEGAUX & D’ANCIENNETE

La prise des CP s’effectuant, en principe pendant la période suivante, cependant, grâce à l'accord sur les règles de paye signé par FO la pris des congés légaux & d’ancienneté peut, de droit, se faire de façon anticipée dès le 1er janvier. Les quatre premières semaines de congé payé légaux doivent normalement être prises avant le 1er juin et ne peuvent être utilisées pour alimenter le CET. Les autres jours de congé payé légaux et les jours d’anciennetés non pris avant le 1er juin soit automatiquement basculés sur le CET.

## Les Congés exceptionnels

#### Pour événements familiaux :

Les congés pour événements familiaux sont des autorisations d’absences payées sur présentation de justificatifs au service des Ressources Humaines. Ils sont à prendre au moment de l’événement. Si l’événement a lieu pendant les congés du salarié, celui-ci ne peut prétendre à ces autorisations d’absences. Seul le congé mariage pourra être pris ultérieurement.

##### LES JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

|  |  |
| --- | --- |
| **Mariage du salarié ou ¨PACS** | **5 jours** |
| **Mariage d'un enfant \*\*** | **2 jours** |
| **Naissance survenue au foyer ou arrivée** | **3 jours** |
| **Décès du conjoint** | **5 jours** |
| **Décès d'un enfant** | **5jours** |
| **Décès d'un proche (**mère, père, frère, sœur, concubin, beau - parent**) \*\*** | **3 jours** |
| **Décès d'un petit-enfant \*\*** | **2 jours** |
| **Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint \*\*** | **1 jour** |
| **Décès d'un arrière-grand-parent du salarié ou de son conjoint \*\*** | **1 jour** |
| **Décès d'un proche (**beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille...**) \*\*** | **1 jour** |
| **\*\* à plus de 300km de trajet** | **+ 1 jour** |
| **Le jour de l’évènement** | **Le jour même en plus** |

L’accord d’entreprise « Équilibre Travail Vie Privée » signé par FO améliore mais font partie des acquis inscrits dans les conventions collectives : les droits à congé pour événements familiaux inscrits dans les conventions Territoriale pour les ouvriers et ATAM, Nationale pour les ingénieurs et collectives, qui elles-mêmes améliorent les droits à congé inscrits dans cadres.

## Les Congés pour la Médaille du Travail

Il est accordé une journée de congé aux salariés qui reçoivent une médaille d’honneur du travail (15 ans, 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans).Il tient d’une note interne appliquer UNIQUEMENT à l’entreprise ainsi qu’une prime négocié chez ASLTOM GRID qui est maintenue lors de notre Transfert à ALSTOM TRANSPORT SA.

Cette journée est indiquée dans le compteur du Compte Epargne Temps (dans Tempus). Cette journée est à prendre à compter du 1er juin de l’année en question jusqu’au 31 mai de l’année suivante. Cette journée est attribuée à l'ensemble des médaillés (Bronze et Médailles d'Honneur du Travail) quel que soit l'échelon. En cas de cumul de médailles sur une même année, 1 seul jour de Congé Médaille est accordé.

Période d'utilisation : du 1er janvier au 31 décembre de l'année de la remise de la médaille. Si cette journée n’est pas utilisée sur l'année civile, elle bascule automatiquement dans le CET2.

Valeur des primes pour les médailles :

|  |  |
| --- | --- |
| **Prime de la médaille du Travail** | **PTQ** |
| **ARGENT**  **VERMEIL**  **OR**  **GRAND OR** | **540€** |
| **1060€** |
| **1165€** |
| **1185€** |

# AUTRES CONGÉS & AUTORISATIONS D'ABSENCES:

Reprise progressive d’activité de retour du congé d’adoption, congé rémunéré de pré-adoption, congé de paternité, congé de maternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, Congé Individuel de Formation, congé sabbatique, absence pour activités judiciaires, absences pour famille monoparentale, aménagements d’horaire et autorisation d’absences dans le cadre de la solidarité familiale, La R.P.A., etc. Pour tous ces congés et autorisations d'absence de nombreux dispositifs sont prévus par les textes légaux et les accords d'entreprise**...**

##### LE CONGÉ DE NAISSANCE

Après une année d’ancienneté à la date de naissance de son enfant, ou à la date d’arrivée de l’enfant adopté ou confié en vue de son adoption le/la salarié(e) peut utiliser ses jours de CET qui seront abondés par la Société à hauteur de 100% (dans la limite de 20 jours). Ce congé a été annulé vue son coût revenant trop chère pour l’entreprise.

Ce congé pourra être pris à la demande du salarié au plus tard jusqu’au sixième anniversaire de l’enfant. En cas d’adoption d’un enfant de moins de 6 ans cette possibilité est ouverte jusqu’à la fin de l’expiration d’un délai de 3 ans à compter de l’arrivée de l’enfant au foyer.

##### Le congé maternité

Une femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, quelle que soit sa catégorie professionnelle

Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement).

Pour en bénéficier, elle doit fournir un certificat de grossesse à son administration.

L’employée peut, quelle que soit son ancienneté dans l’entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Avant l’accouchement(congé prénatal) | Aprèsl’accouchement(congé postnatal) | Total |
| 1ère ou 2ème  naissance | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| Cas général 3ème naissance | 8 semaines | 18 semaines | 26 semaines |
| Naissance de jumeaux | 12 semaines | 22 semaines | 34 semaines |
| Naissance simultanée deplus de deux enfants | 24 semaines | 22 semaines | 46 semaines |

##### Le congé naissance et paternité

En cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne vivant avec la mère.

Ces congés n’interviennent pas forcément après la naissance.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bénéficiaires :** Tout salarié étant : | * Père de l'enfant * Eventuellement, la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère. |
| **Durée :** | * 3 jours ouvrés + 11 [jours calendaires](http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F583.xhtml) maximum en cas de naissance d'un enfant * 3 jours ouvrés + 18 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. |

La gestion du congé de naissance et paternité dans ALISTA  FRANCE, se fait par utilisation de motif.

