

Tableau complémentaire présentant de manière synthétique le contenu des accords

THEMES	GIE CHOREGIE
<b>OS</b>	<p>Accord sur l'utilisation des TIC des Organisations Syndicales 27/02/2012</p> <p><b>DSC</b> : 1 délégué syndical central/OSR, soit 3 DSC.  <b>OSR</b> : UNSA, CGT et CFE-CGC  <b>DS locaux</b> : 3 délégués syndicaux locaux</p>
<b>IRP</b>	<p>Accord sur l'utilisation de la messagerie électronique et des sites internet et intranet des Représentants du personnel 21/05/2012</p> <p>1 CE                      Instances locales : 1 DP + 1 CHSCT par site                      + crédits d'heures spécifiques  <b>Durée des mandats CE et DP : 4 ans</b>                      Date dernières élections : 19/03/2013  <b>Durée des mandats CHSCT = 2 ans</b>                      Date dernières élections : 28/06/2013</p>
<b>Période d'essai</b>	<p>Accord Statut Social commun:</p> <p>Salariés Employés (du coeff. 200 à 355 inclus) : 2 mois, renouvelable 1 mois max.                      Salariés Agent de maîtrise et Techniciens (du coeff. 400 à 500 inclus) : 3 mois, renouvelable 2 mois max.                      Salariés Cadres (catégorie"IC"): 4 mois, renouvelable 3 mois max.</p>
<b>Classification</b>	Voir tableau des modalités de temps de travail
<b>Clauses particulières des contrats de travail</b>	Clause de mobilité
<b>Durée du travail hebdomadaire moyenne</b>	Durée du travail hebdomadaire moyenne <b>de référence</b> : 35 heures
<b>Durée annuelle du travail collective indicative</b>	Horaires individualisés (1576h) <i>Voir tableau des modalités de temps de travail</i>

**AVERTISSEMENT**

L'attention des élus est attirée sur les termes de l'article L.2325-5 du Code du Travail afin que les informations qui présentent un caractère confidentiel soient préservées. Il en est ainsi, en particulier, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données financières figurant dans ce dossier et de tout complément qui pourraient être communiqués au cours des réunions concernant ce projet.

<b>Modalités de répartition de la durée du travail</b>	<p><i>Voir tableau des modalités de temps de travail</i></p> <p>Tous les salariés (quelque soit la classification) bénéficient de <b>16 jours de RTT</b> garanties (salariés à temps plein et à temps partiel).</p> <p><b>Amplitude horaire</b> : 7h-19h30 du lundi au vendredi. Présence journalière minimum de 4h, répartie en 2 sessions de 2h minimum.</p> <p>Pause déjeuner minimum de 35 minutes comprises entre 11h et 15h.</p> <p>Absence de plages fixes.</p>
<b>Horaires individualisés et débit/crédit</b>	<p>Horaires individualisés avec système de Débit / Crédit uniquement pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.</p> <p>Crédit d'heures reportables (nombre d'heures travaillées au-delà de 37h30 ou 38h30 pour les Forfaits Horaires) d'une semaine sur l'autre dans la limite de 20h.</p> <p>Ce crédit est récupérable à hauteur de 2 jours par trimestre, plafonné à 6 jours par an avec la prise d'un jour au moins par trimestre.</p> <p>Débit d'heures limité à 4h.</p>
<b>Heures supplémentaires/complementaires</b>	<p>Dispositions légales et conventionnelles (majorations).</p>
<b>Temps partiel</b>	<p><b>Accord Statut Social commun</b></p> <p>Ouverture sur une réduction à partir de 5%.</p> <p>6 mois à 1 an renouvelable par tacite reconduction.</p> <p>Délai de prévenance d'1 mois en cas de retour à temps plein.</p>
<b>Cadres forfait jour</b>	<p><b>Accord Statut Social commun</b></p> <p>213 jours travaillés + 1 jour solidarité.</p> <p>16 jours de repos garantis chaque année.</p>
<b>Contrôle des horaires</b>	<p><b>Accord Statut Social commun</b></p> <p>Enregistrement du temps de travail de tous les salariés par pointage sur écran (AGATE).</p> <p>4 pointages pour les salariés en modalité horaire et 2 pointages pour les salariés en forfait jours.</p>
<b>Journée de solidarité</b>	<p><b>Accord Statut Social commun</b></p> <p>Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures : 7 heures de travail sont dues et doivent être réparties par tranches d'au moins 1 heure selon leur convenance dans la période considérée.</p>

**AVERTISSEMENT**

L'attention des élus est attirée sur les termes de l'article L.2325-5 du Code du Travail afin que les informations qui présentent un caractère confidentiel soient préservées. Il en est ainsi, en particulier, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données financières figurant dans ce dossier et de tout complément qui pourraient être communiqués au cours des réunions concernant ce projet.

