



**Retrouvez dans ce guide  
l'essentiel de la convention collective  
Crédit Mutuel Alliance Fédérale**

2024



**NOTRE FORCE,  
C'EST VOUS !**

*Les propositions portées par la CGT  
ont permis de réelles avancées  
pour tous.*



## PRIME DE MARIAGE/PACS

(article 9.6 de la Convention Groupe)

Une prime représentant 5,25 % du salaire minimum du niveau 1 (hors expérience) est versée à l'occasion de son mariage civil ou de la conclusion d'un PACS à tout salarié ayant au moins 1 an de présence dans le Groupe.

**Soit 1251,56€ pour 2024**

Cette prime est versée une fois dans la carrière du salarié.

## CONDITIONS BANCAIRES

Le salarié bénéficie de conditions bancaires spécifiques (services, crédits, intérêts créditeurs sur compte de dépôt...) accordées à l'ensemble du personnel du groupe CM-CIC et disponibles sous Pixis.



## FRAIS DE TRANSPORT

(article 9.3 de la Convention Groupe)

- Remboursement de l'abonnement mensuel ou annuel aux transports collectifs à hauteur de 75 %.

**OU**

- Versement d'une indemnité de **4€**/mois pour les salariés n'utilisant pas les transports en commun.

Cette disposition s'appliquant aux salariés dans leur ensemble. Elle s'applique aussi aux contrats d'alternance.

Temps de transport pour se rendre en formation ou en manifestation en dehors du temps de travail habituel : la durée des déplacements hors temps de travail –qui excède le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail– est récupérée à raison de 50% dans le mois suivant le déplacement.



## ACCORD QVCT 2022

(article 4.1 de la Convention Groupe)

Mise en place d'un forfait « mobilités durables » fixé à 700€ par an et par salarié.

Les modes de transport éligibles : vélo, vélo électrique, covoiturage...

Minimum 2 fois par semaine durant au moins 8 mois au cours de l'année civile...

## CHÈQUES DÉJEUNER CARTE EDENRED

**Attention, ne concerne que les salariés  
Et n'ayant pas accès à un restaurant  
d'entreprise.**

La valeur nominale du chèque restaurant crédité sur la carte EDENRED est de 12 €, l'employeur y participant pour **7,18 €** au 01.01.2024.

Un salarié reçoit 1 titre par repas, ce repas devant être compris dans son horaire de travail journalier (travail la matinée ET l'après-midi).

Les salariés travaillant le matin OU l'après-midi ne peuvent donc pas bénéficier de titres restaurant.



## CONGÉS PAYÉS (CP)

(article 3.1 de l'accord Temps de travail)

Congés payés : 30 jours ouvrés par an, soit 2,5 jours/mois. Déduire 1 jour de solidarité.

3 semaines doivent être prises au minimum par an dont 2 semaines consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

Report possible de 5 jours maximum sur l'année suivante. La période de référence pour l'acquisition et la prise de congés payés est l'année civile.

## CONGÉS SUITE À MALADIE

(arrêt Cour de cassation du 13.09.2023)

Un salarié en arrêt de travail pour maladie conserve ses droits à congés quelle que soit la durée de l'arrêt maladie.

## CONGÉS SANS SOLDE

(article 12.3 de la Convention Groupe)

Tout salarié peut obtenir, pour un motif impérieux laissé à l'appréciation de son employeur un congé sans solde dont la durée ne peut excéder 2 ans.



Cela suppose la réintégration du salarié à une date initialement convenue. Il ne peut être accordé que pour des motifs impérieux et si le fonctionnement du service le permet :

- soit le congé est de courte durée et le salarié ne sera pas remplacé,
- soit le remplacement pourra être effectué par une embauche temporaire sans pour autant que le service en souffre.



## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Plafonné à 400 jours, il peut être alimenté à raison de **9 jours de CP maximum par an** et en jours de repos RTT sans limitation.

**Et aussi par votre 13<sup>e</sup> mois.**

Attention les jours de CP pris depuis le CET n'ouvrent pas droit à RTT.

## ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

(article 12.2 de la Convention Groupe)

Une autorisation d'absence, non fractionnable, est accordée sur présentation d'un justificatif aux salariés présents à leur poste de travail quelle que soit leur ancienneté, à temps plein ou partiel, dans les circonstances suivantes :

	Jours ouvrés accordés salariés > 1 an d'ancienneté	Jours ouvrés rémunérés salariés < 1 an d'ancienneté
Mariage/PACS du salarié	2 semaines consécutives (jours calendaires) peut débuter avant l'événement et doit être pris dans les 6 mois qui suivent	4
Mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin	2	1
Naissance ou adoption d'un enfant	3	3
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié à un PACS	5	2
Décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin	5	2
Décès des parents, des beaux-parents*, frères et soeurs du salarié	3	1
Décès des beaux-frères et belles-soeurs**, grands-parents du salarié	1	1
Déménagement (dans la limite d'une fois par année civile)	2	0
Annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant du salarié	2	0
Veille d'examen de banque ou assurance***	1	0

\* Par beaux-parents, on entend :

- les parents du conjoint ou du partenaire PACS ou du concubin du salarié,
- ou les conjoints ou partenaires PACS ou concubins des père et mère du salarié.

