

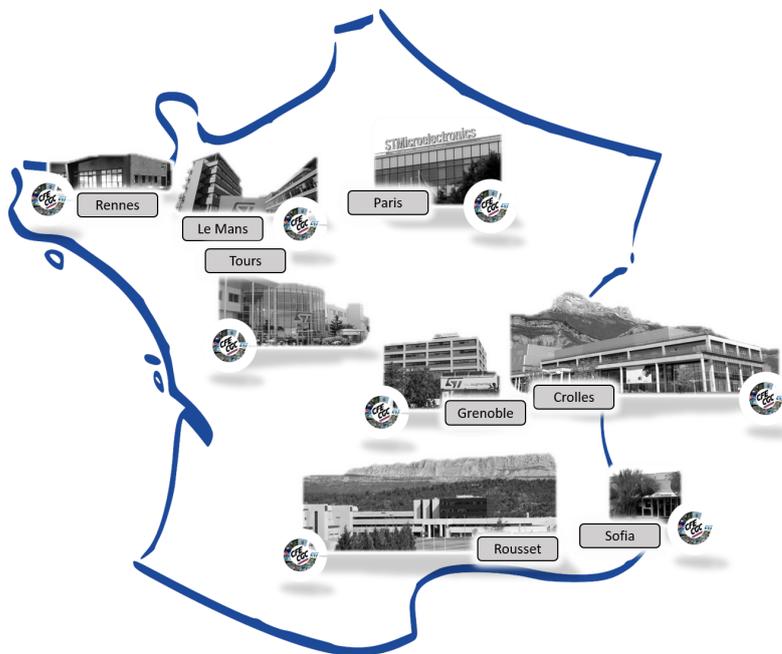
Kezaco?



Les fiches techniques de la



STMicroelectronics France



ROUSSET



RENNES



SOFIA



TOURS



PARIS



LE MANS



GRENOBLE



CROLLES



Kezaco?

Version Septembre 2021

KEZACO n°1

Êtes-vous sûr(e) d'être payé(e) au juste prix ?

5

KEZACO n°2

Congés payés : comment les acquérir ? comment les solder ?

13

KEZACO n°3

CET/CETR : Démultipliez le bénéfice des accords signés !

21

KEZACO n°4

Arrêt Maladie, Assurances Santé/Voyage: Mode d'emploi !

29

KEZACO n°5

Tout savoir sur l'Épargne Salariale

37

KEZACO n°6

Qualité de Vie au Travail : Télétravail et Droit à la Déconnexion.

49

KEZACO n°7

Rémunération : Intéressement aux résultats.

57



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Version 09/2021

n°1

Êtes-vous sûr(e) d'être payé(e) au juste prix ?



STUDIO GRANDQUEST | istockphoto

Salaire, rémunération, comparatio, prime variable... difficile de se retrouver dans les méandres et les subtilités de la politique salariale de STMicroelectronics. Décryptage aux petits oignons.

1) Salaire et rémunération : c'est différent, c'est pas pareil !

Le salaire correspond à ce que vous percevez tous les mois. La rémunération, elle, est plus large. Elle comprend votre salaire...

+

D'autres sommes comme l'intéressement et son éventuel abondement, la participation, les primes, qu'elles soient l'ancienneté, annuelle, industrielle, d'équipe, de projet, variable, le bonus et l'attribution d'actions gratuites appelées USA (Unvested Stock Award) attribuées par organisation, à

discrétion du directeur de l'organisation.

+

Les avantages non directement monétaires comme la participation de l'entreprise à la mutuelle (frais de santé et prévoyance), la participation de l'employeur à la cantine ou au plan de déplacement entreprise, ...

La direction de STMicroelectronics souhaiterait aujourd'hui intégrer dans la rémunération des éléments tels que le développement professionnel (opportunité de carrière, employabilité) et l'environnement de travail. Rien n'est fait cependant.





Kezaco?

2) Une politique pour les salaires

Pour définir votre salaire et votre augmentation, la direction tient compte :

- De vos compétences,
 - Des responsabilités qui vous incombent,
 - De votre job grade (JG) ou coefficient,
 - De votre performance (O, SP, OTI)*
 - Ainsi que du marché, c'est-à-dire ce qui se pratique dans d'autres entreprises en termes de salaires.
- Pour les cadres, elle utilise un comparatio interne et un comparatio externe**

*(Outstanding, Solid Performer, Opportunity To Improve)

** (pour en savoir plus sur le comparatio, voir le point 3).

La direction de l'entreprise tient aussi compte de ses besoins c'est-à-dire des compétences dont elle a besoin pour des métiers en tension par exemple et qu'elle est éventuellement prête à privilégier en termes d'augmentation. Aujourd'hui, la direction de ST a aussi clairement indiqué qu'elle voulait faire de la différenciation et qu'elle souhaitait favoriser les jeunes salariés et les personnes en mobilité (métiers ou géographique).

Une chose est sûre : elle veut maîtriser les coûts des augmentations. D'où un budget qui reste faible et de plus en plus décorrélaté des résultats de l'entreprise. Si le pourcentage de la masse salariale consacré aux augmentations est toujours supérieur à celui de l'inflation, la différence entre les deux tend cependant à se réduire ces dernières années. Par

ailleurs, la politique au mérite qui a été mise en place exclut une augmentation générale pour les ingénieurs et cadres.

3) Comparatio, nous voilà !

Le comparatio est un outil de positionnement du salarié en termes de salaire et se décline en comparatio interne et comparatio externe (les deux sont à analyser).

Votre manager trouvera ces informations à l'adresse suivante :

<https://arhistote.rou.st.com/>

Rubrique : « Espace Manager » /

« Situation collaborateur » / bouton

« Emploi » du collaborateur donne :

Dans le cas du comparatio externe,

Emploi Actuel	
Emploi: XXXXX	Job Grade / Coefficient: XX
Salaire mensuel: XXXX €	Salaire annuel XX XXX€
Catégorie: XXX	Comparatio exteme: 0.86
	Comparatio interne: 1

votre salaire est comparé à la médiane du marché des salaires pour une position donnée (JG chez ST). Pour obtenir la médiane du marché, ST récupère chaque année des enquêtes auprès de prestataires sur la rémunération afin de se comparer à d'autres sociétés.

En clair, il s'agit du rapport entre votre salaire et le salaire médian du marché, avec un centrage asymétrique (0,80 - 1,05) autour du point médian.

Bon à savoir

Si votre comparatio est supérieur à 1,05, vous ne serez peut-être pas prioritaire pour une augmentation sauf si vous êtes un élément-clé et que votre manager a réussi à défendre la position qu'il faut vous garder au sein de ST.

Dans le cas du comparatio interne, c'est un indicateur qui positionne votre salaire, pour un même JG, avec ceux pratiqués au sein de ST France. L'utilisation de ce dernier permet d'adresser l'équité interne, dixit la direction ! Mais n'est-ce pas aussi un moyen de tirer les salaires vers le bas ?

Dans les deux cas, une attention particulière doit être portée par le manager si votre comparatio est inférieur à 0,8. Sinon, votre augmentation pourrait n'être qu'un rattrapage de salaire.

Bonus CFE-CGC

L'augmentation individuelle est une décision managériale qui reste très encadrée. Pour décider de votre augmentation, votre manager doit se baser sur votre performance, vos compétences et votre contribution.

Outre le budget dont il dispose, il doit tenir compte des directives fournies par la RH sur la manière d'utiliser / répartir ledit budget.

À la **CFE-CGC**, nous militons pour qu'un maximum de flexibilité soit donnée aux managers pour traiter les cas particuliers et qu'ils ne puissent plus se défaire par des « Ce n'est pas moi, c'est le N+x, c'est le système ».

Votre manager a la responsabilité de vous présenter ces informations. Les entretiens GOAL REVIEW et IPF constituent un moment privilégié pour lui demander de vous communiquer votre comparatio. Si vous le lui demandez, il doit vous le donner ! A défaut, adressez-vous à votre RH.

4) La rémunération des ingénieurs & cadres

VIP / P-VIP ? Ces acronymes signifient Variable Incentive Plan et Performance- Variable Incentive Plan.

C'est une prime variable sur objectifs pour les JG à partir de JG12.

Elle est versée en avril de l'année N+1.

Les objectifs sont déclinés selon trois axes et avec des poids différents.

Axes	Contenu	Structure en % des objectifs	
		VIP / PVIP Tous les JGs Non-exécutive	Exécutive JG19 et au-delà
Objectifs compagnie	Objectif trimestriel déterminé au niveau Compagnie basé sur les priorités de l'entreprise. Exemple : Revenue, Cash Flow, Gross Margin ... Seuil + Mesure en linéaire + Stretch.	20%	30%
	Objectif annuel déterminé au niveau de la compagnie. Indice de développement durable STI. Exemple: Accident enregistrables (RC), Emission directes CO2, Taux de femmes cadres, engagement des salariés dans l'Employee Survey. Seuil + Mesure en linéaire + Stretch.	5%	5%
Organisation	Mesure quantitative spécifique annuelle pour chaque fonction (Seulement 1 indicateur par organisation). Exemple: Revenue ou Std Margin Group, Region Sales, DIRVAR. Seuil + Mesure en linéaire + Stretch.	20%	20%
	CORA (Corporate Operation Review Agreement) trimestriel pour chaque Groupe/Organisation. Objectif clef Organisation / Groupe (expenses, yield ...) Critères de mesure : Go/No Go	10%	20%
Objectifs Division/Équipe/Individuel	2 à 3 objectifs quantitatifs liés à la Top Page définis par la direction de l'organisation au niveau des groupes. Exemple : résultats qualité, sécurité, coût plaquette... Critères de mesure 1, 2, 3, 4	15%	15%
	2 à 4 objectifs personnels définis entre le manager et le salarié au cours du « Goal setting ». Critères de mesure 1, 2, 3, 4	30%	10%



Kezaco?

Bonus CFE-CGC

La **CFE-CGC** a réussi à obtenir l'extension du STI aux job grades à partir de 12. Mais ce système demande, selon nous, une pondération différente entre les objectifs personnels et les autres objectifs afin de prendre en compte les réalités des job grades. L'éventail des jobs grades est bien le reflet des responsabilités associées à chaque poste.

La **CFE-CGC** demande donc à la direction que le poids des objectifs personnels soit plus grand sur les plus faibles job grades. Leur PVIP serait alors le reflet d'un ensemble d'objectifs sur lesquels ils ont un contrôle direct. Il en est de même pour les hauts job grades avec une pondération au niveau des objectifs division / groupe, ou la réalisation de leurs objectifs a un impact important.

Qui bénéficie de la VIP ou P-VIP et sous quelles conditions ?

Les primes VIP et P-VIP sont plafonnées selon les valeurs « cibles » indiquées dans le tableau ci-dessous.

Si vous voulez situer votre salaire au sein de ST, consultez les données du rapport de situation comparée Femmes / Hommes.

A retenir

Pour calculez le montant final de votre prime :

VIP (ou P-VIP) =
Salaire annuel de référence*
x Coefficient d'atteinte des objectifs
x Cible max VIP (ou P-VIP).

*Le salaire annuel de référence = salaire de décembre x 12.

Gardez en tête que ce sont des moyennes. Pour une meilleure comparaison, il faudrait croiser avec l'ancienneté.

Ingénieurs et cadres

Salaire mensuel de base moyen en France
[données 2020]

Job Grade	Femmes		Ecart F/H	Hommes	
	Effectif	Salaire moyen		Salaire moyen	Effectif
9	2	-	-4.1%	-	1
10	2	4172 €	30.1%	2 916 €	2
11	86	3 300 €	-1.7%	3 355 €	213
12	212	3 524 €	0.8%	3 497 €	380
13	188	3 821 €	-0.6%	3 845 €	548
14	327	4 196 €	-1.1%	4 243 €	881
15	328	4 853 €	0.0%	4 855 €	1186
16	172	5 794 €	-0.7%	5 833 €	785
17	67	6 689 €	-3.9%	6 951 €	366
18	19	7 472 €	-9.5%	8 182 €	133

La rémunération variable chez ST France

Job grade	Part variable	Prime fixe	Jours RTT
16 à 18	P-VIP Cible maximum = 15 %	Prime reprise JRTT 2.10 %	4
	VIP Cible maximum = 10 %	N/A	8
15	P-VIP Cible maximum = 6 %	Prime reprise JRTT 2.10 % + Prime 4%	4
	STI Cible maximum = 4 %	Prime 4%	8
12 à 14	STI Cible maximum = 4 %	Prime 4%	8

OU
OU

Le paiement de la prime variable de l'année n est effectuée en Q2 n+1, sous réserve de l'évaluation des objectifs annuels.

À retenir

En aucun cas votre rémunération ne saurait être inférieure aux minima de la convention collective (voir ci-dessous).

Des mesures de rattrapage, indépendantes de la politique salariale, sont mises en place tous les ans pour remettre à niveau les personnes qui seraient dans ce cas.

Si vous avez un doute, contactez rapidement vos élus **CFE-CGC**.

Appointements minimaux annuels des ingénieurs et cadres

Accord national du **22/01/2021**

Position	Coefficient	Forfait jours (base 218 j)
I	60 et 68	
I	76	
I	80	30 442 €
I	84	31 964 €
I	86	32 725 €
I	92	35 008 €
II	100	38 053 €
II	108	41 097 €
II	114	43 380 €
II	120	45 663 €
II	125	47 566 €
II	130	49 468 €
II	135	51 371 €
IIIA	135	51 371 €
IIIB	180	60 592 €
IIIC	240	80 789 €

Pour connaître votre positionnement par rapport à cette grille, consultez votre fiche de paie sur laquelle se trouve votre coefficient.

C'est ce dernier qui vous permettra de connaître votre salaire minimum. Vérifiez que votre positionnement a bien suivi le cadre légal et qu'il n'y a pas eu de retard dans votre évolution (cf. tableau ci-dessous).

Si vous notez une anomalie ou si vous souhaitez des explications, n'hésitez pas à contacter vos élus **CFE-CGC**.

Selon l'âge auquel vous avez été embauché et en fonction de votre ancienneté, votre coefficient doit suivre à minima la règle suivante :

Position I (Année de début)	
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans selon conditions	84 86 92
Position II	
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de 3 ans	114
Après une nouvelle période de 3 ans	120
Après une nouvelle période de 3 ans	125
Après une nouvelle période de 3 ans	130
Après une nouvelle période de 3 ans	135
Position IIIA	
	135
Position IIIB	
	180
Position IIIC	
	240

À partir de la position III, il n'y a plus de durée maximum dans une position.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Bon à savoir

Si, bien que Solid Performer, vous cumulez 3 années de suite sans augmentation, votre situation doit faire l'objet d'une analyse individuelle spécifique de la part de votre Manager et de votre RH.

Si cela n'est pas fait, contactez vos représentants **CFE-CGC**.

5) La rémunération des OATAM

Pour les OATAM, il existe également des minima à respecter.

OATAM : barème de taux garantis annuels applicables pour l'année [2020].

NIVEAU I	140 échelon 1	18 698 €
	145 échelon 2	18 898 €
	155 échelon 3	19 097 €
NIVEAU II	170 échelon 1	19 137 €
	180 échelon 2	19 352 €
	190 échelon 3	19 572 €
NIVEAU III	215 échelon 1	20 001 €
	225 échelon 2	21 036 €
	240 échelon 3	22 046 €
NIVEAU IV	255 échelon 1	22 739 €
	270 échelon 2	24 032 €
	285 échelon 3	25 402 €
NIVEAU V	305 échelon 1	26 784 €
	335 échelon 2	29 370 €
	365 échelon 3	31 882 €
	395 échelon 3	34 535 €

Mais avez-vous été embauché au bon niveau ?

Les diplômes professionnels suivants permettent de garantir un classement d'accueil.

Diplôme	Classement d'accueil
Certificat d'aptitude professionnelle	Niveau II, 1er échelon (coef. 170)
Brevet d'études professionnelles	Niveau II, 1er échelon (coef. 170)
Certificat de la formation professionnelle des adultes 1er degré	Niveau I, 3ème échelon (coef. 155) ; Après 6 mois : niveau II, 1er échelon (coef. 170)
Brevet professionnel	Niveau III, 1er échelon (coef. 170)
Brevet de technicien	Niveau III, 1er échelon (coef. 215) ; Après 6 mois : niveau III, 2ème échelon (coef. 225) ; Après 18 mois : niveau III, 3ème échelon (coef. 240)
Baccalauréat technologique et professionnel	Niveau III, 1er échelon (coef. 215)
Certificat de la formation professionnelle des adultes 2ème degré	Niveau III, 1er échelon (coef. 215) ; Après 6 mois : niveau III, 2ème échelon (coef. 225)
Brevet de technicien supérieur ; Diplôme universitaire de technologie ; Diplôme d'Etat d'infirmier(ère)	Niveau IV, 1er échelon (coef. 255) ; Après 6 mois : niveau IV, 2ème échelon (coef. 270) ; Après 18 mois : niveau IV, 3ème échelon (coef. 285)

Si vous pensez que vous n'avez pas été embauché au bon classement, contactez vos élus **CFE-CGC**.
Si vous voulez situer votre salaire au sein de ST, vous avez ci-après les données du dernier rapport de situation comparée Femme/Homme.

La nébuleuse... les primes.

Diverses primes viennent compléter votre rémunération selon l'organisation à laquelle vous êtes rattaché, selon votre rythme de travail (équipe, journée...) : prime d'équipe, industrielle, focus, astreinte, booster, transport...

De grandes disparités existent d'un site à l'autre au niveau de ces primes tant du point de vue de leur montant que de leur périmètre d'attribution conduisant à des inégalités.

Demande CFE-CGC :

Les disparités de traitement entre sites sont contre-productives et nous voulons qu'elles disparaissent. Nous demandons une équité sur les populations bénéficiaires.