Le salarié doit ensuite réaliser les démarches administratives auprès du service RH de l’entreprise afin de justifier cette demande de congé.

#### Absence pour examens médicaux obligatoires L. 1225-16

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

##### LE CONGÉ SANS SOLDE

Le congé sans solde n’est pas réglementé : aucune procédure n’est imposée pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l’employeur. Celui-ci est libre de l’accepter ou de le refuser. Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs.

Afin de prévenir tout litige, il est préférable d’avoir un écrit de l’employeur indiquant le principe du congé, sa durée, …

# LES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

Pour les ingénieurs et cadres 12 jours de RTT sur l’année civile à disposition des salariés.

Ne sont pas concernés : Les cadres qui par la nature de leurs fonctions et l’autonomie dont ils disposent sont assimilés à des cadres dirigeants, etc...

Pour les non cadres (ouvriers et ATAM non-forfaits) : 6 à 12 jours de RTT selon l’horaire pratiqué. Dans le cas d’ALSTOM de l’accord d’établissement RTT de 1999 prévoit un horaire de 36H par semaine générant 6 jours.

Pour les ATAM forfaits « 37H » : 12 jours de RTT. La mise en place de forfaits pour des ATAM n’avait pas été prévue par les accords RTT d’entreprises et d’établissement, il en résulte de nombreux litiges à commencer par la prise en compte d’heures supplémentaires… leurs fonctions et l’autonomie dont ils disposent sont assimilés à des cadres dirigeants, etc...

Pour les non cadres (ouvriers et ATAM non-forfaits) : 6 à 12 jours de RTT selon l’horaire pratiqué.

Dans le cas d’ALSTOM de l’accord d’établissement RTT de 1999 prévoit un horaire de 36H par semaine générant 6 jours.

Pour les ATAM forfaits « 37H » : 12 jours de RTT. La mise en place de forfaits pour des ATAM n’avait pas été prévue par les accords RTT d’entreprises et d’établissement, il en résulte de nombreux litiges à commencer par la prise en compte d’heures supplémentaires…

# LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Dans la pratique, pour éviter la « perte » de congé non-pris, un C.E.T. est automatiquement ouvert dès qu’un salarié de solde pas la totalité de ses droits à congés (CP, RTT, JCET posté, **…**).

Le salarié peut également y affecter des “éléments monétaires” (primes, etc...) dans certaines limites qui seront convertis en temps.

Les droits acquis dans le CET peuvent être utilisés pour:

* Un congé de Fin de Carrière (avec abondement de l'employeur) Un congé pour convenance personnelle dont la prise est possible par demi-journée.
* Versement dans le PERCO:
* Les jours de RTT mis sur le CET peuvent être utilisés pour alimenter le plan d’épargne pour la retraite collectif (PERCO). Un passage à temps partiel (dans les mêmes conditions de le congé de fin de carrière).Etc...

Pictogramme org.jahia.services.content.JCRValueWrapperImpl@ab526e21**A noter :**

Le salarié peut, sous réserve d’en informer la Direction des Ressources Humaines 15 jours avant la fin du mois au cours duquel il souhaite disposer de “son épargne”, monétiser ses avoirs dans la limite de 22 jours par ans sauf situations particulières.

Les possibilités par l'employeur ou le hiérarchique de refus d'un congé de CET sont limités.

Dans le cas d'un congé pour convenance personnelle le hiérarchique à 48H pour répondre et tout refus doit être motivé.

D’après l’uniformisation des règles de paies signé en 2008, les« reliquats de congés» acquis ne seront pas supprimés pour les personnes en expatriation, en arrêt maladie, en arrêt lié à un accident du travail ou pour les femmes en congé maternité si ces reliquats trouvent leur origine dans l'un de ces motifs.

## REPOS COMPENSATEUR SUITE A UN VOYAGE

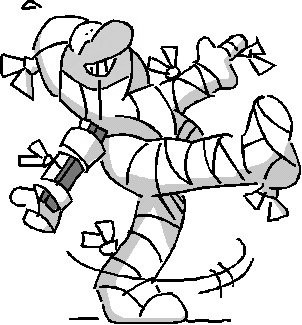
Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d’exécution du contrat de travail (chez un client par exemple) n’est pas du temps de travail effectif, cependant, lorsque le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Le temps de trajet entre deux lieux de travail (entre le siège de l’entreprise et le site d’intervention ou entre deux lieux de mission) constitue lui du temps de travail effectif.

## LE REPOS COMPENSATEUR EQUIVALENT

(Appelé autrefois le Repos Compensateur de remplacement)

Concrètement, au lieu d’être payé de ses heures supplémentaires et des majorations le salarié peut, s’il le veut, avec accord de son hiérarchique, récupérer ses heures ainsi que les majorations converties en temps.

# ACCIDENT DU TRAVAIL

Le salarié victime d'un accident du travail est tenu de déclarer son accident auprès de son employeur et de faire constater ses blessures par un médecin afin de bénéficier de la prise en charge de ses soins.

En cas de rechute, le salarié doit déclarer lui-même sa rechute à sa CPAM.

Déclaration à l'employeur : Le salarié victime d'un accident sur son lieu de travail ou sur le trajet qui le mène à son travail (aller ou retour), doit en informer ou en faire informer son employeur, dans la journée où l'accident se produit ou au plus tard dans les 24 heures. Si elle ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, cette information doit être effectuée par lettre recommandée.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le médecin établit des certificats de prolongation. Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établit un certificat médical définitif décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.

**Important**

Dans le cas où le salarié constate que l'employeur n'a pas fait la déclaration, il peut déclarer lui-même son accident à sa CPAM dans les 2 ans qui suivent l'accident.