\*\* Par beaux-frères et belles-soeurs, on entend :

- les frères et soeurs du conjoint ou du partenaire PACS ou du concubin du salarié,
- ou les conjoints ou partenaires PACS ou concubins des frères et soeurs du salarié.

\*\*\* L'attribution d'un jour de congé pour veille d'examen banque ou assurance s'entend pour l'ensemble de l'examen et non en fonction du nombre de modules ou de séries que peut comporter ledit examen.

**Les congés doivent être pris dans le mois qui suit l'événement, sauf pour le mariage/ PACS dont le congé peut être pris AVANT et au plus tard dans les 6 mois qui suivent. Les salariés ayant utilisé leur congé conventionnel de mariage bénéficient du congé légal pour les unions postérieures.**

## TÉLÉTRAVAIL POUR LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

(article 3.1 de l'accord Handicap et Proches Aidants)

Les salariés en situation de handicap peuvent se voir autoriser jusqu'à 2,5 jours de télétravail en moyenne par semaine (le cas échéant cela peut se faire en alternance une semaine sur deux).



## PRIMES DE MÉDAILLE DU TRAVAIL

(article 9.8 de la Convention Groupe)

Il est alloué aux salariés une prime équivalente à 1 mensualité brute (salaire de base + expérience à la date anniversaire ouvrant droit à la prime) à l'occasion de l'obtention de chaque médaille du travail (tous employeurs confondus), sur présentation du titre officiel d'attribution de la médaille, généralement dans le mois suivant la remise du diplôme à l'employeur.

Médaille d'Argent :	20 ans
Médaille de Vermeil :	30 ans
Médaille d'Or :	35 ans
Médaille Grand Or :	40 ans

La prime est calculée au prorata du temps de travail et du taux d'activité (temps partiel) dans le Groupe. L'exonération de cotisations fiscales et sociales qui est admise à ce jour par l'administration fiscale et les URSSAF ne s'applique qu'à la mensualité de base, hors rémunération de l'expérience.

## INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

(article 18.2 de la Convention Groupe)

Les salariés comptant au moins 10 ans de service au sein du Groupe et qui font valoir leur droit à la retraite ont droit une prime de départ à la retraite égale :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté  
2/3 d'un mois de traitement brut,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté  
1,25 mois de traitement brut,
- après 20 ans d'ancienneté  
2 mois de traitement brut.

Au-delà de 20 ans d'ancienneté, il est versé en sus 20 % d'un mois de traitement brut par année supplémentaire.

Lorsque la dernière année est incomplète, elle est payée au prorata.

Le traitement de référence est le salaire mensuel brut à temps plein (salaire de base + expérience), le calcul de l'indemnité se faisant au prorata des taux d'activité au cours de la carrière.

(article 5.3.2 de l'accord GEPP)

La prime de fin de carrière peut être convertie en jours de repos afin d'avancer la date de départ.



## CONGÉ MATERNITÉ

(article 12.4 de la Convention Groupe)

Les salariées bénéficient, en sus du congé de maternité prévu par la Sécurité sociale, d'un congé conventionnel de maternité rémunéré par l'entreprise d'une durée égale à 12 semaines, quel que soit le nombre d'enfants composant la famille.

Ce congé est attribué sous réserve du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières (IJ) de maternité. Il débute à la fin du congé lié à la maternité, soit au premier jour suivant l'arrêt d'indemnisation de la Sécurité sociale liée à la maternité (congé pathologique compris). Le salaire maintenu est celui que touchait la salariée avant son départ en congé de maternité.

Rappelons que pendant la grossesse, l'employeur ne peut pas refuser les absences pour les 7 examens médicaux (recommandés par la Sécu) pour la future maman, et 3 pour la personne qui vit avec et qui accompagne la future maman.

## CONGÉ D'ADOPTION

(article 12.5 de la Convention Groupe)

Les salariés bénéficient, à compter de la date d'arrivée du ou des enfants au foyer, d'un congé rémunéré par l'entreprise, sous réserve de versement des IJ de maternité versées par la Sécurité sociale, d'une durée égale à 12 semaines.

Le congé d'adoption peut être partagé entre les deux parents. Dans ce cas, le congé légal est majoré de 11 jours pour une adoption unique et de 18 jours pour une adoption multiple (pour tenir compte du congé de paternité), et le congé conventionnel du salarié adoptant est affecté du taux de répartition appliqué au congé légal.

Le salaire maintenu est celui que touchait le salarié avant son départ en congé d'adoption. Afin de préparer l'arrivée du ou des enfants au foyer, le salarié qui en fait la demande peut avancer la prise de son congé de sept jours calendaires au plus, sans que la durée globale du congé ne soit modifiée pour autant.

## CONGÉ PATERNITÉ

(article 12.10 de la Convention Groupe)

Les modalités et conditions de prise de ce congé sont régies par les dispositions légales en vigueur. Les salariés bénéficient du maintien de leur salaire net sous condition de versement des IJ par la Sécurité sociale.

Le père salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDD, CDI, temps partiel...) et quelle que soit son ancienneté.

Le père peut ainsi cesser son activité professionnelle pendant une période de 25 jours calendaires consécutifs (qui ne peut être scindée) ou 32 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont au choix dissociables ou cumulables avec les 3 jours de congés accordés au salarié au titre d'une naissance.