<b>Repos hebdomadaire</b>	48 heures consécutives comprenant le dimanche. Repos d'au moins 11 heures journalier. Indemnisation spécifique en cas d'intervention le WE ou de nuit --> <b>Accord sur les Horaires atypiques</b>
<b>Compte épargne temps</b>	<b>Accord Statut Social commun</b> CDI ou CDD 1 an d'ancienneté minimum ; Peut être alimenté : > par des congés payés (5e semaine) ou des RTT dans la limite de 12 jours maximum par an; > par des congés de fractionnement, d'ancienneté, temps de repos déplacement; > sous forme de rémunération;  Abondement de 10 à 15% de l'employeur, avec ou sans plafond selon les cas.
<b>Structure de rémunération</b>	Salaire brut sur 12 mensualités.
<b>Prime de vacances</b>	Montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés. En cas de départ en cours d'année, la prime est réglée au prorata temporis.
<b>Titres restaurant</b>	Pas de titre restaurant pour les salariés des sites de Paris. Présence d'un Restaurant Inter-Entreprise - participation employeur de 5,04€
<b>Chèques vacances</b>	Tous les salariés, sans condition de ressources, peuvent bénéficier des chèques vacances. Contribution employeur = 40 % sur toutes les valeurs libératoires des chèques vacances. Valeurs libératoires en 2014 des chèques vacances employeurs : 300€, 400€ ou 500€. Décision prise chaque année lors des NAO
<b>Intéressement/participation</b>	Accord triennal d'intéressement - juin 2013 Ancienneté 3 mois
<b>Complémentaire santé</b>	Absence de mutuelle obligatoire et/ou facultative

**AVERTISSEMENT**

L'attention des élus est attirée sur les termes de l'article L.2325-5 du Code du Travail afin que les informations qui présentent un caractère confidentiel soient préservées. Il en est ainsi, en particulier, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données financières figurant dans ce dossier et de tout complément qui pourraient être communiqués au cours des réunions concernant ce projet.

<b>Prévoyance</b>	Contrat prévoyance CCN Syntec avec garanties sur-mesures Organisme Chorum (Mutex pour les tranches A et B).
<b>DIF</b>	<b>CCN SYNTEC</b> (20h/année complète avec planning à 120h).
<b>Congés payés</b>	Congé principal : 25 jours ouvrés de congés payés
<b>Congés d'ancienneté</b>	Congés d'ancienneté définis dans l'Accord sur le Statut Social commun: 1 jour ouvré pour 5 ans. 2 jours ouvrés pour 10 ans. 3 jours ouvrés 15 ans. 4 jours ouvrés pour 20 ans.
<b>Congé de fractionnement</b>	1 ou 2 jour(s) de fractionnement
<b>Autres congés</b>	
<b>Evènements familiaux</b>	Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption = 3 jours ouvrés, en cas de naissance multiple = 5 jours ouvrés.  Mariage ou PACS = 4 jours ouvrés. Mariage d'un enfant, d'un ascendant, d'un collatéral jusqu'au 2 <sup>ème</sup> degré = 1 jour ouvré. Décès du conjoint, concubin ou partenaire au PACS = 5 jours ouvrés.  Décès d'un enfant ou du conjoint = 5 jours ouvrés.  Décès d'un ascendant, d'un grand-parent, d'un beau-père, d'une belle-mère = 2 jours ouvrés.  Déménagement = 1 jour ouvré, en cas de déménagement en dehors du département de départ un jour supplémentaire sera octroyé.
<b>Rentrée scolaire</b>	Report de prise de service d'1 heure pour la rentrée scolaire des enfants jusqu'en 6ème.
<b>Absences enfant malade</b>	Plusieurs situations sont envisagées : 12 jours ouvrables par an en cas de garde ou de l'hospitalisation d'un enfant malade de – 12 ans révolus. 12 jours ouvrables par an en cas de garde ou de l'hospitalisation d'un enfant handicapé de – 18 ans révolus. 6 jours ouvrables par an en cas d'hospitalisation d'un parent direct au 1 <sup>er</sup> degré ou de son conjoint. Non cumulable, plafond 12 jours ouvrables par an.

#### **AVERTISSEMENT**

L'attention des élus est attirée sur les termes de l'article L.2325-5 du Code du Travail afin que les informations qui présentent un caractère confidentiel soient préservées. Il en est ainsi, en particulier, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données financières figurant dans ce dossier et de tout complément qui pourraient être communiqués au cours des réunions concernant ce projet.