**PRISE EN CHARGE DES FRAIS MEDICAUX :** L'employeur remet au salarié une feuille d'accident destinée à lui permettre de bénéficier de la gratuité des soins. Le salarié doit présenter cette feuille à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.).

# L’ARRÊT MALADIE

##### En cas de maladie

En cas de maladie, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Dans les 24 heures suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit avertir son employeur. Dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit transmettre les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à sa CPAM et le volet n° 3 à son employeur. En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié doit accomplir les mêmes démarches, dans les mêmes délais que pour l'arrêt initial.

**Notas :** En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié doit déclarer son accident ou sa maladie selon des procédures particulières. Les droits à congés payés sont maintenus 2 mois.

D’après l’uniformisation des règles de paies signé en 2008, les jours CP qui n’ont pas pu être pris, pour cette période de transition il est précisé entre les parties que les**« reliquats de congés» acquis ne seront pas supprimés** pour les personnes en expatriation, en arrêt maladie, en arrêt lié à un accident du travail ou pour les femmes en congé maternité si ces reliquats trouvent leur origine dans l'un de ces motifs.

## AUTORISATION D’ABSENCES POUR HANDICAP

L’accord « handicap » signé par FO prévoie pour les salariés handicapés (ou ayant un conjoint ou un enfant avec un handicap) qu’ils pourront bénéficier d’une autorisation d’absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de deux jours par an, sous réserve d’informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

* Examens liés à la situation d’handicap,
* Démarches administratives liées à leur situation de handicap,
* Démarches auprès d’associations ou d’organismes spécialisés intervenant au niveau de l’insertion des personnes handicapées,
* Démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d’appareillages liés à leur handicap,

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d’une journée de travail en vigueur dans l’établissement.

|  |
| --- |
| ACCORD EQVT |

## Accompagnement du salarié dans certaines situations familiales

Le salarié ayant en charge un enfant ou un conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité en situation de handicap ou atteint d’une maladie grave ou victime d’un accident grave peut bénéficier d’une aide financière pour assurer la présenced’une tierce personne auprès de l’enfant ou de la personne reconnue handicapée afin de permettre au salarié concerné de pouvoir disposer d’un temps personnel (sortie, loisir….).

Le montant des dépenses engagées au titre de cette garde ponctuelle est remboursé par note de frais sur présentation des justificatifs de la garde, de l’identité de son bénéficiaire et des frais engagés dans la limite d’un plafond annuel de 300€ (exercice fiscal)

Le bénéfice de cette aide est subordonné à un avis préalable favorable de l’Assistante sociale et au recours à une auxiliaire de vie sociale mandatée par un organisme habilité

Le bénéfice de cette aide est étendu au salarié qui assiste régulièrement un ascendant (mère, père, belle-mère, beau-père) suite à une perte d’autonomie d’une particulière gravité sous réserve, en sus des conditions énoncées ci-dessus de la production d’un certificat médical du médecin traitant.

# DUREE D'INDEMNISATION PAR L’EMPLOYEUR & SUBROGATION

Territoriale de Rouen-Dieppe (Art 13) : Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. Toutefois, s'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé.

Après 1 an d’ancienneté la rémunération est maintenue pendant 60 jours calendaires puis, les 30 jours suivants, la rémunération est maintenue à 75%. La période à 100% et 75% est augmentée de dix jours par période entière de cinq ans d’ancienneté.

Nationale des ingénieurs & Cadres (Art 16) : D’un à cinq ans d’ancienneté : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ; de cinq à dix ans : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ; de dix ans à quinze ans : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif ; au-delà de quinze ans : six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif. Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible.

# SALAIRE, MINIMUM LÉGAL & CONVENTIONNEL, ETC...

**PRINCIPE :** Pour les salariés d'ALSTOM (en CDI, CDD et intérimaire) la Direction est tenue de respecter en plus du SMIC **:**

* La prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale de la Métallurgie pour les non-cadres.
* Les majorations et repos pour heures supplémentaires.
* Les minimums prévus par la convention collective territoriale de la Métallurgie pour les non-cadres.
* Les minimums prévus par la convention collective nationale pour les ingénieurs & cadres de la métallurgie.
* Les primes salissures
* Les primes paniers pour les salariés en travail en équipe successive (quart : 2\*8 et 3\*8)

Ces barèmes s'imposent à l'employeur qui est obligé de les respecter. En cas "d'erreur" le salarié peut réclamer jusqu'à 3 ans en arrière toutes sommes manquantes.

|  |  |
| --- | --- |
| **Indemnités forfaitaires UNIQUEMENT de l’Entreprise Le Petit-Quevilly** | |
| **Salissure 2** : reconnus très salissants | **0.397€** |
| **th6PHLPKAZSalissure 1** : occasionnellement salissant | **0.21€** |
| **La Prime d’Équipe** | **0.92€** |

Rémunérations **minimales hiérarchiques**(base 151,67 h/ mois) servant de base au calcul de la prime d'ancienneté et calculées à partir d'une valeur du point assortie d'une majoration de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

##### PAUSE PAYEE

* Travail par poste continu ou journée continue (au moins égal à 7 h 30 de travail avec un arrêt inférieur à 1 h) : pause payée de 1/2 heure ou, en cas d'impossibilité de prendre la pause, versement d'un supplément de rémunération correspondant à 1/2 heure de travail, sauf si l'entreprise met à la disposition du personnel un restaurant et que l'arrêt est au moins égal à 3/4 d'heure (dispositions non applicables en cas d'horaires individualisés).
* Travail en équipes ou postes successifs (durée de travail au moins égale à 4 h) : pause payée de 1/2 heure ou, en cas d'impossibilité de prendre la pause, versement d'un supplément de rémunération correspondant à 1/2 heure de travail.\*

## Calcul de la prime d’ancienneté

La valeur du point est fixée par accord à 5.53 euros, applicable depuis le 1er janvier 2019 (c’est l’accord lui-même qui détermine sa date d’application). Donc le revenu minimum hiérarchique (RMH) servant de base au calcul de la prime est: coefficient x 5.53 euros (valeur du point) = XX €. Comme vous êtes ouvrier, on majore cette somme de 5 % (accord de 1983), soit : … €. Vous avez eu 3 ans d’ancienneté le 1er juin 2017 donc vous percevrez, dès le mois de juillet: …. x 3 % = MONTANT de la prime d’ancienneté (€/mois), en plus de votre salaire de base.