Le salarié doit informer l'employeur –sans condition de forme requise, mais la lettre recommandée avec accusé de réception reste conseillée– au moins 1 mois avant la date de début du congé. L'employeur ne peut pas le refuser.

Le congé de 25 (ou 32) jours devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Durant ce congé, le contrat de travail est suspendu et rémunéré par la Sécurité sociale sous forme d'IJ.

## PRIME ENFANT

(article 9.2 de la Convention Groupe)

Une « prime enfant » est versée avec le salaire du mois d'août à tout salarié ayant 1 an de présence au sein du Groupe CMAF, présent dans l'entreprise le 1er août et ayant à cette date un ou plusieurs enfants au sens de l'état civil.

Montant par enfant : 0,75 % du salaire minimum du niveau 1 (hors expérience), **soit 178,79 €**.

**Cette prime peut être demandée dès la naissance**, puis chaque année jusqu'aux 16 ans de l'enfant

**OU** jusqu'à 26 ans en cas de :

- poursuite des études y compris en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation...);
- pour les enfants infirmes ou malades chroniques dans l'impossibilité de travailler.

## INDEMNITÉ DE CRÈCHE ET DE GARDE

(article 9.4 de la Convention Groupe)

Une indemnité de crèche ou de garde est versée par l'employeur, au salarié père ou mère (au sens de l'état civil), pour toute journée effectivement travaillée, ou faisant l'objet d'un arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, sur justificatif de la garde effective d'un enfant.



Le versement de cette indemnité, demandée par LSRH, est soumis aux conditions suivantes :

- enfant de moins de 6 ans,
- gardé dans une halte-garderie, crèche, jardin d'enfant ou par une assistante maternelle agréée ainsi que dans le cadre d'une garde au domicile des parents,
- ou gardé dans un accueil périscolaire.

Le montant journalier de cette indemnité est fixé, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à **6,60 €**.

Cette indemnité est versée mensuellement sur production de justificatifs et est plafonnée au montant engagé. Lorsque les deux parents sont salariés du Groupe, le total des indemnités versées au titre du même enfant ne peut pas excéder les frais réellement engagés.

## CONGÉS ENFANT MALADE

(article 12.7 de la Convention Groupe)

Sont accordés au père ou à la mère de l'enfant de moins de 16 ans, au sens de l'état civil, pour le soigner :

- sur production d'un certificat médical spécifiant que sa présence est nécessaire au chevet du malade,
- ou sur production d'un certificat d'hospitalisation.

1 enfant	6 jours
2 enfants	9 jours
3 enfants et plus	12 jours
Report	Non

Si les deux parents sont salariés du Groupe, ils ne peuvent pas bénéficier de ce congé en même temps.

Ces congés ne peuvent pas être utilisés pour se rendre aux consultations de l'enfant chez un médecin, dentiste ou tout autre spécialiste.



## INDEMNITÉ ENFANT HANDICAPÉ

(article 9.5 de la Convention Groupe)

Une indemnité mensuelle est versée aux parents d'enfants handicapés, qui perçoivent l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et ce jusqu'à l'âge de 20 ans.

Cette indemnité est de :

- 150 € pour un enfant vivant au foyer ;
- 75 € pour un enfant pris en charge dans un établissement spécialisé.

L'indemnité est versée sur présentation du justificatif de versement de l'AEEH ou de la prise en charge par l'établissement spécialisé au service RH.

(Accord handicap et proche aidant)

## CONGÉS POUR ENFANT HANDICAPÉ

(article 12.8 de la Convention Groupe)

En complément des congés enfant malade, les parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, percevant l'AEEH, bénéficient de 5 jours supplémentaires par an et par enfant lorsque leur présence est nécessaire à leurs côtés.

Pour les enfants adultes handicapés, titulaires de l'allocation adulte handicapé et à la charge fiscale de leur parent, le même congé est accordé sur justification de la nécessité de la présence d'un parent. Le congé est justifié par la production d'un certificat médical.



## SURVENANCE DU HANDICAP D'UN ENFANT

(article 8.3.3 de l'accord Handicap et Proches Aidants)

En plus des 2 jours accordés pour la survenance d'un événement familial (article 12-2 de la Convention Groupe), dans le cas de la survenance du handicap d'un enfant de moins de 20 ans, le salarié parent peut bénéficier d'un congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines sur présentation d'un justificatif médical. Le congé peut être pris à la suite du congé pour événement familial ou dans un délai maximum d'un an à la suite de la survenance du handicap.

## PÉRIODE D'ESSAI

(article 6.2 de la Convention Groupe)

La période d'essai, pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, est de :

- 3 mois de présence effective pour les techniciens,
- 4 mois de présence effective pour les cadres,

sous réserve des dispositions de branche plus favorables (périodes plus longues et/ou renouvelables).

## GRILLE DE RÉMUNÉRATIONS AU 01/01/2024

(Augmentation générale de 2,20 % avec un plancher de 1000 euros bruts annuels)

(article 7.2.2 de la Convention Groupe)

dans l'année la grille de rémunération peut évoluer.