Rémunération des OATAMs [Données nationales 2020]

			Coefficient	240	255	270	285	305	335	365	395
Administratifs	Femmes	Effectifs		1	5	5	20	34	58	34	7
		Salaire Moyen			2 228€		2 460€	2 646€	2 872€	2 950€	3 263€
	Ecart F/H					-11.4%	9.3%		-8.9%	-9.1%	
	Hommes	Effectifs				1	2		3	4	
Salaire Moyen						2 232€		3 127€	3 219€		
Techniciens	Femmes	Effectifs		1	8	70	152	153	123	60	14
		Salaire Moyen			2 117€	2 239€	2 317€	2 544€	2 700€	3 017€	3 347€
	Ecart F/H			-15.0%	2.7%	5.2%	4.2%	3.5%	-0.1%	-2.5%	1.0%
	Hommes	Effectifs		2	11	153	447	470	404	187	26
Salaire Moyen				2 059€	2 123€	2 219€	2 455€	2 704€	3 093€	3 312€	
Agents de Maîtrise	Femmes	Effectifs				1	7	2	3	1	
		Salaire Moyen				2 245€	2 680€	2 808€			
	Ecart F/H					9.3%	1.7%	-0.1%	-7.8%	-7.4%	
	Hommes	Effectifs				1	2	8	2	2	
Salaire Moyen						2 205€	2 683€	3 027€			

			Coefficient	180	190	215	225	240	255	270	285
Agents et Opérateurs Salaire mensuel de base moyen	Femmes	Effectifs			28	151	215	285	216	66	1
		Salaire Moyen			1 723€	1 737€	1 910€	2 061€	2 199€	2 405€	
	Ecart F/H				-0.9%	0.8%	4.4%	2.7%	1.5%	3.3%	-21.2%
	Hommes	Effectifs		1	30	215	234	272	271	99	6
Salaire Moyen				1 738€	1 723€	1 826€	2 006€	2 167€	2 324€		



Kezaco?

Un chantier sur la rémunération dans sa globalité est en cours de discussion entre RH France et les représentants du personnel en 2021.

Reportez-vous au tableau ci-dessous pour les éléments à prendre en compte dans l'assiette de calcul de votre rémunération à comparer avec votre minimum conventionnel.

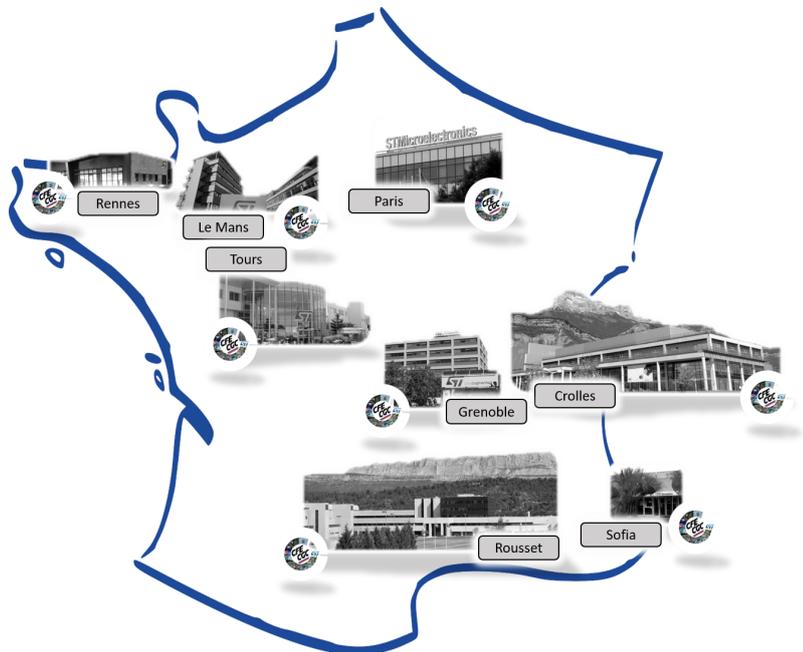
Bonus CFE-CGC

Si vous pensez être discriminé par rapport à vos collègues du point de vue de votre rémunération, il existe un outil appelé « le profil référent ». Cet outil vous permet de comparer votre rémunération à celles de vos collègues dont la situation (JG ou coef, ancienneté, notation...) est similaire à la vôtre. **Contactez vos élus CFE-CGC pour vous aider dans cette démarche.**

Eléments de rémunération pris en compte dans l'assiette de comparaison	Eléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de comparaison
Appointement contractuel	Prime d'ancienneté
Prime RTT	Heures complémentaires
Prime annuelle	Heures supplémentaires
Prime variable	Prime d'équipe
Prime de reprise JRTT	Prime projet
Prime de résultats/industrielle	Prime exceptionnelle
Heures de majoration temps de travail > 35h	Prime spéciale d'ancienneté
Complément 10e CP	Prime panier
	Prime transport
	Prime de mobilité
	Astreinte
	Prime brevet
	Avantages en nature, Actions gratuites
	CET monétisation



Pour toute question ou information complémentaire contactez vos Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC** présents sur vos sites et qui se feront un plaisir de vous





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Version 09/2021

n°2

Congés payés : comment les acquérir ? comment les solder ?



Ah les congés payés ! Mis en place en France en 1936, ils étaient de 15 jours. Vingt ans plus tard, en 1956, les salariés ont bénéficié d'une troisième semaine, puis d'une quatrième en 1968. La cinquième semaine de congés payés arrive, elle, en 1982, sur fond de réduction du temps de travail (déjà !) et de renouveau du paysage politique.

Mais qu'entend-on par « congés payés légaux », « congés de fractionnement », « congés d'ancienneté » ou encore « congés exceptionnels ».

Le point sur ce qui représente, aux yeux de beaucoup de Français, une institution !

1) Comment acquérir des jours de congés ?

Le congé s'acquiert par fraction tous les mois au cours de la période de référence. Chez ST, cette dernière correspond à l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre. La durée totale du congé légal acquis ne peut pas dépasser 25 jours ouvrés pour un salarié travaillant 5 jours par semaine.

Pour les salariés travaillant moins de 5 jours par semaine, la durée maximale de 25 jours est proratisée sur la base du nombre de jours travaillés par semaine.

Les 25 jours de congés payés légaux sont constitués par 20 jours de congés payés principaux (CPP) et 5 jours de congés payés 5e semaine (CP5).





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

A retenir

Jour ouvré, jour ouvrable, jour calendaire : quelle différence ?

Le jour ouvré est un jour effectivement travaillé au sein de l'entreprise. Les jours ouvrables incluent tous les jours de la semaine sauf le jour légal de repos hebdomadaire (souvent le dimanche) et les éventuels jours fériés. Cette notion de « jour ouvrable » est totalement indépendante du fonctionnement de l'entreprise. C'est un concept très ancien né au Moyen-Âge à une époque où le dimanche et les jours fériés religieux constituaient, par défaut et par définition, les seuls jours non travaillés.

Les jours calendaires sont les 7 jours de la semaine.

A ces congés payés légaux s'ajoutent des congés supplémentaires à savoir des congés conventionnels (congés d'ancienneté (CAN), congés de fractionnement (CFR), congés jour férié (CFE)), des RIT, des congés exceptionnels pour événements familiaux, des congés exceptionnels pour cause de rappel durant les congés, des congés supplémentaires des mères de famille.

2) Une politique pour les salaires

2.1) Les congés payés principaux (CPP)

Selon le Code du Travail, 10 jours consécutifs doivent être posés pendant la période légale de pose des congés payés, à savoir, du 1er mai au 31 octobre.

Bon à savoir

Comme les CPP ne se placent pas dans le compte épargne temps (CET), ils doivent absolument être pris dans l'année sinon ils sont perdus. Lorsque vous posez des congés, commencez par utiliser vos CPP en les posant suivant les règles légales et si possible de manière à avoir votre deuxième jour de fractionnement (voir paragraphe plus loin).

2.2) Les congés payés 5e semaine (CP5)

C'est l'employeur qui, dans le cadre du plan prévisionnel annuel, fixe la période de prise de la cinquième semaine de congés payés. Elle peut intervenir à n'importe quelle période de l'année de référence, entre le 1er janvier et le 31 décembre.

Bon à savoir

Les salariés ayant 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une semaine exceptionnelle de congés supplémentaires « équivalent semaine travaillée », l'année de cet événement.

En d'autres termes, si vous travaillez habituellement cinq jours par semaine, vous bénéficiez – si vous avez 35 ans d'ancienneté dans l'année – de cinq jours supplémentaires et d'affilée de congés.

Ces jours sont disponibles dès le 1er janvier de l'année où ils sont acquis.

Ils doivent être pris par accord entre la direction et le salarié et, en tout état de cause, avant le 31 décembre de cette même année.

3) Les congés payés supplémentaires

3.1) Les congés conventionnels

3.1.1) Les congés d'ancienneté (CAN)

Ces congés sont disponibles dès le 1^{er} janvier mais ils ne sont acquis qu'à la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise selon le tableau ci-dessous

OATAM	CADRES + ATAM à partir du coefficient 335
1 jour pour 10 ans d'ancienneté	2 jours pour un salarié ayant 30 ans et 1 an d'ancienneté
2 jours pour 15 ans d'ancienneté	4 jours pour un salarié ayant 35 ans et 2 ans d'ancienneté
3 jours pour 20 ans d'ancienneté	L'année des 35 ans d'ancienneté: 1 semaine sur l'année considérée.
4 jours pour 20 ans d'ancienneté et âgé de + 50 ans	

3.1.2) Les congés de fractionnement (CFR)

Vous avez la possibilité d'avoir 2 jours de congés de fractionnement.

Le **premier jour** est acquis d'office pour tout le personnel présent à compter du 1^{er} janvier de l'année.

Le **deuxième jour** de fractionnement est soumis à deux conditions :

- Condition n°1 : vous devez prendre au moins 5 jours de CPP en dehors de la période légale, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 30 avril ou du 1^{er} novembre au 31 décembre. Ces jours ne sont pas nécessairement

consécutifs.

- Condition n°2 : vous devez aussi prendre 10 jours de CPP consécutifs dans la période légale (du 1^{er} mai au 31 octobre).

Bonus CFE-CGC

MISE EN GARDE:

Si vous prenez 2 semaines de congés et qu'il y a un jour férié au milieu, vous devez poser un jour supplémentaire pour avoir 10 jours consécutifs.

Exemple : vous posez 2 semaines de CPP du 12 août 2019 au 23 août 2019. Le 15 août étant un jour férié, vous n'avez que 9 jours de CPP consécutifs.

3.1.3) Les congés jour férié (CFE)

Chez ST, un accord d'entreprise prévoit que l'ensemble du personnel (présent depuis au moins le 1^{er} janvier de l'année) bénéficie d'une compensation au titre des jours fériés tombant de manière aléatoire au cours de l'année et dont il ne peut pas bénéficier (ex : pour un salarié de semaine, si un jour férié tombe un dimanche).

Ce congés vaut :

- 0,5 jour pour les salariés OATAM,
- 0,5 jour aussi pour les cadres mais cette demi-journée est complétée par une demi-journée issue des RTT et apparaît donc comme 1 journée entière dans People Services.



Kezaco?

Bonus CFE-CGC

Grâce à l'action nationale de la **CFE-CGC**, les ingénieurs et cadres au forfait jour perçoivent tous les mois une prime spécifique de 0,25% de leur salaire de base visant à compenser la différence entre le nombre de jours réellement fériés chômés et le nombre moyen présenté dans l'accord d'AORTT. C'est la **PRIME FERIES FORFAIT JR** de la fiche de paie.

3.2) Les congés de réduction de temps de travail (RTT)

Selon le nombre d'heures de travail par semaine que vous effectuez et votre contrat de travail (forfait heures ou forfait jour), vos droits à RTT vont de 2 à 8 jours. Par accord, les 8 autres jours de RTT des cadres forfait jour

sont converties en prime RTT 4%. Les primes RTT peuvent être converties en jour dans le CET ou le CETR ou, par défaut, seront payées.

3.3) Les congés exceptionnels pour événements familiaux

Certains événements familiaux donnent droit à des congés supplémentaires.

Bon à savoir

Pour un cadre au forfait jour, le nombre maximum de jours travaillés ne peut pas excéder 218 jours. Cependant, certaines années, du fait du positionnement des jours fériés, les jeunes embauchés qui n'ont pas encore droit à des congés d'ancienneté pourraient travailler plus de 218 jours. Vous devez dans ce cas récupérer ces jours.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Événement	Autorisation d'absence	Délai de prise	1 jour pour délai de route (AR > 400 km)
Mariage du salarié	Une semaine calendaire	A la date de l'évènement de manière consécutive	Non
PACS du salarié	4 jours pour 4 ou 5 jours travaillés 3 jours pour 3 jours travaillés 2 jours pour 2 jours travaillés	A la date de l'évènement de manière consécutive	Non
Naissance ou adoption	3 jours	Dans les 15 jours de manière consécutive	Non
Décès d'un enfant	Une semaine travaillée **	Dans les 15 jours de manière consécutive	Oui
Mariage d'un enfant	1 jour	Dans les 15 jours	Non
Décès du conjoint ou pacsé ou concubin	Une semaine travaillée **	Dans les 15 jours de manière consécutive	Oui
Décès père, mère, frère, sœur, beau-père *, belle-mère*	3 jours	Dans les 15 jours de manière consécutive	Oui
Décès du grand-parent ou du petit-enfant	1 jour	Dans les 15 jours	Oui
Survenance du handicap	2 jours	A la survenance du handicap sur justifi catif.	Non

* Parent du conjoint marié et non pacsé

** Une semaine travaillée équivaut à : 5j pour 5j travaillés, 4j pour 4j travaillés, 3j pour 3j travaillés, 2j pour 2j travaillés

3.4) Les congés exceptionnels pour rappel en cours de congés

Le congé exceptionnel est accordé à l'ingénieur et cadre lorsque ce dernier est rappelé à titre exceptionnel pendant son congé.

Ce congé supplémentaire est de 2 jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel sont remboursés.

Ces jours de congés doivent être pris avant le 31 décembre.

Bon à savoir

C'est un avantage méconnu mais au sein de ST les salariés dont le ou la conjointe (marié ou pacsé) travaille aussi au sein du même site, ont droit à un congé simultané.

4) Demandes de prise de congés payés

Les demandes de prise des congés payés, tout comme leur validation, doivent être faites dans le respect des délais donnés dans le tableau ci-contre.

Les congés payés d'une journée sont seulement subordonnés à l'accord de la hiérarchie.

Et si vous tombez malade pendant vos congés ?

Si vous tombez malade pendant vos congés, vous ne pouvez pas demander que votre congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Cependant la loi européenne est en train de modifier cet état de fait : à suivre.

En revanche, si vous tombez malade avant votre départ en congés, vous pouvez demander le report de vos congés. Lorsque votre arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés, vous pouvez demander le report de vos congés à l'année suivante.

À retenir

3.5) Les congés supplémentaires des mères (et pères !) de famille

Les mères et pères de famille âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ces jours doivent être pris avant le terme de la période de référence, soit avant le 31 décembre.

Durée du congé	Délai de demande avant la date de départ en congés	Délai de réponse du manager avant la date de départ en congés
2 semaines (équivalent semaine travaillée) ou plus	5 semaines civiles	4 semaines civiles
Entre 1 et 2 semaines (équivalent semaine travaillée)	15 jours	10 jours
Entre 2 et 4 jours ouvrés	1 semaine civile	5 jours



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Outre les congés payés, il existe des autorisations d'absence rémunérées ou non rémunérées selon le cas : enfant malade, examens médicaux prénataux et postnataux obligatoires prévus par l'Assurance maladie, activités de bénévoles dans certaines associations ...

Contactez vos représentants **CFE-CGC** pour avoir plus de précisions.

5) Le don de jours

Depuis 2016, un accord ST donne à tout salarié la possibilité de pouvoir céder des jours de repos à un autre salarié dont l'enfant est gravement malade, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

6) Complément 10e congés payés annuels (CPA) c'est quoi cette ligne sur mon bulletin de paie ?

Vous avez peut-être remarqué la ligne « Complément 10e congés payés annuels (CPA) » sur votre fiche de paie de janvier.

Explications :

Le code du Travail prévoit que la valorisation des congés payés, cumulée sur une année, doit atteindre au moins 10% du salaire annuel.

. En dessous de 10%, un complément de salaire est versé pour combler la différence.

. Au-dessus de 10%, pas de complément... ni retrait, car l'employeur est tenu d'utiliser la méthode de calcul la plus favorable à l'employé.

Le calcul du montant du 10e CPA est complexe car il dépend de différents paramètres tels que le type de congés déjà pris, des effets de bord (exemple : congé pris le mois N mais apparaissant sur la fiche de paie N+1) mais aussi de la période à laquelle vous prenez vos congés.

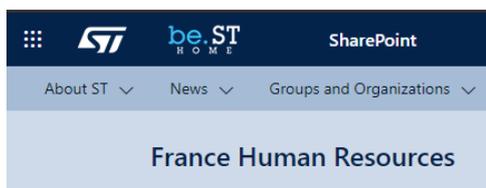
Bonus CFE-CGC

Le conseil de la **CFE-CGC** : si vous souhaitez maximiser ce complément, évitez de poser des congés payés les mois qui suivent le versement de primes non récurrentes. En effet, la valorisation d'un jour de congé est proportionnelle au salaire du mois précédent : tout ce qui augmente la valorisation des jours de congés réduit la valeur du complément 10e CPA.

L'entreprise n'hésite pas à demander aux salariés de poser des congés pour améliorer ses résultats financiers sur un trimestre. Alors pourquoi ne pas utiliser cette subtilité du 10e CPA pour une optimisation financière ?

En effet, les dates de prise de congés ne sont pas neutres par rapport à votre rémunération finale.

Pour plus d'informations sur les congés et notamment les congés sans solde, rendez-vous sur :



be.ST

Ressources Humaines France

Rubrique : Paye et Administration du personnel.

Présentation : Absences et Congés

A retenir

Comment faire des économies sur vos congés avec le CSE et la SNCF ?

Il a plus de 80 ans d'existence et pourtant vous n'en avez peut-être jamais entendu parler. « Il », c'est le « billet populaire de congé annuel ».

Mis en place le 1er août 1936, dans le sillage de la loi sur les congés payés pour permettre aux salariés de prendre le train à prix réduit, il existe toujours.

La SNCF propose de bénéficier une fois par an d'un tarif réduit pour l'achat de billets de train aller-retour à l'occasion d'un congé annuel.

Ce billet vous donne droit à 25% de réduction ainsi qu'à votre conjoint et vos enfants de moins de 21 ans pour un voyage aller-retour d'au moins 200 km.

Pour les célibataires, vous pouvez en faire bénéficier de la même façon vos parents s'ils habitent chez vous.

Bon à savoir : la réduction est majorée à 50% si vous payez au moins la moitié de vos billets de train avec des chèques-vacances, sachant que tous les ans, votre CSE vous propose des chèques-vacances avec éventuellement une subvention.