Oui, les accords prévoient que la prime d’ancienneté « supporte » les majorations pour heures supplémentaires. Cela signifie que le montant de la prime doit prendre en compte ces majorations.

## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande ou avec l’accord de l’employeur au-delà de la durée légale du travail.

**A SAVOIR :**

Les heures effectuées en plus pour générer des jours de RTT ou récupérer des journées de fermeture collective (ponts), …) ainsi que les heures complémentaires ne constituent pas des heures supplémentaires.

Seul est pris en compte pour le calcul du nombre d'heures supplémentaires le temps de travail effectif ou les temps considérés comme tel. Ainsi il faut décompter les jours fériés, les jours de congés, etc...

##### MAJORATIONS :

Pour les heures supplémentaires effectuées dans la semaine les majorations sont de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes. Pour les heures supplémentaires qui seraient effectuées dans le cadre d’une annualisation les heures dépassant la durée annuelle «normale» du travail sont majorées de 25%. Sur le site OBT, un contingent des heures supplémentaires annuel est considéré à partir de 220h de travail. Le nombre d’heures à travailler dépend du calendrier (Nombre de jours fériés, année bissextile ou pas, etc…) et est examiné avec les délégués syndicaux chaque année.

##### LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES À RÉCUPÉRER

Concrètement, au lieu d’être payé de ses heures supplémentaires et des majorations le salarié peut, s’il le veut, avec accord de son hiérarchique, récupérer ses heures ainsi que les majorations converties en temps.

##### LE REPOS COMPENSATEUR

Jusqu'en 2008, pour les heures effectuées au-delà de 41 heures par semaine, le repos légal était de 50 % du temps de travail accompli. Ce repos compensateur a été supprimé par la loi d'août 2008.

Ce droit existe toujours pour les heures effectuées au-delà du contingent annuel, il est de 100 % du temps de travail accompli au-delà de la durée "normale" annuelle du temps de travail. La majoration prévue par l’article L. 212-5, 1 du Code du travail, pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d’une majoration de salaire ou être attribuée en repos. Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d’un forfait dans les conditions prévues à l’article 12 du présent accord.

#### Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les jours d’absences indemnisées, compris à l’intérieur de la période de décompte de l’horaire, ne sont pas, sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d’un complément de salaire, assorti des majorations conventionnelles ou légales applicables dans l’entreprise, s’ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d’heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l’horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l’année.

|  |  |
| --- | --- |
| **Types d’Absences** | **CadrE LEGAL – Disposition PTQ** |
| Jour férié | OUI |
| RHS | OUI |
| Repos Compensateur | OUI |
| JRTT | NON |
| Congés payés | NON |
| Congés évènements familiaux | OUI |
| Accident de travail (AT) | NON |
| Maladie | NON |
| Absence sans solde | NON |
| CET | NON |

La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d’heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12.

# LA RETRAITE

Des réformes successives ont relevé l'âge de départ à la retraite. Aujourd’hui, dans la plupart des cas, à partir de 2017, l'âge minimum pour partir à la retraite sera de 62 ans, contre 60 ans auparavant. L'âge de départ pour partir à la retraite diffère en fonction de l'année de naissance et le nombre de trimestre nécessaires. Des accords GPEA signé par ALSTOM décrivent les métiers pouvant disposer de CAA pour un départ en retraite.

Un Plan d'Épargne pour la Retraite Collective – **PERCO, pour tous**, avec une **aide majorée pour les salariés non-cadres**. Le dispositif est mis en place au 1er juillet 2018. Le gestionnaire du dispositif est la société **Amundi**. L’assureur est la **société crédit agricole assurances.**



##### Retraite progressive dont la date d’effet est fixée à compter du 1er janvier 2018

Tout salarié dont la durée de l’activité à temps partiel répond à cette définition peut ouvrir droit à la

retraite progressive sous réserve des conditions d’âge et de durée d’assurance.

Selon la durée de travail à temps partiel de l'assuré par rapport à la durée de travail à temps complet applicable à l'entreprise, la fraction de pension provisoire à servir peut être égale à 30 %, 50 % ou 70 % de la pension complète liquidée à titre provisoire [(article R.351-41 CSS](https://www.legislation.cnav.fr/Pages/texte.aspx?Nom=LO_CSS_R351-41)).

|  |  |
| --- | --- |
| **Durée de l'activité à temps partiel par rapport à la durée légale applicable** | **Pourcentage de la retraite « complète » à servir** |
| moins de 40 % | 70 % |
| de 40 % à 59,99 % | 50 % |
| de 60 à 80 % | 30 % |

**ALSTOM contribue au fractionnement…demande d’information**

# perco

##### Les sources d’alimentation de votre PERCO :

* La participation – L’intéressement  
  Si vous décidez de placer la somme dans le PERCO en totalité ou en partie, le montant sera bloqué jusqu’à la date de départ à la retraite, et bénéficiera de **l’exonération d’impôt sur le revenu**.
* Les versements volontaires  
  Vous avez la possibilité d’effectuer des versements à tout moment et sans frais.  
  Montant minimum par versement : 100 €.  
  Maximum annuel de versement : 25% de votre rémunération annuelle brute (intéressement inclus)