Niveau	Mini €	Maxi €	Evolution	Expérience	Total	Minimum augmentation
1	23 839,22	31 785,64	7 946,42	4 990,61	36 776,25	1 191,96
2	24 520,35	35 077,71	10 557,36	4 990,61	40 068,32	1 226,02
3	26 790,75	39 845,56	13 054,81	4 990,61	44 836,17	1 339,54
4	29 515,23	44 840,45	15 325,23	4 990,61	49 831,06	1 475,76
5	32 693,80	52 219,26	19 525,46	4 990,61	57 209,87	1 634,69
6	36 212,92	63 344,23	27 131,31		63 344,23	1 810,65
7	41 207,79	75 150,31	33 942,52		75 150,31	2 060,39
A	49 267,72	91 497,22	42 229,50		91 497,22	2 463,39
B	54 149,09	103 984,41	49 835,33		103 984,41	2 707,45
C	64 138,87	118 969,08	54 830,21		118 969,08	3 206,94
D	76 626,07	138 948,63	62 322,55		138 948,63	3 831,30

**A chaque niveau de la grille correspond une fourchette de rémunération**, exprimée en euros, comprenant un salaire de base minimum annuel brut et un salaire de base maximum annuel brut.

Les salariés de niveau 1 à 5 bénéficient en outre d'une rémunération de l'expérience.

**La rémunération de l'expérience** est fixée à 199,62€ par année (valeur 2024). Elle est accordée chaque année pendant 25 ans, avec un maximum de 4 990,61 € (valeur 2024).

Sur votre bulletin de paie, la rémunération mensuelle brute sera donc ventilée sur deux lignes :

- rémunération de base,
- rémunération de l'expérience.

## ÉVOLUTION INDIVIDUELLE DES RÉMUNÉRATIONS

(article 7.2.4 de la Convention Groupe)

Une augmentation individuelle de salaire ne peut être inférieure, dans les limites des fourchettes de rémunération, à 5 % du minimum de la fourchette de rémunération.

En cas de changement de niveau, l'augmentation ne peut être inférieure à 5 % du salaire hors primes (avenant du 16/12/2016 portant révision à l'accord de classification).

Lorsque le total du salaire de base annuel brut (hors expérience) atteint le maximum de la fourchette correspondant à son niveau de fonction, le salarié ne pourra prétendre à une augmentation individuelle que s'il accède une fonction de niveau supérieur.

NB : tout salarié qui n'aurait pas obtenu d'augmentation individuelle pendant 5 années consécutives peut bénéficier d'un bilan personnalisé (Article 7.3.2).



## REMPLACEMENT TEMPORAIRE

(article 7.2.5 de la Convention Groupe)

Tout salarié qui assure, pendant plus de 2 mois consécutifs, l'essentiel des responsabilités d'un salarié exerçant une fonction de niveau supérieur reçoit, à partir du 3<sup>e</sup> mois, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la fourchette de rémunération correspondant à la fonction exercée à titre temporaire, si celui-ci est supérieur.



## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

(article 7.3.1 de la Convention Groupe)

L'attribution d'une nouvelle fonction en cours de carrière :

- doit faire l'objet d'une concertation préalable entre le représentant de l'employeur et le salarié,
- peut être précédée d'une période probatoire facultative d'une durée maxi de 6 mois à partir des fonctions classées en niveau 6),
- est confirmée par une notification écrite au salarié qui doit l'accepter.

A l'issue de cette période le salarié :

- est confirmé dans sa nouvelle fonction, il reçoit une notification écrite, la fourchette de rémunération correspond à sa nouvelle fonction qui lui est appliquée,
- n'est pas confirmé dans sa nouvelle fonction : il réintègre son ancienne fonction ou une fonction de même niveau, aux conditions antérieures de rémunération.

## MOBILITÉ

### (article 3 de l'accord Mobilité Géographique)

#### Mesures applicables aux deux types de mobilités :

- La prise en charge par son employeur d'origine du temps consacré à l'entretien d'embauche et du temps de déplacement pour s'y rendre, pour autant que le salarié en informe son employeur au préalable,
- La prise en charge par l'employeur de l'entreprise d'accueil, des frais de déplacement pour se rendre à cet entretien, sur la base des tarifs en vigueur dans le Groupe,
- La prise en charge par l'entreprise d'accueil des frais de déménagement,
- Le paiement d'une prime d'installation forfaitaire en cas de déménagement de 1.666,67€, majorée de 25% par enfant vivant au foyer ou habituellement accueilli au foyer, dans la limite de 3 enfants,
- L'accompagnement par des services de prestataires d'aide à la mobilité géographique : Action logement, Muter-Loger, MLVS (Mieux Loger Vos Salariés) ou Exécutive Relocations.

### (article 5 de l'accord Mobilité Géographique)

Dans le cas de la mobilité à l'initiative de l'employeur, il faut distinguer la petite mobilité et la grande mobilité.

Il y a grande mobilité lorsque la mobilité induit un déménagement car le trajet domicile/lieu de travail est supérieur à 50 km et représente au moins 1 heure 30 de trajet aller.

### (article 5-2 de l'accord Mobilité Géographique)

#### La petite mobilité

Dans ce cas, le salarié bénéficie d'aides supplémentaires pour ses frais de trajet domicile/lieu de travail avec une «franchise» de 30 km. Tout km supplémentaire au-dessus de 30km est indemnisé mensuellement. Et ce, pendant une durée maximale de 5 ans.

Si le salarié se déplace en transport en commun, l'employeur prend en charge intégralement son(ses) abonnement(s) de transport.