Le formulaire de demande du billet congés annuel est disponible auprès de votre RH ou à la SNCF. Vous pouvez aussi le télécharger.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

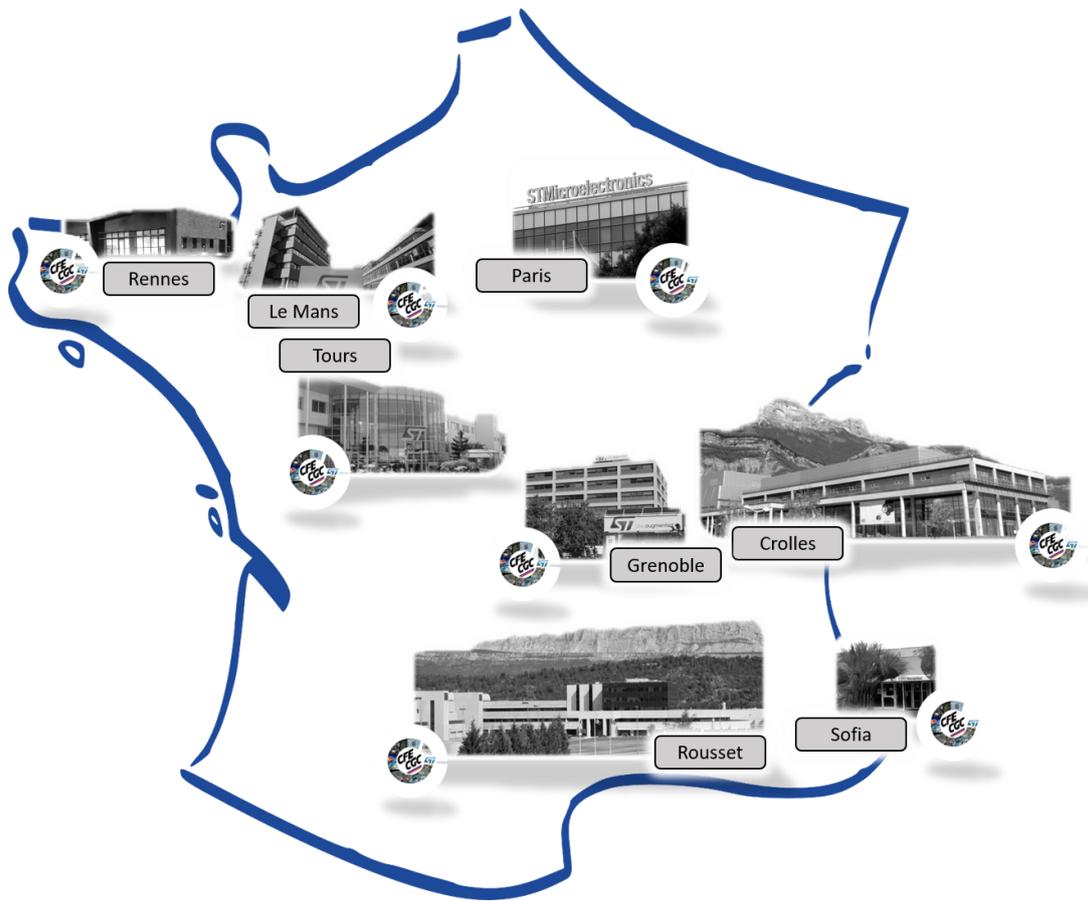
LE MANS

GRENOBLE

CROLLES



Kezaco?



Pour toute question ou information complémentaire contactez vos Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC** présents sur vos sites et qui se feront un plaisir de vous renseigner.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

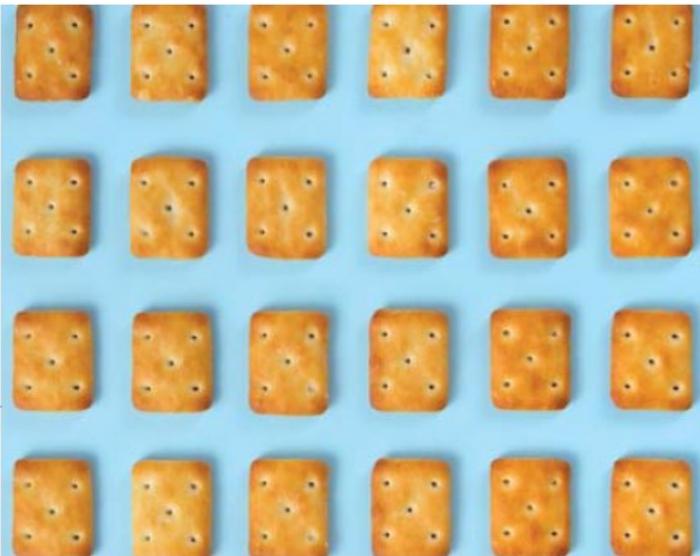
Kezaco?

Version 09/2021

n°3

CET/CETR :

Démultipliez le bénéfice des accords signés !



Compte-épargne temps, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite collectif... autant d'accords signés par la **CFE-CGC** pour lesquels un abondement a été négocié. En jours ou en argent.

La **CFE-CGC** vous explique comment tirer le meilleur parti de ces différents accords.

1) Compte-épargne temps : du temps et de l'argent !

Le compte-épargne temps se décline en **Compte Épargne Temps Courant (CETC)** et **Compte Épargne Temps Retraite (CETR)**.

Les jours placés dans le CETC peuvent être pris n'importe quand, avec l'accord du manager bien sûr. Les jours de CETR, quant à eux, ne peuvent être pris qu'au moment du départ à la retraite. Soit pour partir plus tôt, soit pour s'aménager un

temps partiel. Si vous ne prenez pas ces jours avant votre départ de l'entreprise, ils vous seront payés au solde de tout compte.

Premier bénéfice : la valeur financière des jours placés sur le CET augmente tous les ans car elle suit votre augmentation annuelle (si vous êtes augmenté bien évidemment !).





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

1.1 Optimisation du CETC

Vous avez la possibilité de monétiser 5 jours de CETC par an.

Exemple :

Vous placez 5 jours dans votre CETC l'année N, soit par transfert de jours de congés, soit en achetant ces jours (avec une fraction de votre prime 4%, votre VIP, votre prime d'ancienneté, vos heures de repos ou une fraction de votre rémunération).

Tous les ans, vous êtes augmenté de 2% (si, si, c'est possible !). L'année N+5, vous monétisez ces 5 jours. Vous avez gagné 10% sur la valeur initiale de ces jours.

1.2 Un placement à plus long terme avec le CETR.

Les jours de RTT ou les jours de congés conventionnels (férié, fractionnement, ancienneté) placés sur le CETR bénéficient d'un abondement de 25% dans la limite de 8 jours par an.

Exemple :

Vous placez 8 jours dans votre CETR, l'entreprise vous en offre deux en plus, ce qui donne un total de 10 jours placés.

De plus, lorsque vous disposez de ces jours de CETR pour un départ anticipé à la retraite ou pour vous faire un temps partiel avant votre départ à la retraite, l'entreprise abondera ces jours de 15%.

Exemple :

Si vous mettez tous les ans pendant 5 ans 4 jours de RTT sur votre CETR, vous aurez sur votre CETR 25 jours.

- Cas n°1 : si vous utilisez ces jours pour vous aménager un temps partiel, grâce à l'abondement de 15% vous disposerez de 28,75 jours.
- Cas n°2 : si vous préférez vous faire payer ces jours au moment de votre départ à la retraite, vous bénéficiez aussi de l'abondement des 15%.

Vrai ou faux ?

« Il n'y a que les cadres qui peuvent se permettre de placer des jours sur leur CET »

Faux !

En 2019, 75% des opérateurs, 77% des techniciens et 80% des cadres ont placé des jours sur leur CET. Il est cependant vrai que les cadres placent davantage de jours (3,36 contre 2,72 pour les techniciens et 2,33 pour les opérateurs).

Vrai ou faux ?

« Je suis à 5 ans de mon départ à la retraite, le PERCO n'est pas pour moi ! »

Faux !

À 5 ans de la retraite, mettre votre intéressement sur le PERCO reste rentable car il bénéficie, pour la part variable, d'un abondement de 30% (au lieu de 25% sur votre PEE) avec dans votre cas une durée de blocage identique à celle du PEE, puisque le départ à la retraite est le cas de déblocage normal pour le PERCO.

2) Intéressement : un gain financier plus intéressant !

La **CFE-CGC** a signé, le 24 juin 2021, un nouvel accord d'intéressement. Il se différencie du précédent notamment par un abondement de 75% de la part forfaitaire ou aussi bien sur le plan d'épargne entreprise (PEE) que sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

La somme placée est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale (20 568 € en 2021). Nous avons donc de la marge avant que notre intéressement atteigne cette somme !

3) Le + du PERCO

Le PERCO est une épargne collective bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux. C'est aussi une épargne long terme puisque les fonds sont bloqués jusqu'au départ à la retraite. Il existe cependant des cas de déblocage anticipés notamment lors de l'achat de sa résidence principale. (voir page suivante).

Outre l'intéressement et la participation, vous pouvez aussi alimenter le PERCO avec des jours de CET (maximum 10 jours par an qui peuvent se décomposer en 4 jours issus du CETR et 6 jours issus du CETC) qui seront eux aussi abondés : abondement de 15% sur les 5 premiers jours transférés, et 10% pour les 5 suivants.

Bonus CFE-CGC

L'année N, vous placez 4 jours de RIT sur votre CETR. Ils seront abondés de 25%, vous aurez donc 5 jours sur votre CETR. Via une partie de votre prime 4% ou prime annuelle ou votre VIP, vous achetez 6 jours que vous placez dans votre CETC.

L'année suivante vous transférez 10 jours sur votre PERCO (4 jours issus de votre CETR et 6 jours issus de votre CETC). Vous bénéficierez de 12,5% d'abondement sur la valeur de ces jours (15% sur les 5 premiers jours + 10% sur les 5 jours suivants).

4) Et les impôts dans tout ça ?

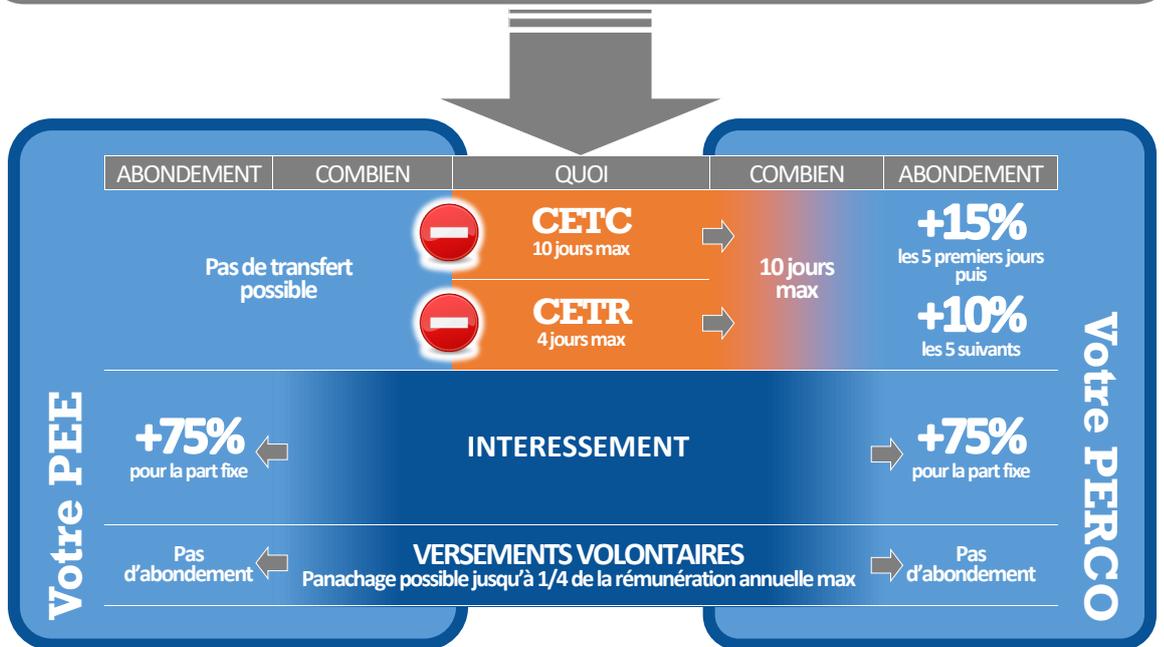
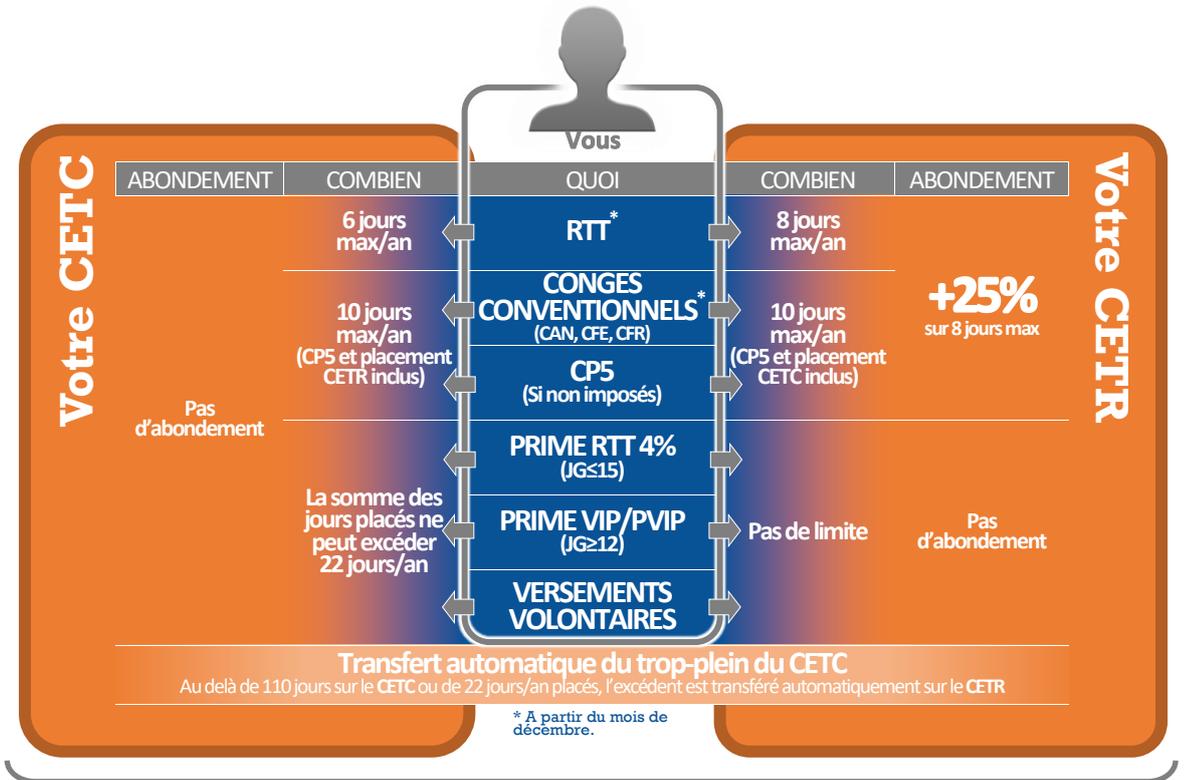
Les sommes issues de l'intéressement ou de la participation placées sur le PEE ou le PERCO sont exonérées de l'impôt sur le revenu. C'est une raison supplémentaire pour placer cet argent et emprunter à la banque la somme correspondante.

Si vous mettez votre VIP/PVIP ou prime annuelle sur votre CET ou que vous achetez des jours pour 1/12e de votre rémunération, vous diminuez votre revenu imposable cette même année.



Kezaco?

Optimisation du dispositif d'EPARGNE SALARIALE



DEMULTIPLIEZ LES BENEFICES DE NOS ACCORDS

Tous les ans, une fois la pompe amorcée

- **Placer 8 jours** RTT et/ou conventionnels sur le **CETR** pour bénéficier de **l'abondement de 25%** Gain:
2 jours
- **Transférer 4 jours** de CETR et **6 jours** de CETC sur le **PERCO** pour bénéficier de **l'abondement de 12.5%** Gain:
1.25 jours
- **Placer** l'équivalent de **8 jours** de salaire/prime le **CETC** pour compenser les congés conventionnels placés et **diminuer votre net imposable** Gain:
Impôt⁽¹⁾
- **Placer** l'équivalent de **6 jours** de salaire/prime le **CETC** pour anticiper le transfert de ces jours sur le PERCO et **diminuer votre net imposable** Gain:
Impôt⁽¹⁾
- **Placer** l'intéressement et la participation sur le **PERCO** pour bénéficier de **l'abondement de 30%** (dans la limite de 8% du PASS) Gain:
30%⁽²⁾
- **Placer** à concurrence de la **limite autorisée** sur le **CETR** pour **diminuer votre net imposable** Gain:
Impôt⁽³⁾
- **Poser 8 jours** de **CETC** pour compenser les jours de congés conventionnels placés

⁽¹⁾ Dans la limite de 0.5 du PASS, toutes les sommes placées bénéficient ainsi d'un rendement fictif au taux de votre Taux Marginal d'Imposition (14%, 30% ou 40%) la première année.

* Les placements sécurisés qui offrent cette performance sont rare. Mais le bénéfice n'est en fait qu'un report d'impôt, les sommes seront imposées à la sortie.

* Ce report devient très intéressant si vous anticipez de descendre d'une tranche d'impôts au moment de la sortie des sommes.

⁽²⁾ L'accord ST permet de sortir en capital du PERCO. La sortie en rente est moins intéressante (flexibilité et réversion)

⁽³⁾ On peut ainsi réduire son net imposable à concurrence de 1/12 de la rémunération brute annuelle (salaire + prime RTT 4% + VIP / PVIP)

Ne nous leurrions pas, il ne s'agit que d'un différé. Vous paierez ces impôts plus tard lorsque vous prendrez ces jours où que vous vous les ferez payer par ST lors de votre départ de l'entreprise (retraite ou autre).

Dans le cas du départ à la retraite, du fait de votre réduction de rémunération, votre situation fiscale relèvera peut-être d'une tranche inférieure. Ainsi les sommes perçues seront fiscalisées avec un taux plus faible.

N'oubliez pas aussi que ces sommes constituent un revenu exceptionnel et

à ce titre il vous est possible d'en diminuer l'impact en demandant l'imposition au quotient ou étalée sur 4 ans.

Bonus CFE-CGC

Cinq jours de congés supplémentaires sont accordés l'année des 35 ans d'ancienneté chez ST.

Selon vos besoins, pourquoi ne pas prendre ces jours et mettre des jours de RTT sur votre CETR ou des jours de CET sur votre PERCO ?