Lien vers le formulaire : [Formulaire versement volontaire](https://alstomgroup.sharepoint.com/sites/TrHRFormationSandbox_Team/Epargne%20Retraite/PEG%20PERCO%20Bulletin%20Versement%20Chèque.pdf)

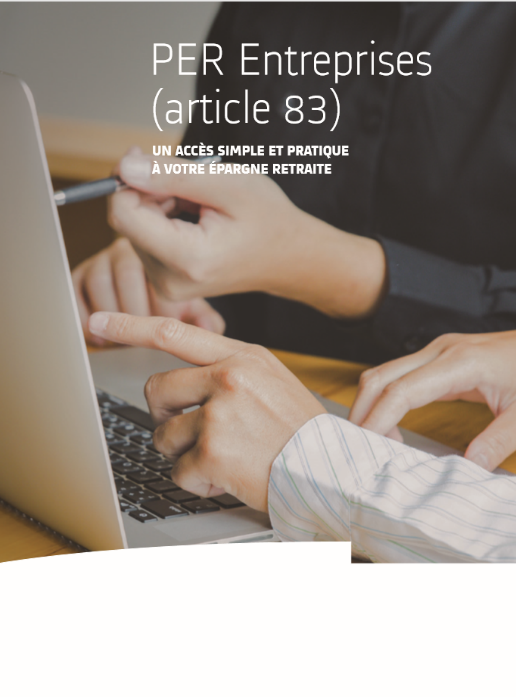
* Le transfert des jours de CET  
  Vous avez la possibilité, sur demande individuelle, de **transférer 10 jours** de RTT du **CET** (Compte Epargne Temps) pour alimenter le PERCO. Ces jours bénéficieront d’une exonération d’impôt sur le revenu dans les conditions prévues par les textes.

Lien vers le formulaire :[Transfert jours CET](https://alstomgroup.sharepoint.com/sites/TrHRFormationSandbox_Team/Epargne%20Retraite/Transfert%20CET%20au%20PERCO%20%20PERE%20et%20PEG.pdf)

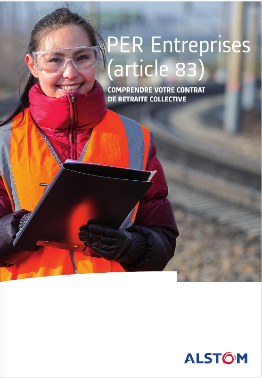
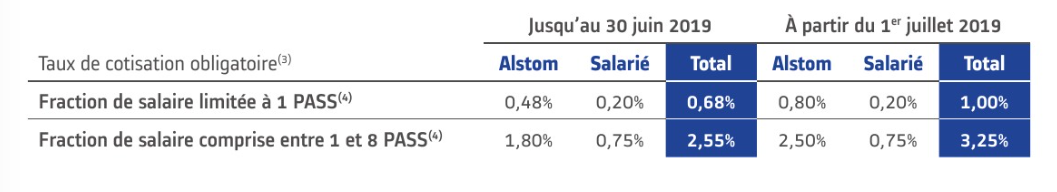
* La contribution de l’entreprise : l'abondement  
  L’entreprise vous aide à épargner en versant un abondement selon les modalités décrites dans le paragraphe « un abondement avantageux ».
* Le transfert des avoirs provenant d’autres dispositifs d’épargne salariale  
  Si vous avez des avoirs investis dans d’autres PERCO, ces derniers peuvent être transférés vers le PERCO du Groupe Alstom.
* Les sommes versées au PERCO issues de la Participation, de l’Intéressement, des Versements Volontaires, du Transfert de jours de CET ainsi que des avoirs disponibles transférés du PEG ou d’autres PEE sont **abondés par l’entreprise** dans les conditions suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| Salariés non Cadres, jusqu'à 900€ par dans les conditions ci-dessous  : | Salariés Ingénieurs et Cadres, jusqu'à 500€ par dans les conditions ci-dessous  : |
|  |  |

# PER Entreprise (article 83)

Alstom aide les salariés à se constituer un revenu supplémentaire pour la retraite.

* Un Plan d'Épargne Retraite Entreprises (article 83) – PER Entreprises – pour les Ingénieurs et Cadres
* Un PER Entreprises est un contrat d’assurance vie collectif souscrit par l’entreprise pour ses salariés afin de les aider à se constituer un complément de retraite par capitalisation.
* l’amélioration du PERCO pour les non-cadres avec un abondement bonifié

****

Extranet : [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com)

Pour gérer l’épargne-retraite de votre PER Entreprises (article 83), vous disposez d’un espace internet dédié

## Taux de cotisations ARRCO-AGIRC au 1er janvier 2018

| **ARRCO (non cadres)** | **Part salariale** | **Part patronale** | **Taux global** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Retraite complémentaire T1** | **3,10 %** | **4,65 %** | **7,75 %** |
| **Retraite complémentaire T2** | **8,10 %** | **12,15 %** | **20,25 %** |
| **AGFF T1** | **0,80 %** | **1,20 %** | **2,00 %** |
| **AGFF T2** | **0,90 %** | **1,30 %** | **2,20 %** |

La valeur du point Arrco est de **1,2513 euros**.

| **AGIRC (cadres)** | **Part salariale** | **Part patronale** | **Taux global** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Retraite complémentaire TA** | **3,10 %** | **4,65 %** | **7,75 %** |
| **Retraite complémentaire TB** | **7,80 %** | **12,75 %** | **20,55 %** |
| **Retraite complémentaire TC** | **7,80 %** | **12,75 %** | **20,55 %** |
| **AGFF TA** | **0,80 %** | **1,20 %** | **2,00 %** |
| **AGFF TB** | **0,90 %** | **1,30 %** | **2,20 %** |
| **AGFF TC** | **0,90 %** | **1,30 %** | **2,20 %** |

La valeur du point Agirc s'établit à **0,4352 euro.**

## Je souhaite racheter des trimestres et des points de retraite

Dans la plupart des régimes de retraite, vous pouvez racheter des trimestres pour les années indiquées comme incomplètes. Ce rachat est, dans tous les cas, limité à 12 trimestres.