### (article 5-1 de l'accord Mobilité Géographique)

#### La grande mobilité

Dans ce cas, le salarié bénéficie des mêmes aides au déménagement que lors d'une mobilité à l'initiative du salarié (article 3) auxquelles s'ajoutent :

- la prise en charge des frais de deux voyages avec hébergement pour le salarié et la personne de son choix une fois la mobilité arrêtée pour entamer une recherche de logement, d'école, ...
- la prise en charge des frais de double résidence pendant 3 mois au maximum, dans la limite de 1000€ en province et de 1500€ pour Paris. A cela s'ajoute, le remboursement d'un aller-retour domicile/lieu de travail pendant cette même période à raison d'une fois par semaine.
- la prime d'installation prévue à l'article 3 est bonifiée à hauteur de 4000€ et majorée de 25% par enfant vivant au foyer ou habituellement accueilli au foyer dans la limite de 7000€.
- l'employeur participe au financement du loyer du salarié à raison d'une prime mensuelle versée pendant la durée de mobilité et au maximum pendant 5 ans, et calculée selon le barème défini dans l'accord. Si le salarié opte pour l'acquisition d'un logement, il bénéficie pour son prêt des conditions salariales en vigueur au moment de l'achat, et l'employeur lui paie, au titre de ses frais d'acquisition une prime mensuelle calculée selon le barème défini dans l'accord.
- si votre conjoint est également salarié du groupe, des recherches sont effectuées dans le même périmètre de l'entreprise d'accueil en vue de lui proposer un poste. Si votre conjoint n'est pas salarié du groupe, il peut être orienté vers un bilan de compétences dans le cadre de son compte personnel d'activité.

En plus, l'entreprise d'accueil prend en charge à hauteur de 1000€ la facture d'organisme d'aide à la recherche d'emploi..

## SANCTIONS

(article 15.1 de la Convention Groupe)

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>er</sup> degré
1 - Avertissement	1 - Rétrogradation
2 - Blâme	2 - Licenciement pour motif disciplinaire (faute simple, grave, lourde)
3 - Mise à pied disciplinaire de 1 à 3 jours maximum	

Tout salarié ayant fait l'objet d'une sanction de second degré peut demander la saisine de la commission de recours interne par lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception au plus tard 10 jours calendaires à compter de la première présentation de la sanction.

## PRÉAVIS DÉMISSION / LICENCIEMENT

(article 16.3 de la Convention Groupe)

Chaque salarié doit effectuer un préavis de 2 mois pour les techniciens, 3 mois pour les cadres :

- à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission ;
- à compter du jour suivant la 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre de notification en cas de licenciement.

## INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

(article 17.1 et 17.2 de la Convention Groupe)

Motif personnel (hors faute grave ou lourde)	Motif économique
27,5% d'une mensualité de traitement brut par semestre de service passé au sein du Groupe CMAF avec un maximum de 18 mensualités de traitement.	50% d'une mensualité par semestre de service passé au sein du Groupe CMAF avec un maximum de 24 mensualités de traitement.

## ARRÊT MALADIE

(article 13.1 de la Convention Groupe)

Pour le personnel ayant plus d'un an de présence au sein du Groupe :

- en cas d'absence pour maladie ou accident ou cure thermale agréée, il bénéficie du maintien du plein traitement net pendant une durée de 3 ans sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale.
- en cas d'invalidité 2ème catégorie, prise en charge par le régime de prévoyance à hauteur de 82 % du salaire annuel brut.
- au-delà de 3 ans, prise en charge des ACM à hauteur de 82 % du salaire annuel brut.

Les jours de carence sont pris en charge par l'employeur quel que soit le nombre d'arrêts.

Pour le personnel ayant moins d'un an de présence, les dispositions relatives au régime de prévoyance s'appliquent à partir du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Seules les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées, après les 3 jours de carence dès le premier arrêt. Au-delà, prise en charge des ACM à hauteur de 82% du salaire annuel brut moins les indemnités journalières versées.

Après un congé de maladie, le salarié est obligatoirement réintégré dans son emploi ou un emploi similaire, sauf avis contraire du médecin du travail.



## JUSTIFICATION DES ARRÊTS MALADIE

(article 13.2 de la Convention Groupe)

A titre exceptionnel, pour les salariés comptant un an de présence dans le Groupe, la production d'un arrêt de travail n'est pas nécessaire, si la durée est de 2 jours au plus.

Dans ce cas, le salarié devra remplir une «fiche d'absence hors LSRH» (document 0990030541 sous Pixis Info)



## **ABSENCE POUR CURE THERMALE**

(article 12.11 de la Convention Groupe)

Une autorisation d'absence peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la Sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la Sécurité sociale.

En cas de versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale, l'absence est assimilée à une absence pour maladie et ouvre droit au maintien de salaire.

## **ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES**

(article 12.9 de la Convention Groupe)

Outre les journées « enfant malades », rémunérées sur justificatif médical, des autorisations d'absence complémentaires non rémunérées peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge, en cas de maladie ou d'accident grave. Le salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que « sa présence est nécessaire auprès du malade ».

## **CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE**

(article 3142-16 du code du travail)

Le salarié peut prendre un congé non rémunéré d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, sous forme de période complète ou, en accord avec l'employeur, de période d'activité temps partiel pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.



## **CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE**

(article 1225-62 du code du travail)

Tout salarié – sans condition d'ancienneté – dont l'enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit à un congé pouvant atteindre 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap à prendre sur une période maximum de 3 ans.