Vous bénéficierez ainsi d'un abondement.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Bonus CFE-CGC**L'abondement c'est bien !**

Cela dit, si on a besoin de l'argent de l'intéressement tout de suite, on ne peut pas le placer et bye-bye l'abondement !

Hé bien si ! Vous avez intérêt à placer votre intéressement sur votre PEE, quitte à emprunter la somme équivalente auprès d'une banque.

Les taux de prêts ne sont pas très élevés en ce moment et les placements avec un rendement de 75% de la part forfaitaire est plutôt rare voire inexistant !

Vous avez aussi la possibilité de contracter un prêt In-Fine directement auprès du CM-CIC sans passer par votre banque.

Renseigner vous auprès du CM-CIC.



<https://www.cic-epargnesalariale.fr/espace-client/fr/identification/authentification.html>

À retenir**Les cas de débloqués anticipés**

Vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes placées dans le PEE au titre de l'intéressement et de la participation dans les cas suivants :

- Mariage, conclusion d'un Pacs,
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant,
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant,
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants),
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs),
- Rupture du contrat de travail,
- Surendettement,
- Création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants),
- Résidence principale (acquisition, travaux d'agrandissement, remise en état suite à catastrophe naturelle).

Vous pouvez demander le déblocage anticipé du PERCO dans les cas suivants :

- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs),
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants),
- Surendettement du salarié,
- Résidence principale (acquisition, remise en état suite à catastrophe naturelle),
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage.

5) Primes spéciales d'ancienneté, médaille du travail et anciens de chez Thomson

20 ans d'ancienneté chez ST vous donnent droit non seulement à une médaille du travail mais surtout à une prime correspondant à 75% d'un mois de salaire, entièrement défiscalisée.

Pour les 30 ans ou pour les 40 ans d'ancienneté chez ST, le montant de la prime est de 1,5 mois de salaire. La défiscalisation ne s'applique que sur un mois de salaire sous réserve que vous établissiez une demande de médaille de travail en ligne sur le site de votre préfecture, portail démarches simplifiées.

Afin d'éviter la fiscalisation du 0,5 mois de salaire, achetez des jours avec la somme correspondante et placez ces jours afin de profiter des dispositifs indiqués plus haut (CETR, PERCO...).

A retenir

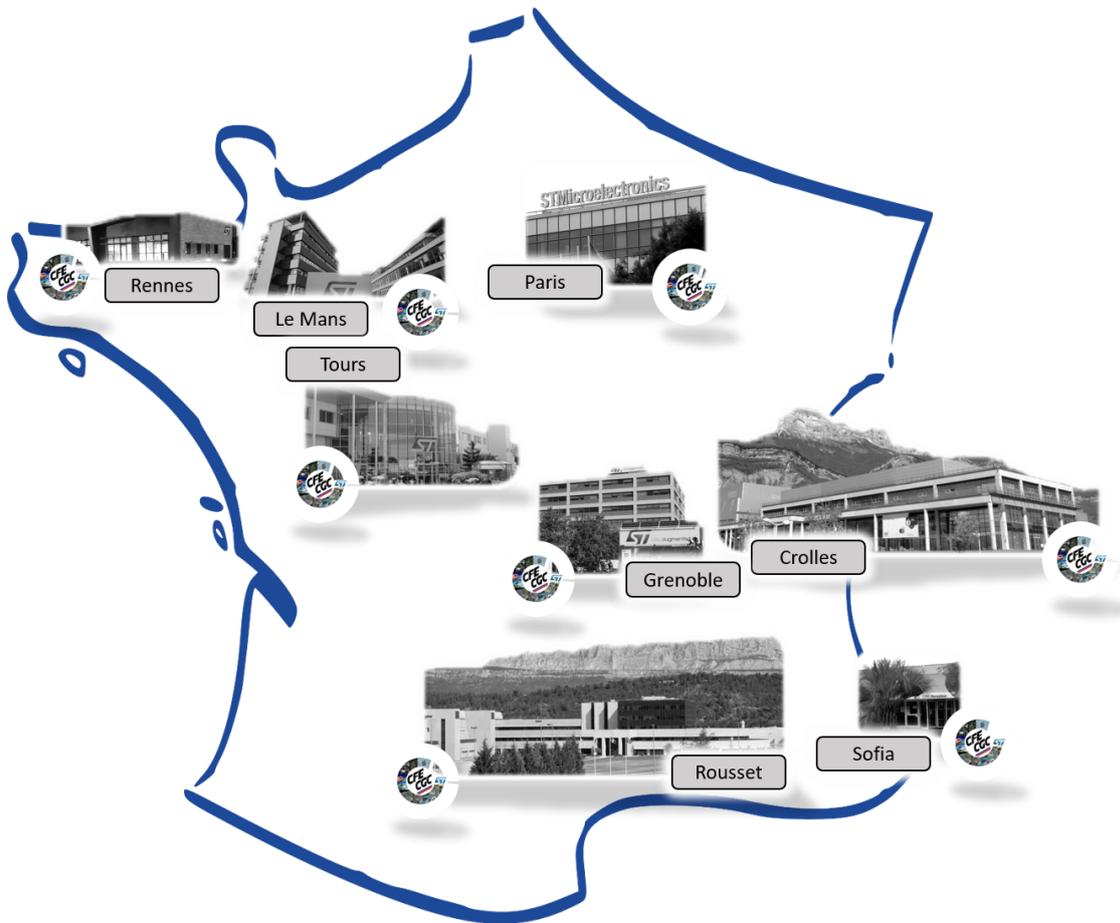
Anciens de chez Thomson...

Depuis quelques années la RH vous informe lorsque vos 20, 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté approchent et vous aide pour la demande de la médaille du travail.

Mais savez-vous que si vous avez commencé votre carrière chez Thomson, votre ancienneté Thomson peut être prise en compte vous permettant ainsi de bénéficier plus tôt d'une prime spéciale d'ancienneté. Un avantage made in **CFE-CGC** ! Contactez-nous si c'est votre cas.



Kezaco?



Pour toute question ou information complémentaire contactez vos Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC** présents sur vos sites et qui se feront un plaisir de vous renseigner.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Version 09/2021

n°4

Arrêt Maladie, Assurances Santé/Voyage: Mode d'emploi !



Vous êtes malade et votre médecin vous a prescrit un arrêt maladie. Vous vous demandez si vous avez droit à votre salaire habituel pendant la durée de votre arrêt ? Ce que l'on appelle le maintien de salaire n'aura bientôt plus de secret pour vous.

Vous faites face à des difficultés particulières pendant votre arrêt ? Vous êtes en déplacement quand vous tombez malade ? On vous dit tout sur les contrats d'assurance à votre disposition.

1) Les Arrêts Maladie:

1.1) Le cadre légal :

En cas d'arrêt maladie le salarié doit faire parvenir, dans un délai de 48 heures, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et à la direction des ressources humaines un certificat médical indiquant les dates de prise d'effet et de fin de l'arrêt de travail.

Des **indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS)** vous seront versées par la CPAM pour compenser votre salaire pendant l'arrêt de travail.

Elles sont calculées à partir de vos salaires bruts et versées tous les 14 jours en moyenne.

L'employeur, quant à lui, versera des indemnités complémentaires appelées plus communément « maintien de salaire ».

Le médecin qui délivre l'arrêt de travail pour maladie doit préciser si

le salarié est autorisé à sortir de son domicile ou pas.

Même en cas de **sortie autorisée**, le salarié doit demeurer à son domicile entre 9h et 11h et entre 14h et 16h, sauf examens médicaux extérieurs. En cas de **sortie libre**, c'est au salarié d'informer à quel moment il peut être contrôlé.

La **CPAM** peut également convoquer le salarié à un contrôle médical ou envoyer un médecin contrôleur à son domicile. Elle peut également suspendre le versement des indemnités journalières :

- si le salarié ne se rend pas à la convocation ;
- si le salarié ne se trouve pas à son domicile sauf autorisation ;
- si le contrôle médical conclut que le salarié peut reprendre le travail.

La CPAM informe alors l'employeur, qui cesse le versement des indemnités complémentaires.





Kezaco?

1.2) Indemnités Journalières (IJSS)

Les Indemnités Journalières versées par la Sécurité Sociale (IJSS) en cas d'arrêt maladie du salarié sont plafonnées et ne lui permettent pas de toucher l'intégralité de sa rémunération.

C'est pourquoi le code du travail prévoit que l'employeur doit verser un complément d'indemnisation au salarié, plus communément appelé « maintien de salaire ». Sur vos fiches de paie cela s'appelle « Régularisation sur le net ».

1.3) Montant de vos indemnités journalières

L'indemnité journalière que vous recevrez pendant votre arrêt de travail est égale à 50% de votre salaire journalier de base.

Ce salaire journalier est calculé sur la moyenne des salaires bruts (=salaires soumis à cotisations) des 3 derniers mois précédant votre arrêt de travail, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue. Cette moyenne est prise en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel brut en vigueur (soit **2 798,24€ au 1er janvier 2021**).

Bon à savoir

En cas d'augmentation générale des salaires durant votre arrêt de travail, et si celui-ci se prolonge au-delà de 3 mois, votre indemnité journalière pourra être revalorisée.

1.4) Des Indemnités Journalières soumises aux prélèvements sociaux et à l'impôt sur le revenu.

Votre caisse d'Assurance Maladie

vous verse vos Indemnités Journalières tous les 14 jours. Elle met alors à votre disposition sur le site *ameli.fr* un relevé (sauf si demande de maintien de l'envoi du document papier de votre part).

Bon à savoir

Le salarié ne peut pas percevoir plus de 360 indemnités journalières sur une période de 3 ans sauf s'il est reconnu en maladie longue durée. Dans ce cas, la durée maximale de versement des IJSS est portée à 3 ans. Au-delà des 3 ans, le salarié peut prétendre à une pension d'invalidité. Renseignez-vous auprès de votre caisse d'assurance maladie.

Les indemnités journalières sont des revenus de remplacement et sont donc soumises aux prélèvements sociaux :

- 0,5% au titre de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- 6,2% au titre de la contribution sociale généralisée (CSG).

Les indemnités journalières sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont en lien avec une affection de longue durée (**ALD**) ou une exonération à 50% en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Vrai ou faux ?

« Il faut garder les relevés d'IJSS. »

VRAI !

Conservez vos relevés d'indemnités journalières sans limitation de durée comme vos bulletins de salaire, ils valident également vos droits à la retraite.

Depuis le 1er janvier 2019, le prélèvement à la source de votre impôt sur le revenu est effectué sur vos indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie, en fonction d'un taux calculé et transmis automatiquement à l'Assurance Maladie par l'administration fiscale. Depuis votre compte **AMELI**, vous pouvez vérifier le montant imposable de vos prestations, le taux d'imposition appliqué et le montant retenu au titre de votre impôt sur le revenu.

Vrai ou faux ?

« La RH ouvrira d'elle-même le dossier prévoyance en cas d'arrêts allant au-delà de période d'indemnisation à 100% »

FAUX !

Il faut que le salarié initie la demande pour constituer le dossier de prévoyance à minima 15 jours avant la fin de la période.

Bon à savoir

Vous pouvez trouver l'ensemble des informations Frais de santé et Assurances sur le site ou l'application smartphone de **Gras Savoye**



<https://www.witiwi.fr/>
Rubrique : Mon compte/Documents contractuels

- Gestion Gras Savoye : 0 972 722 300⁽¹⁾
Numéro d'adhérent Gras Savoye à communiquer⁽²⁾
- Assistance Santé : 0 986 860 450⁽¹⁾
Numéro d'adhérent Gras Savoye à communiquer⁽²⁾
- Assistance « Voyage » : 01 41 85 92 28⁽¹⁾
Numéro d'adhérent Gras Savoye à communiquer⁽²⁾
- Téléconsultation : 09 86 86 00 67⁽¹⁾
Numéro d'adhérent Gras Savoye à communiquer⁽²⁾
- Fonds Social : 0 805 500 058⁽²⁾
- Ligne info décès : 0 979 99 03 75⁽¹⁾

1.5) Vos revenus pendant votre arrêt maladie.
Voir les exemples dans les cas 1, 2 et 3 ci-après.

Nombre de jours indemnisés part employeur selon l'ancienneté

Ancienneté	Maladie				Accident du travail	
	Non Cadres	Cadres	Non Cadres	Cadres	Ensemble du personnel	
	Nb jours indemnisés à 100%		Nb jours indemnisés à 75%	Nb jours indemnisés à 50%	Nb jours indemnisés à 100%	Nb jours indemnisés à 50%
- 1 an	0	0	0	0	0	0
+ 1 an	45	90	30	90	45	30
+ 5 ans	60	120	40	120	60	40
+ 10 ans	75	150	50	150	75	50
+ 15 ans	90	180	60	180	90	60
+ 20 ans	105		70		105	70
+ 25 ans	120		80		120	80
+ 30 ans	135		90		135	90
+ 35 ans	150		100		150	100
+ 40 ans	165	110	165	110		



Kezaco?

Bonus CFE-CGC

C'est grâce à un accord signé par la **CFE-CGC**, FO et l'**IUMM** et datant du 26 juillet 1976 que les 3 jours de carence (du 1er jour au 3ème jour de l'arrêt maladie) sont pris en charge par l'employeur.

Cas n°1 VOUS ÊTES CADRE, AGENT DE MAÎTRISE, TECHNICIEN ou OPERATEUR Et VOUS AVEZ MOINS D'UN AN D'ANCIENNETÉ

Si votre arrêt de travail est inférieur à 6 mois:

Vous devez avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail ;

ou

Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire brut (10,25€ en 2021) au cours des six mois civils précédant l'arrêt de travail.

Si la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 6 mois, vous êtes en Arrêt de Longue Durée :

Vous devez, à la date de votre arrêt de travail, justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance Maladie **et**

avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail ;

ou

Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire brut (10,25€ en 2021) au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

PERIODES	VALEURS	PAYEURS
Du 1er au 3ème jour	100% du salaire	STMicronics
Du 4ème au 45ème jour	50% du salaire brut plafonné à 1,8 SMIC soit 2798,24€ au 1er janvier 2021	IJ Sécurité Sociale *
A partir du 46ème jour	85% du salaire brut de la moyenne des 12 mois reconstitués	IJ Sécurité Sociale * + IJ Malakoff Humanis **

Cas n°2 VOUS ÊTES CADRE, Et VOUS AVEZ PLUS D'UN AN D'ANCIENNETÉ

Exemple

Comment obtenir vos paiements dans les bons délais ?

1. Envoyer votre arrêt de travail, prolongation ou votre bulletin d'hospitalisation dans les **48h** :

- . A la RH de votre site ST,
- . A votre centre payeur de la Sécurité Sociale.

2. Si votre arrêt de travail doit **dépasser 90 jours**, vous devez impérativement prendre contact avec le service des Ressources Humaines de l'entreprise pour constituer le dossier Malakoff Humanis à partir du 75^{ème} jour.

Maladie : Exemple de vos droits de 1 à 4 ans d'ancienneté.

PERIODES	VALEURS	PAYEURS
Du 1 ^{er} au 3 ^{ème} jour	100% du salaire	STMicroelectronics
Du 4 ^{ème} au 90 ^{ème} jour	100% du salaire	STMicroelectronics + IJSS *
Du 91 ^{ème} au 180 ^{ème} jour	85% du salaire brut de la moyenne des 12 mois précédents l'arrêt de travail	STMicroelectronics + IJSS * + IJ Malakoff Humanis **
Au-delà du 180 ^{ème} jour	85% du salaire brut de la moyenne des 12 mois précédents l'arrêt de travail	IJSS * + IJ Malakoff Humanis **

Cas n°3 VOUS ÊTES AGENT DE MAITRISE, TECHNICIEN ou OPERATEUR Et VOUS AVEZ PLUS D'UN AN D'ANCIENNETÉ

Exemple

Comment obtenir vos paiements dans les bons délais ?

1. Envoyer votre arrêt de travail, prolongation ou votre bulletin d'hospitalisation dans les **48h** :

- . A la RH de votre site ST,
- . A votre centre payeur de la Sécurité Sociale.

2. Si votre arrêt de travail doit **dépasser 45 jours**, vous devez impérativement prendre contact avec le service des Ressources Humaines de l'entreprise pour constituer le dossier Malakoff Humanis à partir du 30^{ème} jour.

Maladie : Exemple de vos droits de 1 à 4 ans d'ancienneté.

PERIODES	VALEURS	PAYEURS
Du 1 ^{er} au 3 ^{ème} jour	100% du salaire	STMicroelectronics
Du 4 ^{ème} au 45 ^{ème} jour	100% du salaire	STMicroelectronics + IJSS *
Du 46 ^{ème} au 75 ^{ème} jour	85% du salaire brut de la moyenne des 12 mois précédents l'arrêt de travail	STMicroelectronics + IJSS * + IJ Malakoff Humanis **
Au-delà du 75 ^{ème} jour	85% du salaire brut de la moyenne des 12 mois précédents l'arrêt de travail	IJSS * + IJ Malakoff Humanis **

* Les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale sont payées directement sur votre compte bancaire.

** Les Indemnités Journalières Malakoff Humanis sont réglées sur la fiche de paie après que le dossier ait été constitué et que le salarié ait fourni les relevés d'indemnités journalières de la sécurité sociale.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

2) Les Contrats d'Assistance

ST souscrit des contrats d'Assistances pour l'ensemble de ses salariés. Depuis le 1er janvier 2018, c'est Malakoff Humanis qui est le nouvel **Assureur Santé/Prévoyance** des salariés de ST en France, avec l'Assistance :

AUXIA Assistance Entreprise,
N° de contrat **750450,**
Téléphone : **09.86.86.04.50.**

Aujourd'hui ces contrats d'assistances sont de deux types :

1.1 L'assistance santé (à domicile)

Elle a pour but d'apporter tous les services qui permettent de rétablir l'organisation normale d'une vie familiale perturbée, de manière imprévisible par une maladie, une hospitalisation, un accident ou un décès.

Joindre son

Assistance Santé (Malakoff Humanis)



Téléphonez au :

09 86 86 04 50
(appel non surtaxé)

et identifiez vous en annonçant le

N° de contrat 750450.

Ce service est joignable du lundi au samedi de 8h à 20h (hors jours fériés).

ATTENTION

L'ensemble des garanties d'assistance santé est limité à la **France métropolitaine.**

Mise en œuvre des garanties santé:

Toute demande de mise en œuvre de

l'une des prestations d'assistance doit être obligatoirement formulée par téléphone dans un délai de **5 jours ouvrés** par le bénéficiaire ou ses proches.