Dans l’accord GPEC, une aide d’un montant maximum de 2500 € est versée par l’entreprise pour le rachat de ces trimestres. Les sommes versées ont le caractère de salaire et sont soumises à charges sociales.​

Si vous avez [racheté des années d’études supérieures,](https://www.info-retraite.fr/portail-info/sites/PortailInformationnel/home/mes-droits-a-la-retraite/ma-vie-personnelle-1/etudes/rachat-dannees-detudes.html)elles sont prises en compte dans cette limite. Racheter des trimestres de retraite permet de bénéficier d'une déduction fiscale très intéressante.

Le montant sera alors imputable sur votre revenu global. Si votre revenu global est inférieur au montant de vos rachats de cotisations, le solde sera reportable sur votre revenu global des années suivantes jusqu'à la sixième année inclusivement **, Déduction, réduction ou crédit d’impôt ,Tout ce qui diminue la facture.**

## Mise à la retraite

Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Retraite | Après 2 ans | Après 5 ans |
| 0.5 mois | 1mois |
| Après 10 ans | Après 20 ans |
| 2 mois | 3 mois |
| Après 30 ans | Après 40 ans |
| 4 mois | 6 mois |
| Après 35 ans |
| 5 mois |
|  |

Pictogramme org.jahia.services.content.JCRValueWrapperImpl@ab526e21**A NOTER**

##### Les Départs Anticipés :

Il est possible de comptabiliser, dans sa durée d'assurance cotisée, depuis le 1er avril 2014 :

|  |  |
| --- | --- |
| 4 Trimestres de congé maladie, et accident du Travail ; | 4 Trimestres de chômage indemnisé |
| 4 Trimestres de service militaire | 2 Trimestres d’invalidité |
| Tous les trimestres de congé maternité | Les trimestres acquis au titre du dispositif C2P |

##### **Les périodes de chômage indemnisé**

Vos périodes de chômage indemnisé sont assimilées à des périodes d’assurance et comptent pour votre retraite. Un trimestre est validé tous les 50 jours de chômage indemnisé, dans la limite de 4 trimestres par an. Cependant, vous ne cotisez pas pour votre retraite, aucune somme n’est donc reportée sur votre relevé de carrière.

##### Années d'études concernées

Si vous avez effectué des études supérieures, vous pouvez demander à racheter des trimestres de retraite à ce titre si vous avez été affilié au régime général dès la fin de vos études. Vos études doivent avoir été accomplies dans des établissements d'enseignement supérieur. Ces périodes d'études doivent avoir donné lieu à l'obtention d'un diplôme français ou d'un diplôme équivalent.

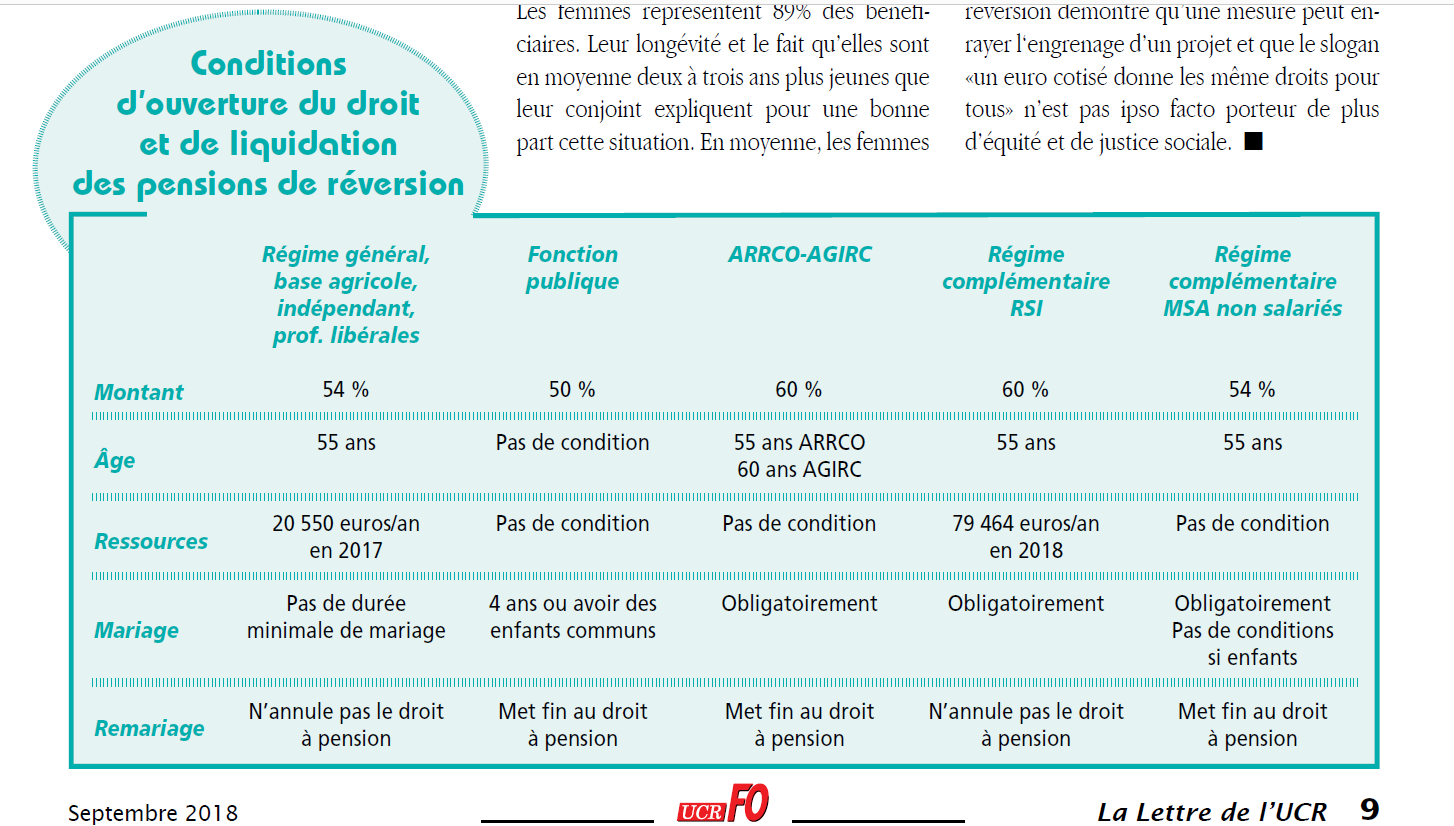
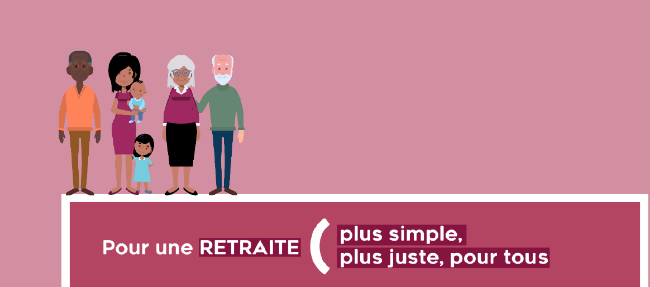
##### Évaluer le coût de rachat d'un trimestre