A l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie. Ce congé non rémunéré fait l'objet du versement d'une allocation journalière de présence parentale par la Sécurité Sociale.

## **DONS DE JOURS**

(accord Dons de jours, document 9800147689 sous Pixis Info)

Il est destiné à permettre à un salarié, qui ne dispose plus de jours de congés payés, d'ARTT ou en CET, de s'absenter de l'entreprise dans le cadre d'un congé, sans perdre de ressources, dans la limite de 2 mois renouvelables jusqu'à 6 mois consécutifs, sur un compteur de congés spécifique, pour être présent auprès d'un proche gravement malade, handicapé ou accidenté, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le don est anonyme et sans contrepartie.

S'entend par « proche » un enfant au sens de l'état civil, âgé de moins de 26 ans, ou le conjoint (ou partenaire PACS). Le salarié qui le souhaite doit en faire la demande auprès du service RH qui, si les conditions sont remplies, lancera un appel au don anonyme.

Le salarié peut choisir de s'absenter à temps plein ou à mi-temps. A son retour, il retrouve un emploi de qualification et rémunération équivalentes à celui précédemment exercé. Le retour au poste antérieur sera privilégié.

## **PRÉVOYANCE LOURDE ACM**

Nous vous conseillons de vous connecter à l'application PREVSAL disponible dans la zone express de Pixis afin d'obtenir une situation personnalisée de vos garanties.

## PARTICIPATION INTÉRESSEMENT

Le montant de l'intéressement est déterminé partir de la Marge nette d'autofinancement de l'année précédente des entreprises du groupe CMAF.

Le montant de la participation est calculé à partir des comptes de l'année précédente suivant une formule prévue au Code du travail.

Les deux pourcentages ainsi obtenus sont appliqués à votre salaire annuel brut (SAB) et vous indiquent la somme à percevoir, l'ensemble ne pouvant excéder 17,16% de votre SAB.

La participation et l'intéressement concernent tous les salariés ayant 3 mois d'ancienneté au 31 décembre de l'exercice concerné.

Avis d'option, c'est quoi ? Il s'agit des choix d'affectation des sommes à percevoir. Il y a une date limite à respecter chaque année, indiquée dans les documents transmis.

Vous pourrez choisir entre :

- le paiement immédiat en compte,
- le versement sur son Plan Épargne Groupe (PEG) indisponible pendant 5 ans,
- le versement en Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO).

A défaut de réponse, depuis le 1er janvier 2016, les sommes seront directement au Plan d'Épargne Groupe.

Choix de la participation à défaut de réponse à l'avis d'option	Choix de l'intéressement à défaut de réponse à l'avis d'option
<p>La participation sera affectée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % au PEG dans le FCPE monétaire et bloquée 5 ans,</li> <li>• 50 % au <b>PERECOL</b> formule pilotée profil prudent et bloqué jusqu'à la retraite.</li> </ul>	<p>L'intéressement sera affecté au PEG dans le FCPE monétaire et bloqué 5 ans (sachant qu'il existe des cas légaux de déblocages anticipés).</p> <p>Un dispositif de rétractation sera mis en place. Il sera possible de demander le déblocage dans les 3 mois : restitution de la totalité de la prime d'intéressement (frais de rétractation de 30 €).</p>

Le montant brut est exonéré de cotisations sociales, mais soumis aux CSG et CRDS, déduites pour obtenir le net.

Le versement en PEG est exonéré d'impôt sur le revenu, contrairement au versement immédiat qui entre dans le calcul de l'impôt.

## ABONDEMENT

Son montant est régi par l'accord PEG signé entre le groupe CMAF et les organisations syndicales. Il est fixé à 300 % du versement en PEG avec un plafond de 150 € (pour 50 € versés). Chaque année, un avenant est négocié afin d'améliorer ce dispositif.

**!!! Nouveaux entrants !!! Dès lors que vous avez 3 mois de présence en année N, vous pouvez percevoir l'abondement même si vous n'étiez pas présents sur l'exercice de référence N-1 !**

Vous cumulez au moins 3 mois d'ancienneté en 2023	Vous n'avez pas 3 mois sur 2023, MAIS vous avez 3 mois d'ancienneté en 2024 !
Vous percevrez en avril 2024 participation intéressement de 1050 € si vous versez 350 € au PEG (sauf cas de déblocage)	Vous pouvez verser les 350 € nécessaires sur le PEG pour obtenir 1050 € d'abondement et ce jusqu'à la fin de l'année 2024. (Attention, à faire avant le 15/12)

Vous pouvez réaliser votre versement de 350€ en une ou plusieurs fois (50 € mini) sur 2024.

Le montant de l'abondement net, après CSG et CRDS, est affecté dans le PEG selon la même répartition que l'effort d'épargne réalisés.

Dans la limite de 25% du revenu annuel brut du salarié, le PEG peut être alimenté par :

- la participation,
- l'intéressement,
- des versements volontaires.

## Déblocage des avoirs

Sommes bloquées 5 ans sauf cas de déblocage anticipé : mariage/divorce, pacs/dissolution, départ de l'entreprise, achat résidence, surendettement, création entreprise, victime de violences conjugales...