<b>Absence Maladie</b>	Après 6 mois de présence, le salarié en absence pour maladie bénéficie d'un maintien de salaire intégral, après déduction des IJSS, pendant une durée de 60 jours d'arrêt de travail continu ou discontinu. Au-delà, le salarié est pris en charge par le régime de prévoyance.
<b>Congé Maternité</b>	Maintien de salaire net après déduction des IJSS pendant la durée légale du congé maternité ou d'adoption. A l'issue du congé, les salariés comptant 1 an d'ancienneté à la naissance de leur enfant, bénéficient d'un congé supplémentaire de 3 mois rémunéré à demi-salaire ou de 1,5 mois à plein salaire.
<b>ARRCO</b>  <b>AGIRC</b>	Organisme désigné : Malakoff Médéric.  Taux de cotisation : - TA/T1 : 10% (5% Salarié et 5% Employeur) TB : 20,13% (6,04% Salarié et 14,09% Employeur) Taux de cotisation : TB/TC : 20,43% (7,75% Salarié et 12,68% Employeur)
<b>Sanctions</b>	<b>Règlement intérieur - 10 avril 2012</b> > avertissement simple ou solennel > blâme simple sans inscription au dossier : réprimande écrite d'un comportement fautif ; > avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention du salarié en lui reprochant son comportement fautif ; > blâme solennel avec inscription au dossier : réprimande écrite d'un comportement fautif ; > mise à pied disciplinaire : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération pour une durée de 1 à 32 jours ; > mise à pied à titre conservatoire > licenciement disciplinaire (faute simple, grave ou lourde)
<b>Indemnités de licenciement</b>	<b>Accord Statut Social commun</b> 1/3 mois par année d'ancienneté, plafond 12 mois. OU ½ mois par année d'ancienneté, plafond 10 mois. Application au plus favorable. Condition d'ancienneté = 1 an.
<b>Indemnités de départ volontaire à la retraite</b>	<b>Accord Statut Social commun</b> A partir de 4 ans = 1 mois de salaire. A partir de 5 ans = 1 mois + ¼ mois par année d'ancienneté. Plafond 6 mois.

#### AVERTISSEMENT

L'attention des élus est attirée sur les termes de l'article L.2325-5 du Code du Travail afin que les informations qui présentent un caractère confidentiel soient préservées. Il en est ainsi, en particulier, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données financières figurant dans ce dossier et de tout complément qui pourraient être communiqués au cours des réunions concernant ce projet.

<b>Indemnités de départ volontaire à la retraite</b>	<p><b>Accord Statut Social commun</b></p> <p>A partir de 4 ans = 1 mois de salaire.  A partir de 5 ans = 1 mois + ¼ mois par année d'ancienneté.  Pas de plafond.  Prise en compte de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite.</p>
<b>Autres Avantages sociaux annexes</b>	<p><b>Supplément familial</b> pour tous les salariés ayant des enfants à charge :</p> <p>1 enfant = 30 euros bruts/mois.  2 enfants = 75 euros bruts/mois.  3 enfants = 100 euros bruts/mois.</p> <p><b>Prime de crèche</b> versée sur justificatif de garde d'enfant (crèche ou assistante maternelle agréée) :</p> <p>Prime journalière de 6,28 euros par nombre de jour travaillé dans le mois.</p> <p><b>Médaille du travail</b> : prime versée sur présentation du diplôme</p> <p>244 euros bruts pour 20 ans d'ancienneté.  275 euros bruts pour 30 ans d'ancienneté.  351 euros bruts pour 35 ans d'ancienneté.</p>
<b>Prime de transport</b>	3,51 euros mensuel pour déplacement en véhicule personnel OU 50% du titre de transport remboursé.
<b>PEE</b>	Dispositif de Plan d'Epargne d'Entreprise avec 4 possibilité de placement.
<b>Mobilité : Primes et remboursement</b>	<p>Prime de mobilité = 10.000 euros versée en 2 fois.  Remboursement des frais de déménagement (3 devis).  Prime d'installation = 2.745 euros maximum, majorée de 305 euros par enfant à charge.</p>
	<p>Absence en cas de mobilité:  2 jours ouvrés + 1 jour par tranche de 200km entre le site de départ et le site d'arrivée.</p>
<b>Congé parental</b>	Congé parental rémunéré à hauteur de 50% du salaire mensuel pendant une durée pouvant aller jusqu'à 3 mois.

**AVERTISSEMENT**

L'attention des élus est attirée sur les termes de l'article L.2325-5 du Code du Travail afin que les informations qui présentent un caractère confidentiel soient préservées. Il en est ainsi, en particulier, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données financières figurant dans ce dossier et de tout complément qui pourraient être communiqués au cours des réunions concernant ce projet.