[Accéder au simulateur](http://www.legislation.cnav.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=vplr_cout_par_trimestre_bar) Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)

##### Quelles sont les démarches pour demander ma retraite complémentaire ?

Quatre mois avant votre départ en retraite contactez un conseiller retraite au 0 820 200 189

##### Non à la remise en cause des pensions de réversion



# Déplacements

Indemnités et primes journalières forfaitaires de déplacement pour la France Opérations sur Sites - Barèmes 2018 applicables au 1er avril 2018

100€ pour la chambre (120€ pour Paris & banlieue, Lyon & banlieue, Lille et Strasbourg) • 15€ pour le petit déjeuner • 30€ par repas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indemnités et primes journalières forfaitaires de déplacement pour la France Opérations sur Sites - Barèmes 2018 applicables au 1er avril 2018** | | | | | | |
| Indemnité de Petit Déplacement (frais de repas) | Tous départements | Barème Alstom (revalorisé à hauteur de l'AG) | 37.43€ | 37.43€ | 37.43€ | 37.43€ |
| Barème Alstom (revalorisé à hauteur de l'AG) |
| Indemnité de Grands Déplacement (frais de repas + hôtel) | sur les dpts 75, 92, 93 et 94 | Barème Alstom (revalorisé à hauteur de l'AG) | 93,55 € | 93,55 € | 85,24 € | 85,24 € |
| sur les autres départements | Barème Alstom (revalorisé à hauteur de l'AG) |

##### Transfert de Technologie MTCE

Afin d’inciter les salariés à partir en mission et de tenir compte des conditions particulières, une indemnité appelée « Prime MTCE » basée en pourcentage du salaire journalier (SJ) (salaire journalier de base + prime d’ancienneté), est versée pour chaque journée d’intervention. Elle comprend :

* une indemnité de base de 15% du SJ
* des majorations cumulables en pourcentage du SJ, variables en fonction de la situation personnelle du salarié et du lieu de la mission :
  + - une indemnité de séparation familiale, applicable pour toute mission supérieure ou égale à 1 mois, aux salariés en couple et/ou avec enfant : +5% du SJ
    - une indemnité de niveau de vie : % du SJ, défini par ALEC, par jour de mission.

http://www.elnet.fr/documentation/hulkStatic/EL/sharp_TRANSVERSE/www/html/icons/carreGDP15.gifApplication de l'accord national relatif aux conditions de déplacements [v. la synthèse [«Métallurgie : accords nationaux (ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres) »](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=Y5282&nrf=0_ZF9ZNUxTVEVULTF8ZF9ZNTM0My03OSRZNUxTVEVU&FromId=Y5343) ]. Des Barèmes URSAFF sont appliqués et la NAO sur site OBT de 2013 ajoute un forfait Week-end de 200€

L’indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

– indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;

– indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;

– indemnité de petit-déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;

– indemnité pour frais inhérents à la condition d’éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d’indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d’éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

Pour connaître les Frais de mission lié au Pays dirigé vous sur le site du ministère « www.economie.gouv.fr/dgfip/mission\_taux\_chancellerie/frais »

Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;

c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d’hiver, de foire et d’exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

– 10 premières semaines : 100 %.

– Au-delà de la 10e semaine : 90 %.

(Accord Nationaux de la Métallurgie sur les conditions de déplacement)

##### Déplacements à l’étranger

Les limites d’exonérations des indemnités de grand déplacement hors métropole sont fixées par référence aux indemnités journalières de mission allouées aux personnels civils et personnels effectuant une mission à l’étranger.