## ANTICIPATION ÉPARGNE SALARIALE

Ce « crédit à la consommation remboursable in fine » (à l'échéance des avoirs bloqués) permet aux salariés de disposer immédiatement de leur épargne salariale non disponible ou qu'ils ne souhaitent pas débloquer.

Montant de l'avance : les salariés peuvent bénéficier d'une avance jusqu'à 80 % sur leur épargne salariale acquise avec un minimum de 2.000 € et un maximum de 21.500 €.

Voir conditions de taux, octroi et frais sur la note Pixis « anticipation épargne salariale ».

**N'hésitez pas à contacter  
CM-CIC Epargne Salariale**

**Mail :** [assistance@epargnants.  
creditmutuel-epargnesalariale.fr](mailto:assistance@epargnants.creditmutuel-epargnesalariale.fr)

**Centre d'appel téléphonique : 0 891 670 015**



**Laurent Gueydan (Lyon)**

- Représentant de proximité
- Délégué syndical
- Titulaire CSE (Cadre)
- OEuvres sociales
- Immobilisations
- CSSCT

**Veronique Bougie (Lyon)**

- Représentant de proximité
- Suppléant CSE (Cadre)

**Raphaële Lemetais (Nancy)**

- Représentant de proximité
- Titulaire CSE (Cadre)
- Empreinte carbone
- CSSCT

**Yannick Notheber (Nancy)**

- Représentant de proximité
- Suppléant CSE (Cadre)
- Immobilisations
- Délégué syndical
- Handicap
- Secrétaire adjoint du syndicat

**Ludovic Delabre (Nancy)**

- Titulaire CSE (Cadre)
- Horaires individualisés
- Astreinte
- Trésorier du syndicat



**Christophe Keita (VdA)**

- Suppléant CSE (Technicien)

**Thierry Mille (VdA)**

- Représentant de proximité
- Formation professionnelle

**Laurent Fiems (VdA)**

- Délégué Syndical
- Suppléant CSE (Cadre)
- Formation professionnelle

**Emmanuel Laude (Strasbourg)**

- Représentant de proximité

**Toma Grcic (Strasbourg)**

- Représentant syndical
- Délégué syndical
- Secrétaire du syndicat

**Philippe Lang (Strasbourg)**

- Délégué syndical
- Titulaire CSE (Cadre)
- Egalité professionnelle
- Logement (président)
- OEuvres sociales
- Trésorier adjoint du syndicat

**Drina Cervino (Strasbourg)**

- Titulaire CSE (Cadre)

**Jean Salque (Strasbourg)**

- Suppléant CSE (Cadre)
- Economique
- Empreinte carbone

**Morgane Fernique (Strasbourg)**

- Suppléant CSE (Cadre)

**Nathalie Barbin (Paris Ouest)**

- Titulaire CSE (Cadre)
- Egalité professionnelle

**Luc Antonello (Paris Ouest)**

- Représentant de proximité
- Délégué syndical
- Délégué syndical groupe

**Michèle Dieterich Danais (Nantes)**

- Suppléant CSE (Cadre)