Les prestations, à l'exception de celles prévues en cas de décès, ne sont accordées que s'il existe **une prescription médicale.**

1.2 L'assistance voyage

Elle garantit le rapatriement et propose des services d'accompagnement en cas de maladie à l'étranger.

Les garanties assistances bénéficient à tout salarié couvert par le contrat collectif santé souscrit par STMicroelectronics, son conjoint et enfants à charge.

Joindre son

Assistance Voyage (Malakoff Humanis)



Téléphonez au :

01 41 85 92 28
(appel non surtaxé)

et identifiez vous en annonçant le

N° de contrat SD5

puis votre nom, prénom et n° d'adhérent **Gras Savoye** inscrit sur votre carte de tiers payant. Ce service est joignable 7/7j et 24/24h.

ATTENTION:

L'ensemble des garanties d'assistance voyage est ouvert au monde entier à l'exception de certains pays. Renseignez-vous avant de partir auprès de **Gras Savoye.**

Déplacements couverts

- En France, au cours de tout déplacement privé ou professionnel, à plus de 50 km de votre domicile.
- A l'Étranger, au cours de tout déplacement privé, d'une durée supérieure à 2 jours et n'excédant pas 90 jours consécutifs.



A TOUT MOMENT, VOUS BÉNÉFICIEZ

des garanties d'assistances santé
suivantes :

Démarches administratives et sociales:

Sur simple appel Malakoff Humanis vous oriente vers le service approprié ou recherche les informations nécessaires.

Prestations médicales en dehors des secours d'urgence (ces informations ne sont pas des consultations médicales):

- Mise en relation avec un médecin en cas d'absence ou d'indisponibilité du médecin traitant.
- Mise en relation avec une infirmière ou tout autre intervenant en dehors des heures d'ouverture des cabinets ou officines.
- Organisation d'un transport en ambulance depuis votre domicile vers un établissement de votre choix (les frais de transport restent à votre charge).
- Livraison de médicaments si ni vous ni l'un de vos proches n'est en mesure de se déplacer (le coût des médicaments reste à votre charge).

Garanties Assistance Santé

malakoff
humanis



	Hospitalisation imprévue, quelle qu'en soit la durée	Chirurgie ambulatoire, Hospitalisation programmée quelle qu'en soit la durée	Hospitalisation imprévue de plus de 2 nuits consécutives	Immobilisation imprévue + 5 jours consécutifs	Immobilisation imprévue + 2 jours consécutifs d'un enfant	Immobilisation imprévue + 14 jours consécutifs d'un enfant	Maternité Hospitalisation + 8 jours	Radiothérapie / Chimiothérapie	Décès
Aide ménagère		Jusqu'à 15h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois			Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois
Venue d'un proche au chevet du bénéficiaire**			•	•					
Transfert et garde des animaux domestiques familiaux (chiens et chats uniquement)			Jusqu'à 30 jours à partir de la date de l'événement	Jusqu'à 30 jours à partir de la date de l'événement					Jusqu'à 30 jours à partir de la date de l'événement
Venue d'un proche au chevet de l'enfant*					•	•			
Garde à domicile					Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois			
Soutien scolaire à domicile						15h max/ semaine			
Prise en charge des enfants et petits-enfants									
Venue d'un proche*	•	•	•	•			•	•	•
Transfert des enfants / petits-enfants*	•	•	•	•			•	•	•
Garde à domicile des enfants de - 16 ans	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 15h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois			Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois
Conduite à l'école ou aux activités extrascolaires	2 fois par jour sur 1 mois, limitée à 5 jours		2 fois par jour sur 1 mois, limitée à 5 jours	2 fois par jour sur 1 mois, limitée à 5 jours			2 fois par jour sur 1 mois, limitée à 5 jours	2 fois par jour sur 1 mois, limitée à 5 jours	2 fois par jour sur 1 mois, limitée à 5 jours
Prise en charge des ascendants									
Venue d'un proche*	•	•	•	•					•
Transfert chez un proche**	•	•	•	•					•
Garde à domicile par un auxiliaire de vie	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois	Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois					Jusqu'à 30h réparties sur 1 mois

* Transport A/R d'un proche résidant en France Métropolitaine par train (billet de 1^{re} classe) ou par avion (classe économique)

** Organisation et prise en charge du transport A/R d'un proche du bénéficiaire résidant en France Métropolitaine et, si besoin, de son hébergement, dans la limite de 2 nuits, à concurrence de 92 € TTC au total, PDJ inclus.



Kezaco?



Garanties Assistance Voyage

ACCIDENT OU MALADIE D'UN DES BÉNÉFICIAIRES LORS D'UN DÉPLACEMENT COUVERT RAPATRIEMENT SANITAIRE

Transport vers établissement sur place ou vers domicile Transport vers un centre adapté soit de soins, soit hospitalier proche du lieu de villégiature ou dans le pays d'origine.	Déplacement en VSL, train et/ou avion sans plafond
Retour de la famille ou accompagnant	Billet train ou avion sans plafond
Retour du bénéficiaire après consolidation	Billet train ou avion sans plafond
Frais médicaux ou d'hospitalisation	
Avance frais d'hospitalisation	100 000 € TTC (USA/Canada) 30 000 € TTC (reste du monde) Franchise 30 €
Remboursement de frais restant à la charge du bénéficiaire (y compris frais dentaires d'urgence)	6 000 € TTC avec franchise de 15 € sur le remboursement des frais médicaux et dentaires
Présence d'un proche	
Transfert d'un proche au chevet si pas de retour avant 5 jours	Billet train ou avion sans plafond + frais de taxi
Présence d'un proche si pas de retour avant 5 jours (hébergement) Prolongation prise en charge frais de séjour d'un proche Prolongation prise en charge frais de séjour de l'assuré	600 € TTC (10 nuits max 60 € TTC max)
Retour anticipé du bénéficiaire en cas d'hospitalisation imprévue en France d'un de ses enfant de moins de 15 ans	Billet train ou avion sans plafond + frais de taxi

DÉCÈS D'UN DES BÉNÉFICIAIRES LORS D'UN DÉPLACEMENT COUVERT

Rapatriement de corps	Jusqu'au lieu des obsèques
Frais de cercueil (sur place si nécessaire)	Max 3000 € TTC
Transfert d'un proche sur le lieu du décès	Billet train ou avion sans plafond
Hébergement d'un proche à la suite de son transfert	600 € TTC (5 nuits max 120 € TTC max)
Rapatriement des membres de la famille en vacances avec l'assuré	Billet train ou avion sans plafond + frais de taxi
Rapatriement des enfants - 15 ans par hôtesse ou proche	Billet train ou avion sans plafond Proche = 1 A/R + 1 nuit/60 € TTC

DÉCÈS D'UN PROCHE DANS LE PAYS D'ORIGINE

Retour aller simple en France d'un membre de la famille en vacances	Billet train ou avion sans plafond + frais de taxi
---	--

EN CAS DE BESOIN LORS D'UN DÉPLACEMENT COUVERT

Perte, vol des moyens de paiement, cartes de crédit, chéquiers	Avance de fonds : 6 000 € Organisation sans prise en charge du retour au domicile ou de la poursuite de voyage
Acheminement de médicaments	Recherche médicament équivalent sur place, ou acheminement depuis la France
Frais de recherche et de secours	3 000 € TTC max / accident
Avance de caution pénale	15 000 € TTC max
Remboursement des honoraires de représentants judiciaires	3 000 € TTC max



Pour toute question ou information complémentaire contactez vos Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC** présents sur vos sites et qui se feront un plaisir de vous



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

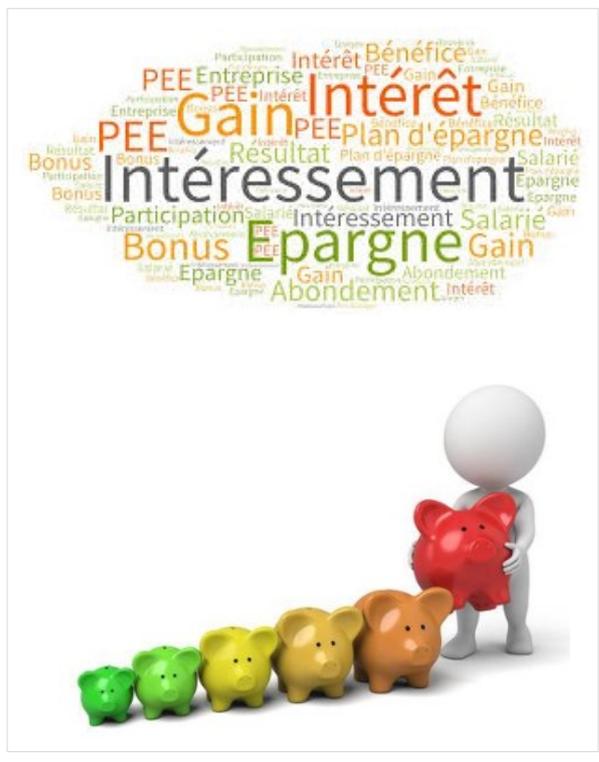
CROLLES

Kezaco?

Version 09/2021

n°5

Tout savoir sur l'Épargne Salariale



L'épargne salariale est l'épargne qu'un salarié peut se constituer avec l'aide de l'entreprise.

Elle permettra de financer des projets personnels, de constituer une épargne de précaution ou encore de percevoir un revenu complémentaire lors d'un départ à la retraite.

Ce livret va présenter les 2 dispositifs d'épargne collectifs que sont :

- ♦ le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)
- ♦ le Plan d'Épargne de Retraire Collectif (PERCO).

Ces 2 dispositifs sont issus d'accords d'entreprise signés par la **CFE-CGC** mais aussi régis par la loi en ce qui concerne la provenance des fonds de versement.

Pourquoi l'épargne salariale?

- . L'entreprise participe à la constitution de l'épargne.
- . Si vous épargnez, les sommes attribuées par l'entreprise sont défiscalisées et assujetties uniquement aux prélèvements sociaux.
- . Les plus-values réalisées pendant la période de placement sont, elles aussi, défiscalisées et assujetties uniquement aux prélèvements sociaux.
- . Vous pouvez effectuer des arbitrages entre les fonds de placement gratuitement et tout au long de l'année.

- . Vous disposez de plusieurs choix de fonds de placement avec des profils de risques différents et investir selon votre choix.
- . En versant régulièrement vous constituez un capital sans déséquilibrer votre budget.
- . Votre épargne reste disponible pour les grands moments de la vie.





Kezaco?

Le Plan d'Épargne Entreprise « PEE »



Le dispositif PEE a pour objectif de permettre aux salariés de STMicroelectronics de se constituer un capital à moyen ou long terme, selon leurs souhaits ou leurs besoins, dans des conditions sociales et fiscales attractives.



L'organisme gestionnaire depuis le 1er janvier 2019 se nomme CM-CIC.

Le PEE est un outil d'épargne qui permet la défiscalisation des sommes placées et des plus-values réalisées pendant la période de placement (hors CSG/CRDS).

Vrai ou faux ?

« Les sommes placées sont bloquées pendant 5 ans sur le PEE ».

VRAL.

Les sommes investies dans le PEE deviennent disponibles à l'issue d'une période de 5 ans sauf en cas de déblocage anticipé.

Ces cas de déblocage anticipé sont encadrés par la loi.

Tous les salariés justifiant de 3 mois d'ancienneté peuvent bénéficier d'un PEE.

Le PEE peut être alimenté par des versements d'origines différentes (prime d'Intéressement, Participation ou versements volontaires) qui sont ensuite investis sur des supports financiers réservés à l'épargne salariale, les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

La composition de ces FCPE permet d'investir dans différents types de valeurs mobilières, actions, obligations, valeurs monétaires et titres solidaires.

Contribution de l'entreprise:

Pour encourager les salariés à épargner sur le PEE, l'entreprise apporte sa contribution en abondant les sommes placées suivant leur provenance et de la manière suivante:

- . Prime d'intéressement
Part fixe abondée à 75%
- . Prime de participation
Abondée à 25%

Les versements volontaires ne sont pas abondés.

Ils peuvent être effectué à la convenance du salarié tout au long de l'année, par paiements CB, chèques bancaires ou prélèvements automatiques réguliers et sont d'un minimum de 15€.

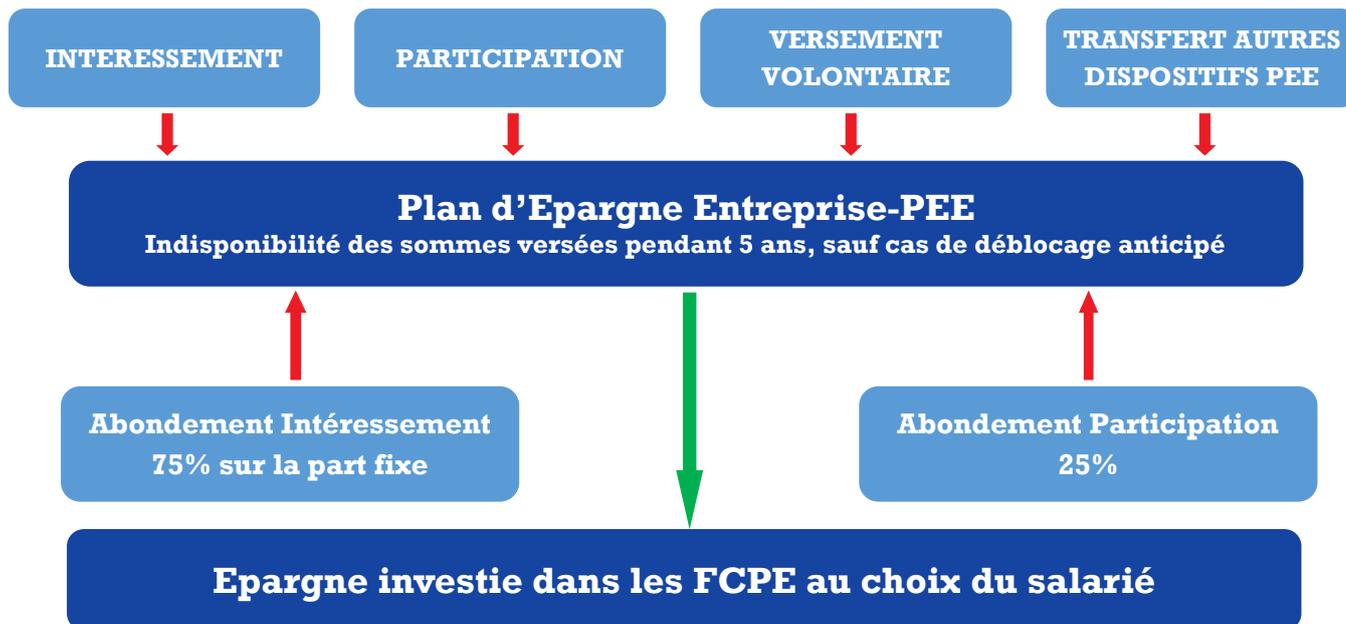
En plus de l'abondement l'entreprise prend entièrement à sa charge les frais de tenue de compte tant que vous êtes salarié.

Bon à savoir

Le montant maximum annuel de versement sur le dispositif d'épargne salariale ne peut pas excéder 25% de votre rémunération annuelle brute.

Toutefois si vous détenez de l'épargne sur un PEE d'un de vos employeurs précédents, vous pouvez faire rapatrier cette épargne sur votre PEE ST géré par le CM-CIC pour bénéficier de ses avantages . Ce transfert ne sera pas soumis au plafond de versement.

Dispositif global du Plan d'Épargne Entreprise



Les sommes investies en épargne salariale deviennent disponible à l'issue d'une période de 5 ans sur votre PEE. Sans remise en cause des avantages fiscaux liés à l'épargne salariale, certains événements de la vie professionnelle ou familiale donnent la possibilité de débloquer vos avoirs de façon anticipée :

- . Mariage ou PACS de salarié,
- . Arrivée au foyer du 3ème enfant et des suivants par naissance ou adoption,
- . Séparation, divorce, dissolution d'un PACS dès lors qu'un jugement prévoit la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant,
- . Invalidité du salarié, de son conjoint ou Pacsé ou de ses enfants,
- . Décès du salarié, de son conjoint ou Pacsé,
- . Cessation du contrat de travail, licenciement, cessation d'activité, fin de contrat, fin de mission d'intérim ou démission
- . Création ou reprise d'entreprise par le salarié, son conjoint ou Pacsé ou de ses enfants,

- . Surendettement du salarié,
- . Acquisition de la résidence principale par achat d'un bien existant, VEFA (vente en état futur d'achèvement) ou construction,
- . Agrandissement de la résidence principale par création d'une surface habitable nouvelle,
- . Catastrophe naturelle.

Bon à savoir

Vous disposez d'un délai de 6 mois à compter du fait générateur pour présenter votre demande de déblocage hormis pour les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

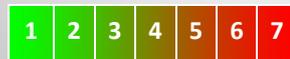
Kezaco?

SUPPORTS DE PLACEMENT PEE (FCPE)



CM-AM PERSPECTIVE OBLI MTA

Fond d'obligations et TNC (Titres de créances négociables)
Niveau de risque très faible



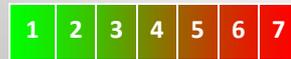
CM-AM PERSPECTIVE MONETAIRE B

Fond monétaire
Niveau de risque très faible



CM-AM CONVICTION PME-ETI ACTIONS PART P

Fonds d'actions
Niveau de risque élevé



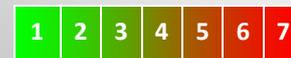
CM-CIC STRATEGIE TEMPERE INTERNATIONAL PART P

Fonds mixtes
Niveau de risque faible



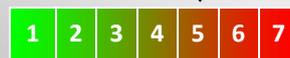
AVENIR MIXTE SOLIDAIRE PART I

Fond diversifié international
Niveau de risque moyens



CM-CIC STRATEGIE DYNAMIQUE INTERNATIONAL PART P

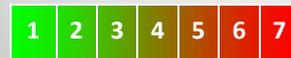
Fond d'actions internationales
Niveau de risque élevé



AVENIR ACTIONS MONDE PART I

Fond d'actions monde
Niveau de risque très élevé

(NC)



Le dispositif PERCO a pour objectif de permettre aux salariés de ST de se constituer un complément de revenu pour la retraite à percevoir en capital ou en rentes viagères, à moyen ou long terme, selon leurs souhaits ou leurs besoins, dans des conditions sociales et fiscales attractives.



L'organisme gestionnaire depuis le 1er janvier 2019 se nomme CM-CIC.