Le congé exceptionnel prévu de la convention collective en cas de décès du conjoint ou d’un enfant du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage à la charge de l’employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l’ingénieur ou cadre et la date à laquelle survient l’événement. Pour les autres congés exceptionnels, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d’un commun accord avec l’employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

# Dispositifs divers

## Billet SCNF

 Chaque année, les salariés, leur conjoint et leurs enfants de moins de 21 ans (ou bien les père et mère pour un célibataire) ont droit à un billet SNCF de congés payés à prix réduit. La réduction est de 25% sur le prix d’un billet aller-retour plein tarif. Ce billet annuel de congés payés est valable en 1re et 2e classe, pour un seul voyage, mais il faut parcourir au moins 200 kms, retour compris. Le salarié désirant bénéficier d’un billet SNCF de congés payés doit le réserver au moins 24 heures à l’avance après s’être procuré un formulaire auprès de son employeur, d’une gare ou d’une boutique SNCF. Ce formulaire comporte une attestation qui doit être remplie par l’employeur. Ce billet de train n’est attribué qu’une seule fois par an et la date de départ doit se situer dans une des périodes de congés payés. **Si vous bénéficiez de** [chèques-vacances](http://www.ancv.com/Les-produits/Le-Cheque-Vacances)**, la réduction pourra être portée à 50% au lieu de 25%, à condition de payer au moins la moitié du billet avec ces chèques vacances, et de partir en période bleue ou sur certains TGV, selon leur disponibilité.**

## RENTRÉE DES CLASSES

Deux heures d’absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son ou ses enfant(s) le jour de la rentrée de la première année de scolarité jusqu’à l’entrée en 6ème comprise. (Accord Travail & Vie Privée)

La rentrée scolaire des enfants prend du temps. Vous pouvez bénéficier de :

* 4 heures pour le 1/4 du matin
* 4 heures pour le 1/4 de l’AP
* 4 heures pour les personnes de Journée.

## Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu’il compte, à la date d’envoi de la lettre de notification du licenciement,1 année d’ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d’attribution sont fixés

## PREVOYANCE

L’adhésion aux garanties Prévoyance souscrites auprès de Humanis Prévoyance vous permet de bénéficier des aides proposées par Les Activités sociales de notre institution en matière de « gros risque » (c’est-à-dire hors dépenses de santé). Afin d’accompagner certaines situations individuelles particulières, il a été prévu, en complément des actions de Humanis Prévoyance, de disposer d’un fonds social dédié.

#### RHéALTO

Accompagnement des salariés Service confidentiel d’écoute et d’accompagnement psychosocial afin d’aider les salariés et leurs ayants-droit à résoudre leurs difficultés.

#### Congé De Proche Aidant

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant.

|  |
| --- |
| ACCORD EQVT |

#### Consultation d’un médecin spécialiste (accord travail equilibre vie privee /professionnel )

Le salarié qui souffre d’une pathologie nécessitant la consultation d’un médecin spécialiste hors de l’agglomération où il réside peut bénéficier d’une aide destinée à en réduire l’impact financier.

Le bénéfice de cette aide est étendue au conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et aux enfants à charge souffrant d’une pathologie nécessitant la consultation d’un spécialiste hors de l’agglomération où réside la famille.

Cette aide se traduit par la prise en charge des frais de transport, frais de carburant et de péage d’autoroute ou billets de chemin de fer AR (base 2ème classe) dans la limite de 2 personnes ( malade+ accompagnant éventuel) étant entendu que le salarié doit obligatoirement être l’une d’elles.

Les frais engagés sont remboursés par note de frais sur présentation des justificatifs du rendez-vous médical, de l’identité de son bénéficiaire et des frais engagés dans la limite de 100 € par personne pour les déplacements en train et 100€ par déplacement en voiture dans la limite de 3 prises en charge par an.

Le bénéfice de cette aide est subordonné à un avis préalable favorable de l’Assistante sociale.

#### Déménagement

Le salarié qui déménage (résidence principale) peut bénéficier d’une journée de congé.

**S’agissant des salariés dont le temps de trajet aller-retour est au moins égal à 1heure,** si le déménagement réduit d’au moins la moitié le temps de trajet entre le nouveau domicile et le lieu de travail, une participation aux frais de déménagement pourra être versée dans la limite d’un montant maximum de 400€.

Cette participation sera payée par note de frais sur présentation des justificatifs (facture acquittée).

## ZONE TOUCHÉE PAR UNE CATASTROPHE NATURELLE

Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle a droit à un congé. L. 3142-48.

# ALISTA

[**Guide d’utilisation de l’Outil ALISTA**](https://alstomgroup.sharepoint.com/sites/TrVPerImprove_Community/VBNPeopleDev/Tutoriels%20Alista/Alista_Employé_Consulter%20ses%20congés.pdf)

**CET** : Compte Epargne Temps

* CET1 : Origine CP
* CET2 : Origine Autres (congés d’ancienneté, 13ème mois et intéressement / participation placés en CET avant le 1er mars 2017)
* CET3 : Origine RTT
* CET4 : CET naissance (groupe fermé, anciennes dispositions) : CET abondés à prendre avant le 6ème anniversaire de l’enfant.
* CEP : CET 13ème mois (Suite accord CET de mars 2017)
* CEM : CET mobilisable (Suite accord CET de mars 2017)
* CEI : CET Intéressement / Participation (Suite accord CET de mars 2017)
* CEA : CET Abondé (Suite accord CET de mars 2017)

**CP1** : Congés Payés en cours d’acquisition. Ce sont les congés que vous acquérez du 1er juin au 31 mai (2,08 par mois). Ils pourront être pris à partir du 1er juin suivant. Il est possible de les prendre si vous n’avez pas ou plus de CP2.

**CP2** : Congés Payés Ce sont les congés que vous devez prendre avant le 31 mai suivant. S’il vous reste un solde

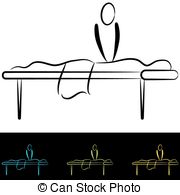
 Bascule en CET éventuelle, en fonction des dispositions de l’accord CET.

**CP3** : Congés Payés reportés Uniquement utilisé pour les personnes expatriées.

RC : Repos Compensateur (en heures) Acquisition pour les personnes non cadres ayant des heures supplémentaires.

# Gestion des jours fériés

Les jours fériés sont les suivants :



* 1er Janvier
* Lundi de Pâques
* 1er Mai
* 8 Mai
* Lundi de Pentecôte
* 14 Juillet
* 15 Août
* 1er Novembre
* 11 Novembre
* 25 Décembre