Christophe Keita



Laurent Fiems

DS



Thierry Mille

RP

Villeneuve d'Asq

Paris



Nathalie Barbin



Luc Antonello

DSG

RP

Nantes



Michèle Dieterich Danais

Lyon



Laurent Gueydan

DS

RP

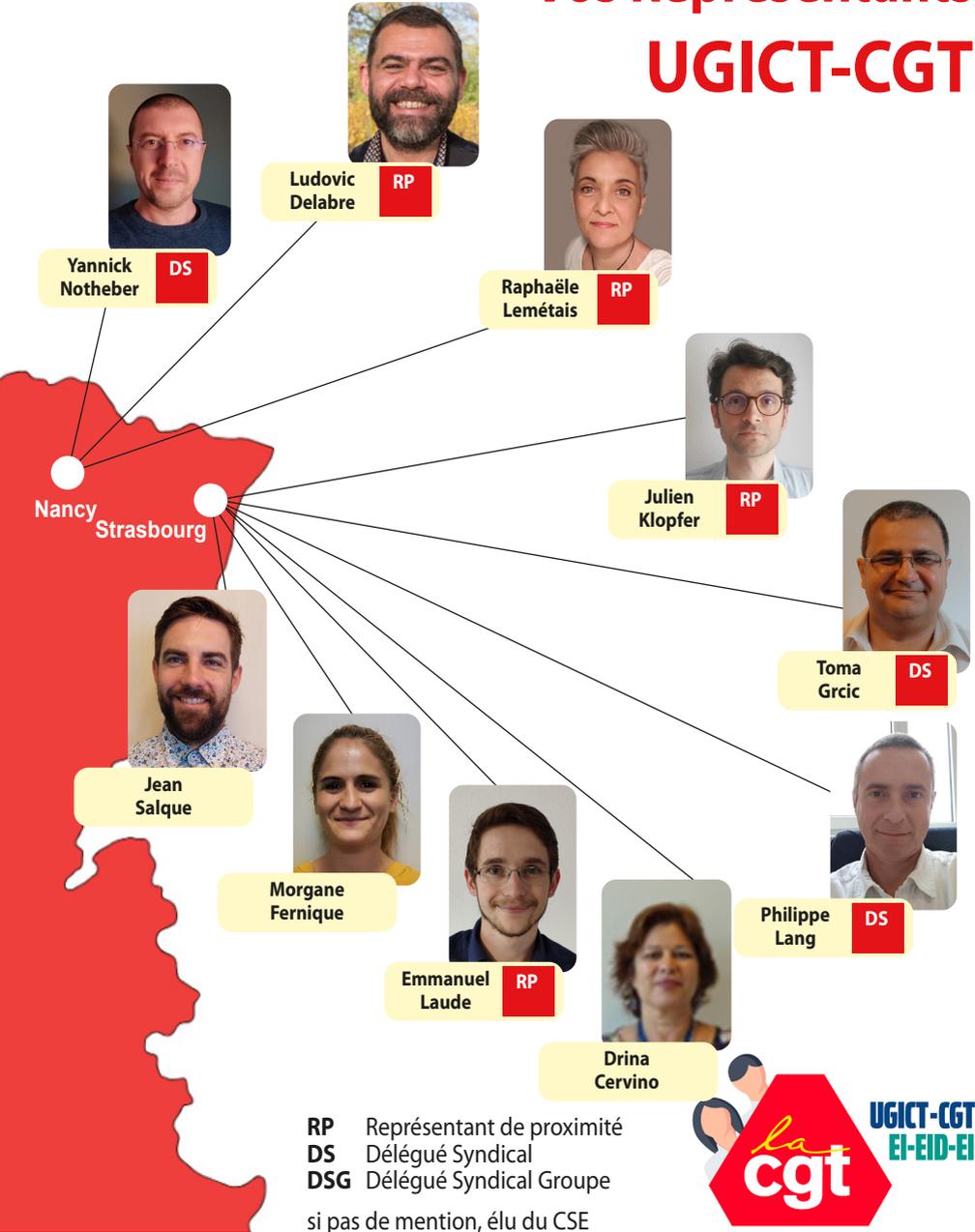


Véronique Bougie

RP

RP Représentant de proximité  
DS Délégué Syndical  
DSG Délégué Syndical Groupe  
si pas de mention, élu du CSE

# Vos Représentants UGICT-CGT

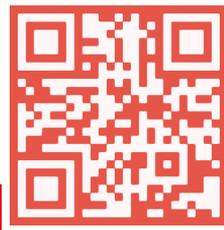


# Pourquoi se syndiquer ?

La syndicalisation, c'est l'affaire de tous. Mais au fait, à quoi sert le syndicat ? C'est la première question que se posent les salariés.

## Voici quelques arguments qui permettent d'apporter une réponse concrète :

- Tu n'es plus seul ou isolé et tu fais partie d'un groupe de collègues qui sont solidaires et fraternels.
- Tu es épaulé, écouté, rassuré et soutenu par les délégués et le syndicat. Ensemble, nous montrons qu'il est possible de se faire entendre et de balayer le fatalisme.
- Tu es conseillé et défendu prioritairement. Le syndicat t'aide et t'accompagne dans tes démarches (pour résoudre tes problèmes quotidiens dans l'entreprise, t'assister face à l'employeur ou ta hiérarchie, en cas de licenciement...).
- Tu acquies un poids supplémentaire face à l'employeur ou à ta hiérarchie. Tu n'es plus obligé de subir un management agressif ou être victime de harcèlement. Avec le syndicat, tu regagnes de la dignité.
- Tu es informé sur tes droits, ta convention collective, le Code du travail, mais aussi sur l'actualité sociale nationale ou de la profession (publications, courriels, fiches, fonds documentaires...).
- Tu es informé pour mieux agir et tu connais mieux tes droits. Tu comprends aussi mieux les enjeux d'une négociation.
- Tu es consulté pendant la négociation et avant la signature d'un accord dans l'entreprise.
- Tu peux être acteur de la vie sociale dans l'entreprise, dans la branche ou au niveau national.
- Tu bénéficies de l'aide juridique du syndicat et, en cas de litige avec ton employeur, nous mettons à ta disposition nos avocats spécialisés en Droit du travail (1<sup>ère</sup> consultation gratuite) ou des conseillers Prud'hommes.
- Le syndicat permet de décrypter les projets de la direction et d'analyser les évolutions sociales ou sectorielles. Ainsi, il permet d'y voir plus clair et de comprendre l'enjeu des négociations.
- Le syndicat représente les salariés dans différentes instances et défend activement leurs intérêts dans des négociations (salaires, formation, conditions de travail, santé, prévoyance, égalité femmes-hommes, retraites, loisirs et culture...).
- Le syndicat défend et fait évoluer nos métiers, nos professions, nos statuts, nos qualifications et nos prérogatives professionnelles.
- Le syndicat permet d'améliorer le rapport de force dans l'entreprise jusqu'au niveau national (c'est le seul contre-pouvoir dans l'entreprise). D'où le célèbre adage : « L'union fait la force » .
- Le syndicat permet de défendre d'autres choix que ceux imposés par la direction en formulant des propositions alternatives.



## BULLETIN DE CONTACT OU DE DEMANDE D'INFORMATION



UGICT-CGT  
EI-EID-EIP

- Je souhaite prendre contact avec la CGT  
 Je souhaite adhérer à la CGT

Nom : ..... Prénom : .....

Date de naissance : .....

Adresse personnelle : .....

Site : ..... Courriel : .....

*A retourner à vos élus CGT :*

cgteieideip@e-i.com et notre site Web : www.cgt-ei.fr