Le PERCO, comme le PEE, est un outil d'épargne qui permet la défiscalisation des sommes placées et des plus-values réalisées pendant la période de placement (hors CSG/CRDS).

Vrai ou faux ?

« Les sommes placées sont bloquées jusqu'à la date de départ à la retraite sur le PERCO ».

VRAI.

Les sommes investies dans le PERCO deviennent disponibles au moment du départ à la retraite sauf en cas de déblocage anticipé.

Ces cas de déblocage anticipé sont encadrés par la loi et beaucoup moins nombreux que pour le déblocage du PEE.

Tous les salariés justifiant de 3 mois d'ancienneté peuvent bénéficier d'un PERCO

Le PERCO peut être alimenté par des versements d'origines différentes :

- . Prime d'intéressement,
- . Prime de participation,
- . Versements volontaires,
- . Transfert d'avoirs issus d'un autre PEE,
- . Jours de repos non pris hors CPP,
- . Jours de CET,

Ces sommes sont investies sur des supports financiers réservés au PERCO.

Contribution de l'entreprise:

Pour encourager les salariés à épargner sur le PEE, l'entreprise apporte sa contribution en abondant les sommes placées suivant leur provenance et de la manière suivante :

- . Prime d'intéressement
Part fixe abondée à 75%
- . Prime de participation
Abondée à 30%
- . Jours de CET
15% sur les 5 premiers jours
10% pour les 5 jours suivants
(dans la limite de 16% du PASS par an)

Les versements volontaires et les jours de congés non pris ne sont pas abondés.

Ils peuvent être effectués à la convenance du salarié tout au long de l'année, par paiements CB, chèques bancaires ou prélèvements automatiques réguliers et sont d'un minimum de 15€.

En plus de l'abondement l'entreprise prend entièrement à sa charge les frais de tenue de compte tant que vous êtes salarié. Toutefois si vous détenez de l'épargne sur un PEE d'un de vos employeurs précédents, vous pouvez faire rapatrier cette épargne sur votre PERCO ST géré par le CM-CIC pour bénéficier de ses avantages. Ce transfert ne sera pas soumis au plafond de versement.

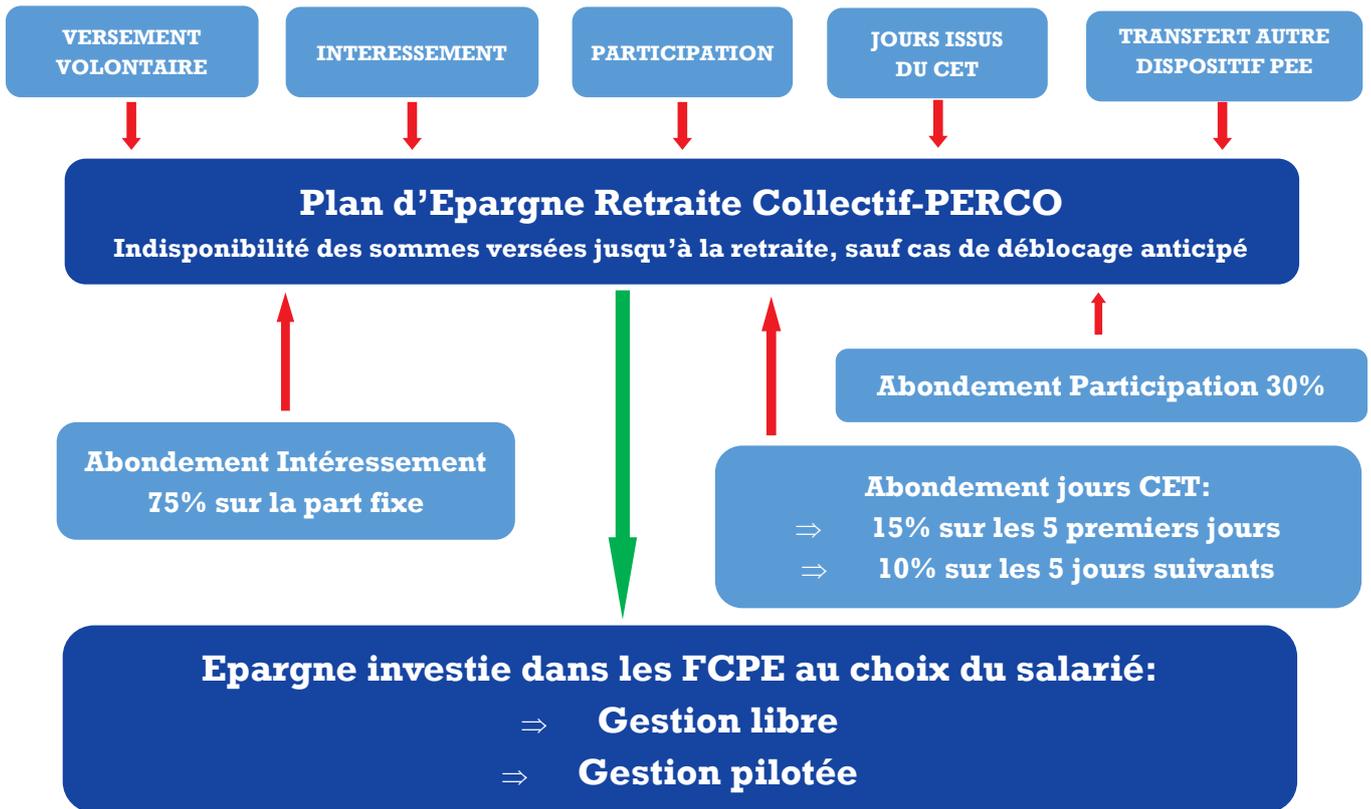


Le Plan d'Épargne Retraite Collectif « PERCO »



Kezaco?

Dispositif global du Plan d'Epargne Retraite Collectif



Les sommes investies dans le PERCO ne deviennent disponible qu'au moment du départ à la retraite. Sans remise en cause des avantages fiscaux liés au dispositif PERCO, certains événements de la vie professionnelle ou familiale donnent la possibilité de débloquer vos avoirs de façon anticipée :

- . Invalidité du salarié, de son conjoint ou Pacsé ou de ses enfants,
- . Décès du salarié, de son conjoint ou Pacsé
- . Surendettement du salarié,
- . Acquisition de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle,
- . Expiration des droits au chômage.

Bon à savoir
Le montant maximum annuel de versement sur le dispositif d'épargne salarial ne peut pas excéder 25% de votre rémunération annuelle brute.

Bon à savoir
Conformément à la législation en vigueur, en cas de décès du bénéficiaire, les ayants droit doivent présenter la demande dans les 6 mois du décès.



Les jours de congés non pris émanant du CET et placés dans le PERCO sont une source de financement défiscalisée et ne demandent aucun effort d'épargne financière supplémentaire pour les salariés.

Le placement de jours de CET vers le PERCO n'est pas pris en compte dans la limite de 25% de la rémunération annuelle.

Dans la limite de 10 jours par an, les montants correspondant à ces jours peuvent être transférés sur le PERCO. Les salariés augmentent ainsi leur épargne retraite par un simple transfert, sans amputer leur pouvoir d'achat.

En parallèle l'entreprise accompagne dans leur démarche les salariés soucieux de se constituer une épargne retraite complémentaire en abondant les jours de congés non pris placés dans le PERCO :

- 15% d'abondement sur les 5 premiers jours transférés depuis le CET,
- 10% d'abondement sur les 5 jours suivant dans la limite de 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par épargnant.

Alors que les jours de congés utilisés par les salariés sont fiscalisés comme du salaire (charges sociales + impôts sur le revenu) les jours de congés transférés sur un PERCO bénéficient, dans la limite de 10 jours/an/ bénéficiaire :

- D'une exonération d'impôts sur les revenus,
- D'une exonération des cotisations sociales liées à l'assurance maladie, maternité vieillesse invalidité et décès.

L'ASTUCE CFE-CGC !!

	Pour 1 jour réglé ou pris	Pour 1 jour transféré dans le PERCO
Valeur brute	100€	100€
Charges sociales salariales (hors CSG/CRDS)	12.30€	9.88€
CSG/CRDS (base 98.25%)	9.53€	9.70€
Net à payer	78.17€	80.42€
Net imposable	80.53€	N/A
Impôts (base IR 30% après abattement 10%)	21.74€	N/A
Net après impôts	56.43 €	80.42 €

*Valeurs au 04/2021



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Modes de gestion du dispositif « PERCO »

Il existe deux formules de gestion du PERCO proposés aux salariés.

1- La Gestion libre

Chaque salarié peut librement répartir ses versements sur le PERCO, pour investir son épargne retraite, parmi la gamme de fonds proposée aux salariés de l'entreprise.

Le salarié est acteur et responsable de la gestion financière de son épargne et peut arbitrer la diversité de son placement comme il le souhaite parmi les 7 fonds qui lui sont proposés :

- CM-AM PERSPECTIVE MONÉTAIRE B
- CM-AM PERSPECTIVE OBLI MT A
- CM-CIC STRATÉGIE TEMPÉRÉ INTERNATIONAL PART P
- AVENIR MIXTE SOLIDAIRE PART I
- CM-CIC STRATÉGIE DYNAMIQUE INTERNATIONAL PART P
- AVENIR ACTIONS MONDE PART I
- CM-CIC CONVICTION PME ETI ACTIONS PART P

2- La Gestion Pilotée

Dans le cadre de la gestion financière du PERCO, l'offre financière est complétée par une solution de gestion automatisée de l'épargne à l'horizon du plan : **la gestion pilotée**.

La gestion pilotée est un mécanisme de gestion automatisée permettant de sécuriser progressivement l'épargne de chaque salarié en fonction de son horizon de placement, c'est-à-dire le nombre d'années le séparant de son départ en retraite.

La sécurisation des avoirs permet, sans engagement contractuel, d'éviter qu'au terme d'une épargne longue, des mouvements de marchés (baisse des actions notamment) viennent entamer le capital du participant à quelques années de son départ à la retraite.

La gestion pilotée offre une répartition des avoirs sur quatre supports de placement (FCPE) purs :

- CM-AM PERSPECTIVE MONÉTAIRE B
- CM-AM PERSPECTIVE OBLI MT A
- AVENIR ACTIONS MONDE PART I
- CM-CIC CONVICTION PME ETI ACTIONS PART P

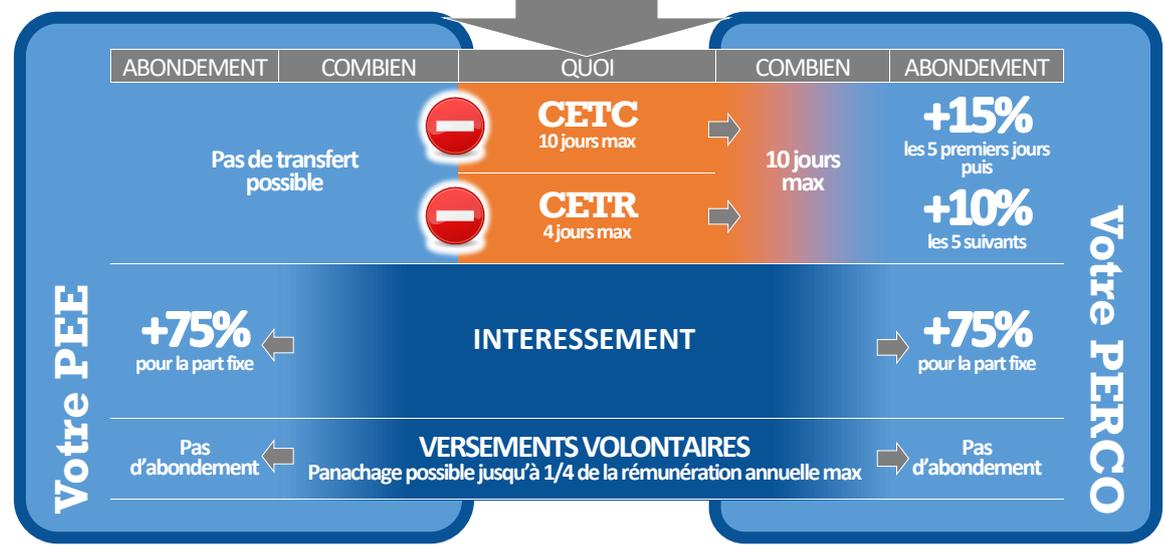
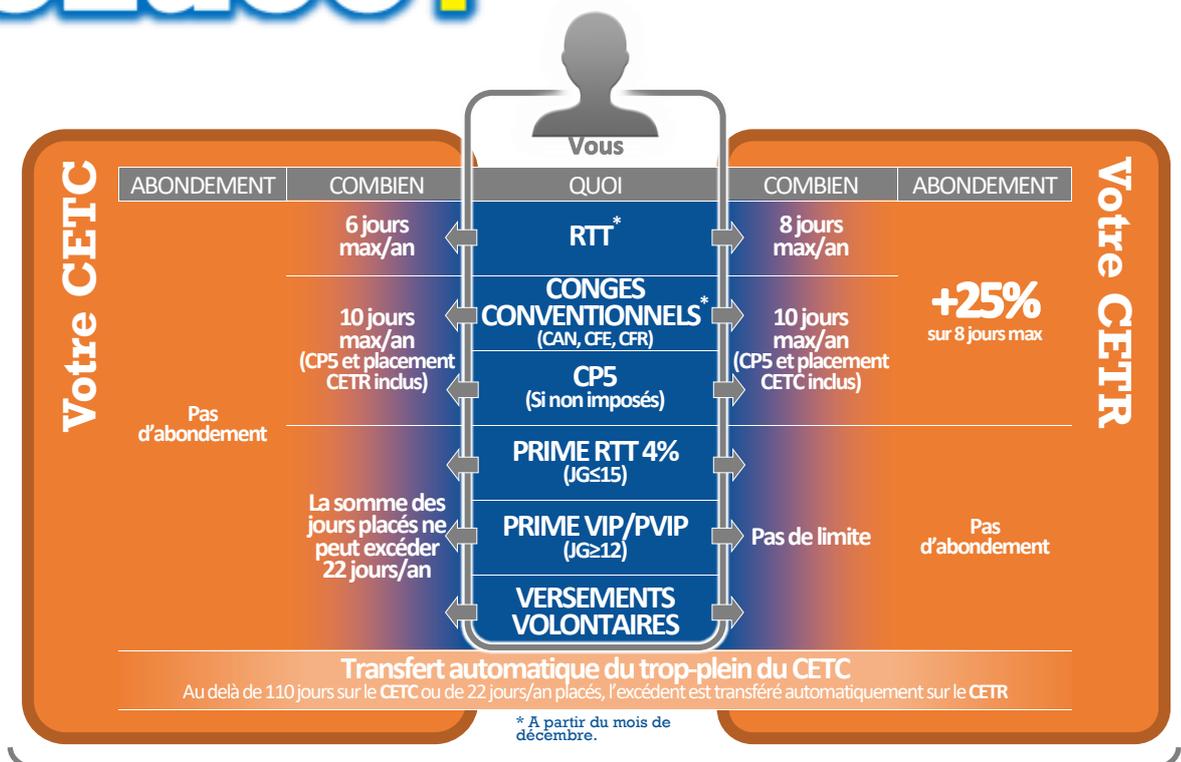
Régime Social et Fiscal du Plan Epargne Entreprise

Type de Versement	Cotisation Sécurité Sociale	Prélèvements sociaux sur les revenus d'activité		Impôts sur le revenu	Plafond annuel d'exonération
Intéressement	EXONERATION	CSG 9,2% CRDS 0,5%	Sur 100% des sommes versées	Exonération en cas de placement sur le PEE et/ou le PERCO dans la limite du plafond	50% du PASS
Participation					75% du PASS
Abondement de l'entreprise					PEE 8% du PASS PERCO 16% du PASS
Transfert CET vers PERCO	Exonération de cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et assurance vieillesse		Sur 98,25% des sommes	Exonération en cas de versement sur le PERCO	10 jours pour les droits du CET transférés vers le PERCO
Versements volontaires	NON APPLICABLE				

	Prélèvements sociaux	Impôts sur le revenu
Revenus et plus-values de l'épargne investie	17.2% sur 100% de la plus-value	<p><u>PEE:</u> Exonération</p> <p><u>PERCO sorti en capital:</u> Exonération</p> <p><u>PERCO sorti en rente viagère:</u> Imposition après abattement de 30% à 760% en fonction de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente.</p>

Kezaco?

Optimisation du dispositif d'EPARGNE SALARIAL



DEMULTIPLIEZ LES BENEFICES DE NOS ACCORDS

Tous les ans, une fois la pompe amorcée

- Placer **8 jours** RTT et/ou conventionnels sur le **CETR** pour bénéficier de **l'abondement de 25%**
- Transférer **4 jours** de CETR et **6 jours** de CETC sur le **PERCO** pour bénéficier de **l'abondement de 12.5%**
- Placer l'équivalent de **8 jours** de salaire/prime le **CETC** pour compenser les congés conventionnels placés et **diminuer votre net imposable**
- Placer l'équivalent de **6 jours** de salaire/prime le **CETC** pour anticiper le transfert de ces jours sur le PERCO et **diminuer votre net imposable**
- Placer l'intéressement et la participation sur le **PERCO** pour bénéficier de **l'abondement de 30%** (dans la limite de 8% du PASS)
- Placer à concurrence de la **limite autorisée** sur le **CETR** pour **diminuer votre net imposable**
- Poser **8 jours** de CETC pour compenser les jours de congés conventionnels placés

- Gain: **2 jours**
- Gain: **1.25 jours**
- Gain: **Impôt⁽¹⁾**
- Gain: **Impôt⁽¹⁾**
- Gain: **30%⁽²⁾**
- Gain: **Impôt⁽³⁾**

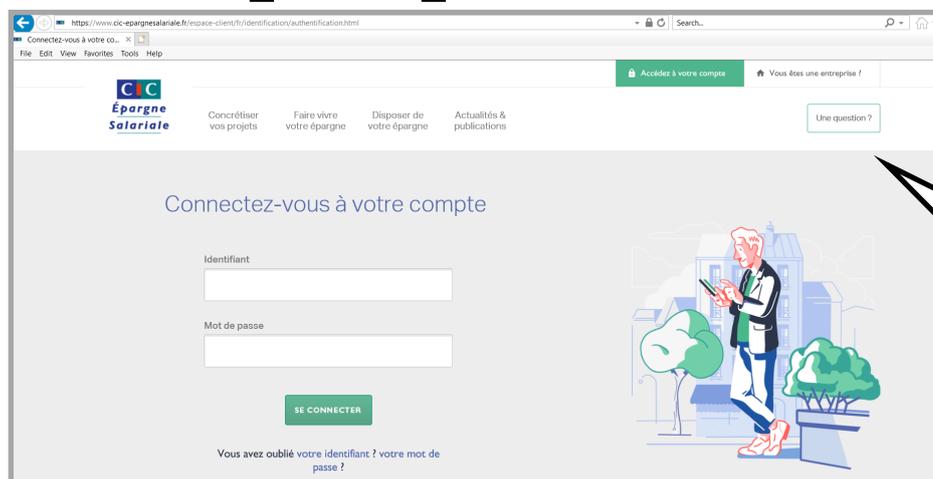
⁽¹⁾ Dans la limite de 0.5 du PASS, toutes les sommes placées bénéficient ainsi d'un rendement fictif au taux de votre Taux Marginal d'Imposition (14%, 30% ou 40%) la première année.

* Les placements sécurisés qui offrent cette performance sont rare. Mais le bénéfice n'est en fait qu'un report d'impôt, les sommes seront imposées à la sortie. Ce report devient très intéressant si vous anticipez de descendre d'une tranche d'impôts au moment de la sortie des sommes.

⁽²⁾ L'accord ST permet de sortir en capital du PERCO. La sortie en rente est moins intéressante (flexibilité et réversion)

⁽³⁾ On peut ainsi réduire son net imposable à concurrence de 1/12 de la rémunération brute annuelle (salaire + prime RTT 4% + VIP / PVIP)

Votre espace personnel



Pour y accéder connecter vous à l'adresse:

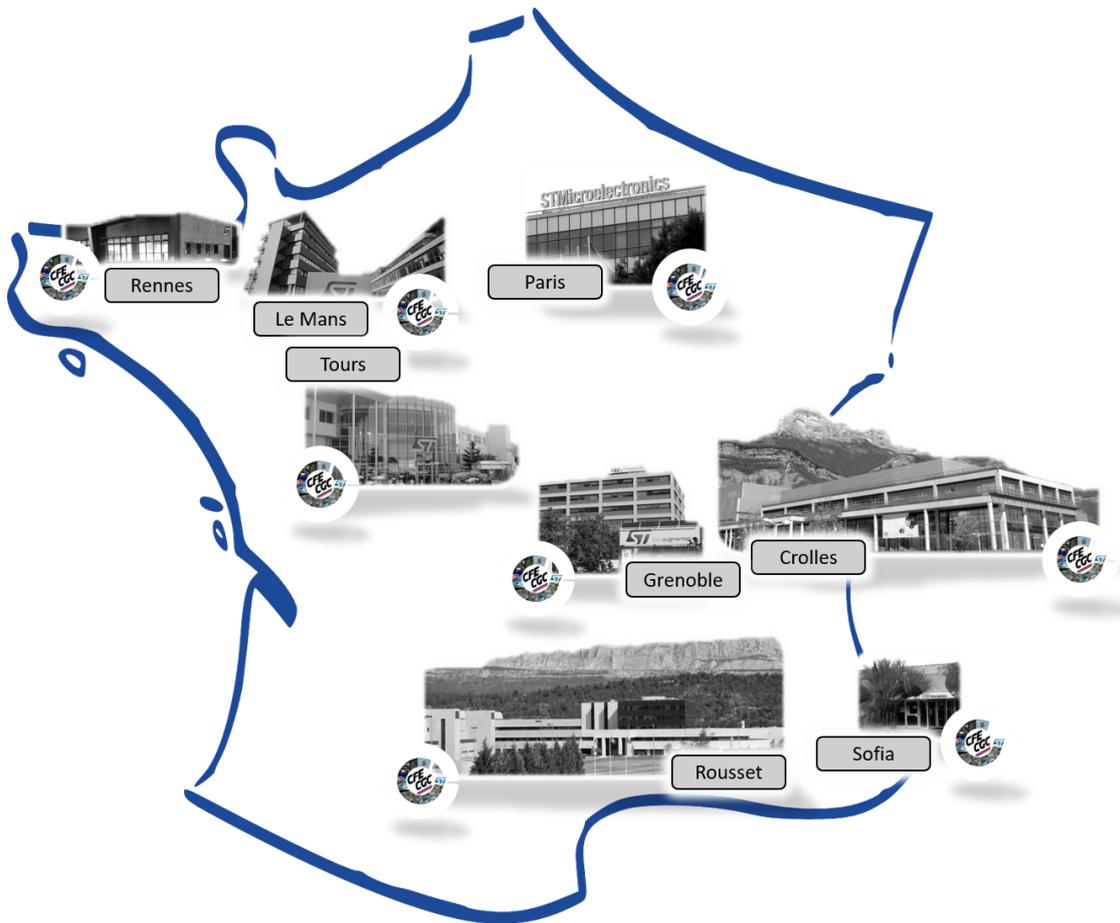
<https://www.cic-epargnesalariale.fr/espace-client/fr/identification/authentication.html>

Renseigner votre numéro personnel d'identifiant et le mot de passe que vous avez choisi. Tout votre espace personnel en un coup d'œil:

Vous voulez...	Rubrique concernée
Consulter la répartition de votre épargne par support FCPE, les avoirs disponibles, les plus-values réalisées, les montant d'abondements.	Mon épargne
Trouver des renseignements sur le PERCO et ses modes de gestion, connaître votre situation et estimer votre âge de départ, effectuer une simulation de vos revenus de base et complémentaire à la retraite.	Ma retraite
Effectuer une opération, demander un remboursement de vos avoirs disponibles ou suite à un déblocage anticipé, consulter l'historique de vos opérations.	Mes opérations
Consulter vos relevés et documents en ligne, télécharger le guide de l'épargnant, les grilles tarifaires, les informations sur vos données personnelles.	Mes documents
Tout savoir sur les différents supports FCPE proposés pour le PEE et le PERCO.	Mes supports
Vous avez une question ou recherchez de l'aide.	Une question
Modifier vos coordonnées, mot de passe ou connaître les différents services qui vous sont proposés.	Mon profil



Kezaco?



Pour toute question ou information complémentaire contactez vos Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC** présents sur vos sites et qui se feront un plaisir de vous renseigner.

Qualité de Vie au Travail : Télétravail et Droit à la Déconnexion.



Le télétravail ou travail à distance se définit comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

A la **CFE-CGC** nous militons depuis de très nombreuses années pour la mise en œuvre de ce mode travail. Il est moderne, plébiscité par beaucoup et est un moyen efficace d'améliorer en votre faveur l'équilibre vie professionnelle et vie privée .

Le Télétravail, c'est quoi ?

C'est du travail et rien que du travail ! Le vôtre en l'occurrence, mais de chez vous. C'est tout.

Et s'il existe encore des personnes pour en douter, managers ou collègues, il suffit de les renvoyer à toutes les études sur le sujet : le télétravail c'est du gagnant-gagnant entreprises/salariés puisque la productivité des personnes en télétravail est systématiquement meilleure que celle de celles et ceux qui sont en permanence au bureau.

Le télétravail ce n'est donc pas des vacances, pas plus que ce n'est du temps partiel.

Rien ne change à votre travail si ce n'est le lieu d'où vous le pratiquez.





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Pourquoi du télétravail ?

- Pour pouvoir organiser, avec plus de flexibilité, sa journée de travail,
- Pour sortir des open-spaces,
- Pour économiser du temps dans les transports et dédier ce temps économisé à d'autres fins plus personnelles,
- Pour mieux concilier vie pro et vie privée sans impacter le travail effectué,
- Pour réduire le stress des horaires à respecter à cause des transports,
- Pour supprimer la perturbation de notre emploi du temps par des « interceptions opportunistes » de collègues qui demandent des choses juste parce qu'ils nous voient,
- Pour ne pas avoir à se déplacer lors d'évènements climatiques et autres intempéries ou plus simplement pour limiter l'empreinte carbone, liée au transport
- Pour sceller un peu plus la confiance entre le salarié et son manager.

1) Qui ?

Vous pouvez être éligible si :

- Vous êtes titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée,
- Vous justifiez d'une ancienneté d'au moins 12 mois sauf exceptions laissées à l'appréciation de la hiérarchie,
- Vous travaillez à temps plein, ou à temps partiel à 80% minimum,
- Vous avez l'autonomie requise pour ce mode d'organisation (maîtrise de votre poste, intégration dans le collectif...),

- Vous disposez des équipements nécessaires à la mise en œuvre d'une organisation en travail à distance au niveau personnel (PC portable, espace de travail adapté, connexion internet haut débit, installation électrique conforme...),
- Votre travail est considéré comme compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle à distance de votre lieu de travail et occupant un poste, ayant des activités compatibles avec les spécificités de ce mode de travail qu'est le Travail à distance.

Si vous cochez toutes les cases, les choses se présentent bien pour vous !

A retenir

Pour faire plus court, si au bureau vous êtes devant votre PC portable toute la journée au moins 4 jours par semaine et que vous maîtrisez votre poste, il y a de très grandes chances que vous puissiez télétravailler.

Bon à savoir

Mais la notion sans doute la plus importante qu'il faut avoir en tête c'est qu'**il reviendra au manager**, en lien avec les services Ressources Humaines, de déterminer si vous remplissez les conditions pour travailler à distance en tenant compte de la configuration de l'équipe de travail.

Il appartient au manager d'organiser son service et d'en assurer le fonctionnement global.

« Parce que mon collègue qui fait presque le même boulot que moi dans le service d'à côté a pu avoir accès au télétravail, c'est obligatoirement tout bon pour moi aussi ? »

FAUX.

On aimerait pouvoir dire que c'est vrai mais d'une équipe à l'autre, d'un salarié à l'autre, l'appréciation de la faisabilité du travail à distance pourra être différente et le manager pourra se réserver le droit de refuser à un salarié de recourir à ce mode d'organisation au regard du bon fonctionnement de son équipe. Il n'est en revanche pas interdit d'en discuter avec son manager.

Comme dans beaucoup d'accords, qui dit critères d'éligibilité, dit aussi souvent critères d'exclusion.

Donc, vous n'êtes pas éligible si vous êtes :

- En équipes postées (opérateurs, techniciens et cadres postés),
- En contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en convention CIFRE, ainsi que les stagiaires pour favoriser leur présence dans la communauté de travail nécessaire à l'appréhension et l'apprentissage du monde du travail,
- Détachés en entreprise extérieure,
- Et de manière générale, tout salarié dont la présence physique est habituellement rendue nécessaire par son activité professionnelle (intervention en salle blanche,

utilisation de matériel ou de logiciel spécifiques),

Même si nous travaillons pour réduire cette liste dans un futur accord et donc même si nous le regrettons pour le moment, si vous êtes dans l'un de ces cas de figure, il n'est pas prévu que vous puissiez bénéficier de cet accord.

2) Rythme ?

Pour éviter l'isolement des salariés, si vous avez franchi l'étape de l'éligibilité, l'accord actuel prévoit qu'on puisse être en télétravail au maximum 2 journées par semaine sur une base de 5 jours de travail.

Sur la ou les journées, que vous choisirez, vous pourrez indifféremment être en télétravail soit par journées entières, soit par demi-journées.

A retenir

Le total de journées télétravaillées devra rester quoi qu'il en soit inférieur ou égal à **13 jours par trimestre**.

Bon à savoir

Dans l'état actuel de l'accord, le télétravail ne donne malheureusement droit à aucune prise en charge financière de coûts supplémentaires liés au télétravail.

Donc pas de prise en charge d'une partie des frais engagés dans l'achat d'un nouvel écran ou d'un fauteuil ergonomique, pas plus que de prise en charge de frais quotidiens comme la surconsommation électrique ou des frais de bouche.



Kezaco?

3) Quand ?

Même s'ils n'ont pas l'obligation d'être fixes mais parce que votre manager devra les approuver, il faut bien choisir son/ses jours de télétravail pour qu'ils ne tombent pas pendant :

- Les réunions organisées sur le lieu de travail par le manager hiérarchique ou manager de projet,
- Les sessions de formations,
- Les convocations aux visites médicales obligatoires,
- Les événements collectifs de l'entreprise où la présence du salarié est explicitement requise.

Bon à savoir

Même si ce n'est pas une règle, il faut quand même savoir que votre bureau inoccupé sur site pourra être occupé par d'autres collègues pendant vos journées de télétravail.

4) Où ?

Vous devez télétravailler de chez vous, c'est-à-dire sur votre lieu de résidence habituel. Les Bahamas, sur la plage les doigts de pied en éventail pour télétravailler, ce n'est donc pas pour vous.

Vous pouvez aussi télétravailler à partir d'un espace de travail partagé (autrement appelé espace de coworking) mais pour cela il faudra que vous puissiez travailler dans le respect des règles élémentaires de sécurité, sûreté et confidentialité. L'espionnage industriel, ça n'arrive pas qu'aux autres !

Il faut en outre savoir que la règle est

que si votre chat a décidé de faire tomber votre box Internet de son étagère favorite, ou si les gars du chantier du coin ont décidé de couper votre ligne téléphonique à coup de pelleteuse, bref qu'en cas d'impossibilité technique temporaire de pouvoir télétravailler alors que vous êtes supposé être en travail à distance, il faudra revenir sur site.

4) Comment ?

Les jours de télétravail sont à rentrer en TDIS, puisque c'est l'acronyme choisi pour « Travail à Distance », dans l'outil [people Services](#) rubrique « Congés » puis « Saisie des congés » (et non ce n'est pas une blague, ou comment entretenir des idées reçues sur le télétravail!...).

Ils devront être validés par votre manager, à défaut ils se valideront automatiquement.

4) Comment se fait la demande ?

Tout d'abord, il faut savoir qu'en dehors d'un contexte sanitaire le rendant obligatoire, le télétravail ne peut pas vous être imposé !

De la même façon et comme dit plus haut, le télétravail n'est pas un droit mais une possibilité soumise à validation de votre manager.

La demande se fait donc via le formulaire ci-contre que vous trouverez sur votre Intranet site.

Une fois que le formulaire est rempli, idéalement conjointement avec votre manager, il faut le lui envoyer à avec votre RH en copie.

STI **FORMULAIRE DE DEMANDE DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL À DISTANCE**

Ce document est à remplir pour toute demande de travail à distance par le salarié et fera l'objet d'une réponse par son manager et/ou le service ressources humaines.

NOM :
 PRENOM :
 SERVICE :

PARTIE 1 A COMPLETER PAR LE SALARIÉ

Motivations du salarié pour exercer le travail à distance

Je consent avant toute demande de rétrocédé à :

- la compatibilité de cette organisation de travail avec votre emploi
- vos habitudes de travail. Elles sont importantes et ont un impact sur vos capacités à exercer du travail à distance. En effet, le travail à distance vous sera plus facile si vous avez une forte autonomie et êtes capable d'une bonne organisation dans votre travail
- l'impact du travail à distance sur le reste de votre service / équipe d'appartenance

Ce temps d'évaluation personnelle, puis partagé avec votre manager, doit contribuer à la réussite du travail à distance pour vous et votre équipe.

- Type de contrat : CDI CDD
- Date d'entrée chez ST : / /
- Temps de travail actuel : Temps plein Temps partiel : ... %
- Régime horaire :
- Je dispose d'un PC portable : Oui Non
- Je dispose d'une ligne téléphonique : Oui Non

Page 1

Formulaire de demande de mise en place du travail à distance - Page 1/6

Attestation sur l'honneur

Le demandeur atteste sur l'honneur :

- d'avoir pris connaissance des règles relatives au travail à distance figurant notamment dans l'accord d'entreprise et qui s'imposent à lui,
- de disposer d'un espace de travail conforme aux règles relatives au travail à distance, dédié et adapté,
- d'utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles de l'entreprise notamment celles concernant la sécurité et la confidentialité.

Pièce à joindre à la demande

Attestation d'assurance habitation couvrant l'exercice du travail à distance
 Autre pièce utile :

Signature du demandeur

Date :

Page 5

Formulaire de demande de mise en place du travail à distance - Page 5/6

Mes motivations pour le travail à distance

- Pour quelle(s) raison(s) souhaitez-vous exercer du travail à distance ?
- Organisation du travail Trajet Organisation personnelle Autres (préciser) :
- Quels bénéfices pensez-vous pouvoir tirer de la pratique du travail à distance ?
- Selon vous, quels en sont les principaux inconvénients ?

Transports

- Nombre de km entre votre domicile et votre lieu de travail (aller-retour) :
- Temps de trajet (aller-retour) :

Mes relations avec mes collègues de travail et les usagers

- Je suis capable de maintenir le même niveau de réactivité et de disponibilité, que ce soit pour les usagers, mes collègues ou ma hiérarchie, tout en travaillant à distance : Oui Non
- J'ai besoin de mes collègues au quotidien pour l'exercice de mon activité : Oui Non
- J'ai un contact quotidien avec des interlocuteurs internes/externes : Oui Non
- Ces contacts se font : Par téléphone Par mail En présentiel
- Ma fonction me conduit régulièrement à être en dehors de mon lieu de travail : Oui Non

Ma maîtrise des technologies de l'information

- Ma fonction sollicite les technologies de l'information et de la communication : Oui Non
- Je suis à l'aise avec mon PC et les services associés : Oui Non

Page 2

Formulaire de demande de mise en place du travail à distance - Page 2/6

PARTIE 2 : A COMPLETER PAR LE MANAGER ET LE SERVICE RH

Nom et prénom du manager : Fonction :

Date de réception de la demande de travail à distance :

Entretien réalisé le (à fixer dans un délai d'un mois à la réception de la demande) :

Réponse à la demande de travail à distance (dans un délai de 15 jours après l'entretien) : Acceptée Refusée

En cas d'acceptation, préciser les modalités de mise en œuvre du travail à distance :

- Lieu du travail à distance :
- Jour(s) de travail à distance prévus :
- Date de début du travail à distance :
- Equipements nécessaires au travail à distance à prévoir avant le démarrage :
- Autre(s) modalité(s) de mise en œuvre :

En cas de refus, préciser les motifs :

Demandeur en période d'essai
 Ancienneté insuffisante
 Apprenti, stagiaire, contrat de professionnalisation, CPERE
 Incompatibilité au regard du poste et des outils de travail
 Incompatibilité au regard de l'organisation du travail et de l'équipe
 Incompatibilité au regard de l'autonomie et ou de la performance du salarié
 Logement inadéquat
 Espace de travail partagé inadéquat
 Autre :

Signature du manager :
 Date :
 Validation de la RH :
 Date :
 Signature :

Page 6

Formulaire de demande de mise en place du travail à distance - Page 6/6

Mes aptitudes au travail à distance

- Je pense être capable de m'imposer la même concentration, que je sois à mon bureau habituel ou à mon domicile : Oui Non
- Je suis autonome dans les missions que me sont confiées : Oui Non
- J'ai des responsabilités managériales : Oui Non
- Si oui, je pourrais continuer à manager à distance : Oui Non
- Le travail à distance pourrait entraîner des contraintes pour exercer mes activités : Oui Non
- Si oui, lesquelles ?

Mes conditions matérielles de travail à distance

- Le lieu choisi pour le travail à distance est compatible : Oui Non
- Le lieu choisi me permet de rester concentré : Oui Non
- Ce lieu est relié à une ligne haut débit ou susceptible de l'être : Oui Non
- Si le lieu choisi est mon domicile, l'assurance habitation de mon domicile couvre le travail à distance : Oui Non
- Si le lieu choisi est mon domicile, l'installation électrique est conforme : Oui Non
- Si le lieu choisi est un espace partagé, il garantit le respect des règles de l'entreprise notamment de sécurité et de confidentialité : Oui Non
- Si vous avez répondu non à l'une des questions, quelles sont les équipements à mettre en place et sous quel délai sont-ils prévus ?

Mon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

- Je suis capable de m'imposer à domicile des périodes de travail et de m'y tenir : Oui Non
- Je parviens habituellement à conserver une séparation bien définie entre vie professionnelle et vie personnelle : Oui Non

Page 3

Formulaire de demande de mise en place du travail à distance - Page 3/6

Détail de la demande du salarié pour exercer le travail à distance

- Demande de mise en place du travail à distance à compter du :
- Jours de travail à distance privilégiés (2 jours maximum par semaine de 5 jours travaillés dans la limite de 13 jours par trimestre qui peuvent être flexibles au regard des circonstances requérant la présence physique du salarié sur le site) :
 Lundi
 Mardi
 Mercredi
 Jeudi
 Vendredi
 Pas de jour(s) de préférence
- Lieu du travail à distance :

Page 4

Formulaire de demande de mise en place du travail à distance - Page 4/6

À retenir

Si vous êtes éligible, nous vous conseillons d'envoyer votre demande à votre RH et à votre manager même si ce dernier n'est pas d'accord pour vous accorder le télétravail que vous demandez.

Cela permettra de comptabiliser les demandes effectives de télétravail et nous donnera donc un levier pour faire bouger les lignes le cas échéant.

Exemple: la direction nous argumente souvent qu'il y a peu de demandes de télétravail refusées d'après les dossiers de demande. Mais étant donné que tous les salariés « demandeurs » n'officialisent pas leur demande avec le dépôt d'un dossier formel, et procèdent seulement à une demande orale auprès de leur manager, tous les refus ne sont pas officiellement comptabilisés, certains resteront à l'état de paroles.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Ensuite il y a une petite couche RH pendant laquelle sera fixé le lieu du travail à distance pour lequel **vous devrez fournir annuellement une attestation d'assurance** multirisque habitation. Lors de cet entretien, vous serez ensuite rappelées :

- La durée de la **période d'adaptation** parce que le droit à l'erreur existe ou juste parce que votre situation a changé depuis votre demande, vous avez 3 mois pendant lesquels :
 - Vous pouvez mettre fin à tout moment et sans préavis à ce mode d'organisation du travail,
 - Votre manager peut également mettre fin à ce mode d'organisation avec un délai de prévenance de 15 jours. Il devra alors justifier sa décision.
- Les conditions de **réversibilité** au-delà de la période d'adaptation.

7) La réversibilité qu'est-ce que c'est ?

Parce que votre situation peut avoir changé et ne plus être compatible avec ce mode de travail ou parce que, ça arrive, la performance n'est pas ou plus au rendez-vous, ou parce que vous changez de poste, de lieu de travail, de manager ou pour raisons médicales par exemples bref, pour toute raison que vous ou votre manager jugerez légitime, il peut être mis fin au télétravail.

Si cette demande est la vôtre, hors période d'adaptation, vous avez 15 jours de préavis à respecter. Cette durée est portée à 1 mois quand c'est votre manager qui en fait la demande qu'il devra en outre obligatoirement motiver.

Bon à savoir

Si votre manager et vous-même êtes d'accord, ces délais de prévenance peuvent être dérogés.

Dans tous les cas, un entretien de réexamen de votre situation sera programmé avec votre manager pour décider de l'arrêt ou non du télétravail.

Bon à savoir

Des circonstances exceptionnelles liées à des impératifs opérationnels peuvent justifier de suspendre pendant un temps votre télétravail. Votre manager doit vous en avertir au plus vite et idéalement 3 jours avant l'effectivité de la suspension.

8) Et côté Risques Psychosociaux (RPS) comment se fait le suivi ?

Des points réguliers doivent être programmés par votre manager et/ou votre RH tout au long de l'année pour s'assurer que le télétravail se passe bien et conformément au cahier des charges.

En outre, un point spécifique sera effectué chaque année pendant l'entretien annuel.

Pour rappel, à tout moment vous avez la possibilité d'aller voir le Service de Santé au Travail (SST) pour évoquer les difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de votre travail, que ce soit en télétravail comme sur site.

Autre forme de travail à distance: le télétravail exceptionnel.

Si vous êtes éligible, y compris si vous êtes en temps partiel, et si cas de force majeures rendant difficiles voire impossible tout déplacement lors de grèves de transport, de fortes intempéries, de pénurie de carburant ou de circulation alternée en cas de pic de pollution par exemples, mais toujours avec l'accord de votre manager, il est possible de télétravailler « ponctuellement » sans pour autant être une télétravailleuse ou un télétravailleur régulier.

Le Droit à la déconnexion.

Aujourd'hui l'entreprise met à disposition de ses salariés des outils tels que PC portables et autres Smartphones permettant de recevoir des emails ou des appels professionnels à toute heure du jour et de la nuit.

Que vous soyez au forfait jour et/ou en télétravail, bien souvent juste parce que cela est « faisable », la tentation est grande de travailler bien au-delà des plages de travail habituelles, c'est-à-dire en dehors des horaires que vous feriez en étant strictement sur site.

S'il n'est pas permis de douter de votre investissement professionnel, il est ici de notre devoir de vous informer que la sur-sollicitation et la surcharge informationnelle débouchent très souvent sur un

épuisement professionnel dont il est toujours très compliqué de sortir ensuite.

Bon à savoir

Il ne pourra jamais vous être reproché de ne pas répondre à une sollicitation pendant des périodes de repos ou de suspension du contrat de travail telle que la maladie ou la maternité et, plus globalement, en dehors des plages habituelles de travail. Si cela devait toutefois être le cas, prenez immédiatement contact avec vos représentants **CFE-CGC** locaux.

Pour éviter cela nous vous recommandons :

- De vous interroger sur la réalité de l'urgence, au moment où vous le faites, avant d'envoyer un email, un SMS ou de téléphoner,
- De vous interroger sur la pertinence des destinataires de vos emails, ne serait-ce qu'en utilisant avec modération le « répondre à tous »,
- En activant une réponse automatique sur votre messagerie lors de vos absences,
- De ne pas hésiter à utiliser la fonction d'envoi différé de la messagerie pour que vos emails ne dérangent pas vos destinataires dans leur vie privée.

À retenir

Le **Droit à la Déconnexion** est l'affaire de toutes et tous, autant managers que collaborateurs. A chacun de se réguler pour ne pas risquer de tomber dans l'excès.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

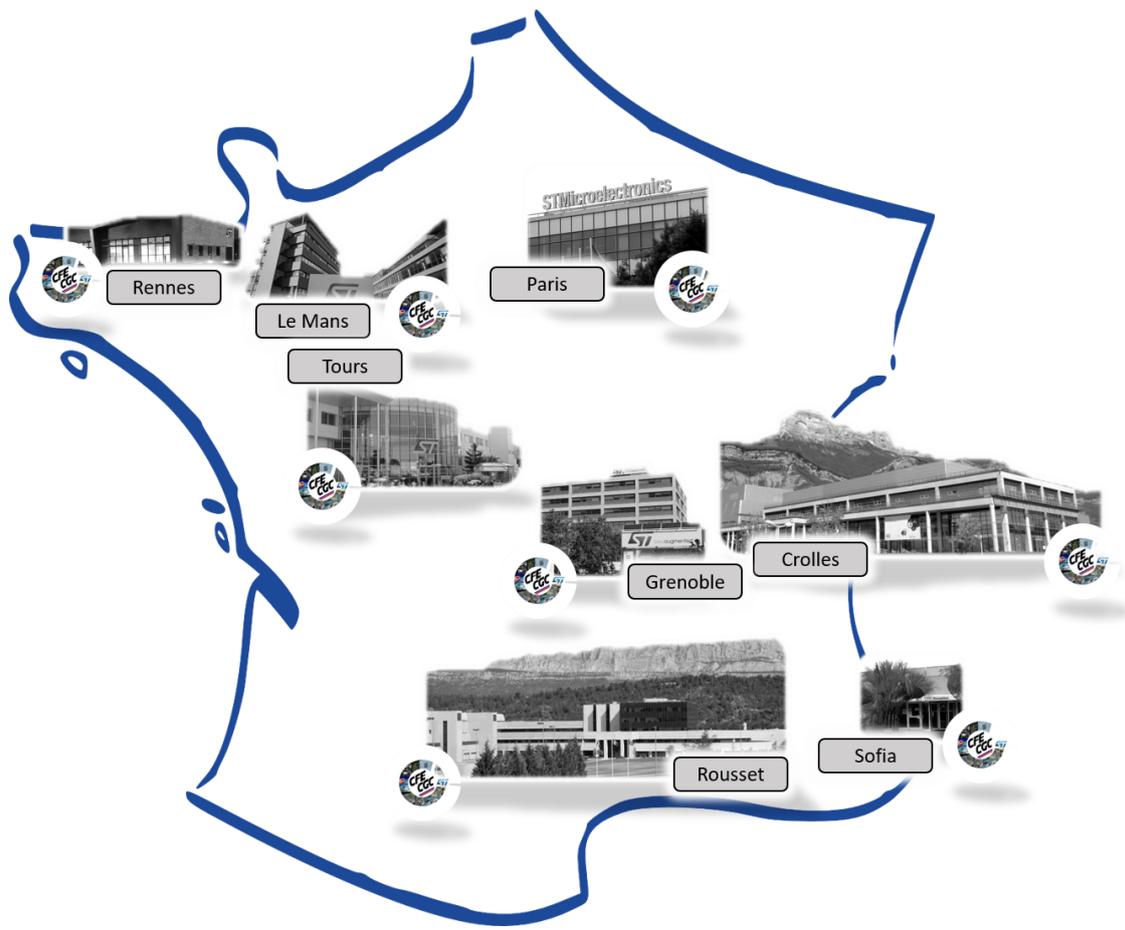
PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?



Pour toute question ou information complémentaire contactez vos Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC** présents sur vos sites et qui se feront un plaisir de vous renseigner.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Bon à savoir

L'intéressement n'est pas obligatoire!

Sa mise en place est facultative et liée à un accord d'entreprise. Si l'objectif fixé n'est pas atteint, l'employeur n'est pas tenu de verser ce supplément de rémunération

Qui a droit à la prime d'intéressement ?

L'intéressement est un dispositif collectif et facultatif de rémunération basé sur les résultats et les performances de l'entreprise. Il est ouvert à tous les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au 31 décembre de l'exercice de référence.

Quels avantages ?

- Les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations salariales (hors CSG CRDS),
- L'abondement proposé est aussi exonéré de cotisations salariales (hors CSG CRDS) et d'impôt sur le revenu ,
- Les plus-values sont exonérées d'impôt (hors prélèvements sociaux au titre des revenus des placements).

Qu'est-ce que l'intéressement chez STMicroelectronics ?

Chez STMicroelectronics c'est un accord d'entreprise triennal négocié entre la direction et les partenaires sociaux sans lequel il ne pourrait exister.

C'est un processus qui existe uniquement de par la loi française, il existe également sous d'autres formes dans d'autres pays.

Il a pour objectifs :

- D'associer les salariés aux priorités et au développement de STMicroelectronics,
- De sensibiliser les salariés à l'atteinte d'objectifs critiques pour le développement de STMicroelectronics sur le plan du développement économique et de l'efficacité opérationnelle,
- D'être un outil de rémunération supplémentaire variable et collectif.

A retenir

Depuis la création de l'intéressement chez STMicroelectronics, la **CFE-CGC** n'a de cesse que de vouloir améliorer le résultat de l'intéressement avec pour objectif final d'obtenir un maximum d'intéressement qui permette, d'une part, de refléter au mieux les résultats et la santé de l'entreprise et, d'autre part, d'avoir une redistribution des richesses.

Glossaire des indicateurs rentrant dans le calcul de l'intéressement.

L'accord signé s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs de performance économique mondiale de STMicroelectronics que nous nous proposons de présenter ici :

Le Chiffre d'affaires net annuel (Net Revenue):

Le chiffre d'affaires net ou Net Revenue est le montant des ventes réalisées par l'entreprise dans le cadre de son activité courante. Il est exprimé en millions de dollars et son résultat est communiqué trimestriellement lors des publications de résultats mais c'est bien le résultat annuel qui sera pris en compte.

La Marge Brute trimestrielle (Gross Margin) :

La Marge Brute Trimestrielle est le rapport entre le Profit Brut et le Chiffre d'affaires Net. La Marge Brute de la Compagnie exprimée en pourcentage communiquée trimestriellement lors de la publication des résultats est celle qui est retenue pour le calcul de l'intéressement.

Cet accord s'appuie également sur des Indicateurs de mesure d'efficacité opérationnelle en France :

La Direct variation CORA :

La Direct Variation CORA est l'indicateur qui mesure la bonne performance des unités Manufacturing.

C'est un indicateur de performance complet alliant activité, coût et qualité qui est suivi trimestriellement.

Cet indicateur est un objectif de Direct Variation et correspond à l'écart entre les coûts WWS et les coûts réels.

Sa formule de calcul est « Prod@WWS – (Coûts + Semifinished Variation) ».

Les objectifs suivants sont définis chaque trimestre et sont sous la responsabilité du Manufacturing :

- Prod@WWS (paramètre d'activité)
- Coûts (paramètre de coûts)
- Semifinished Variation (paramètre de qualité).

La Maturité nouveaux produits :

En début d'année, les Divisions, identifiées sur le périmètre France, sélectionnent trois produits maximums ayant déjà atteint la Maturité 10 (MAT 10), et déterminent leurs dates d'atteinte (choix du numéro de la semaine (W), par exemple W42) et de la Maturité 29 ou 30.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Si les 3 produits atteignent leur objectif seulement 2 seront pris en compte pour le résultat final.

Pour certaines divisions, développant des IP (Intellectual Property), utilisés par d'autres divisions dans le développement de produits plus complexes, les objectifs sont l'atteinte de la MAT 20.

La Maturité des Nouvelles Plateformes Technologiques

Cet indicateur est basé sur la livraison conforme à l'objectif, de jalons clefs des Plateformes Technologiques significatives développées en France. Ces jalons sont liés à l'évolution de la maturité technologique, à une levée de risques ou au développement d'opportunités clients.

Cet indicateur est suivi trimestriellement sur la base d'un rapport construit sous la responsabilité de l'organisation TRD.

L'accord 2021 - 2023

Il se décline en 3 étapes successives.

Etape 1: Valeur de référence annuelle de l'intéressement.

C'est la combinaison des deux indicateurs, chiffre d'affaires annuel net réalisé (Net Revenue) et marge brute (Gross Margin) qui détermine la valeur de référence de

l'intéressement.

Le chiffre d'affaires annuel net (Net revenue) détermine le pourcentage de la masse salariale de référence intéressement. Chaque milliard de dollars de chiffre d'affaires fait varier le pourcentage de la masse salariale de référence intéressement de 0.2 points sans limite supérieure mais avec une limite inférieure de 7 milliards de dollars et dans ce cas l'intéressement serait nul.

Le pourcentage de masse salariale de la limite basse situé à 7 milliards de dollars est de 3.55%.

L'évolution du pourcentage de la masse salariale de référence intéressement est linéaire entre deux tranches d'un milliard de dollars de chiffres d'affaires.

« Le chiffre d'affaires et la marge brute données en prévisions trimestriellement sont très estimatifs »

FAUX

Les deux indicateurs de performances économiques sont publiés trimestriellement lors de la publication des résultats de l'entreprise par le CEO STMicroelectronics sur les marchés financiers et les prévisions sont également communiquées à ce moment-là pour le trimestre suivant. Ces chiffres prévisionnels communiqués ne peuvent pas avoir un écart important avec le réalisé qui sera fait sinon les marchés financiers ne garderaient plus la confiance envers l'entreprise et le cours de la bourse pourrait en pâtir.

Vrai ou faux ?

Etape 2: La guidance

La seconde couche fait rentrer dans le processus de calcul la Marge brute.

Le résultat de marge brute réalisé du trimestre écoulé et l'objectif de la Marge brute du trimestre à venir est communiqué trimestriellement lors des publications financières faites par le CEO de STMicroelectronics.

La Guidance, qu'est-ce que c'est?

L'objectif est donné avec une limite inférieure et une supérieure exprimées en points.

Dans l'accord, cet écart est fixé à -2 points et +2 points de la prévision annoncée de la Marge brute et il est appelé « guidance ».

Gestion de la guidance

Le taux de réalisation par trimestre de cet indicateur s'apprécie en calculant l'écart du réalisé par rapport à l'objectif communiqué pour le trimestre considéré.

Le taux de réalisation est égal à 100% si le réalisé de cet indicateur est égal à la prévision de la Marge brute annoncée.

Ce taux de réalisation est apprécié dans la plage proportionnelle comprise entre une valeur haute à 141% et une valeur basse à 59%.

Toutefois si la Marge brute réalisée est inférieure à la limite basse de la guidance, le taux de réalisation de l'indicateur est égal à 0.

Comment ça se calcule ?

Le taux de réalisation global de cet indicateur « Marge brute » est calculé en faisant la moyenne des quatre taux de réalisation trimestriels, arrondi à deux décimales.

Le pourcentage de la masse salariale de référence*, déterminé par le chiffre d'affaires net réalisé de l'année de référence est ensuite multiplié par le résultat de l'indicateur « Marge brute ».

Chiffre d'affaire Net M\$	Marge brute		
	(Midpoint-2pts) %	Midpoint %	(Midpoint+2pts) %
7000	2.09% MSRI	3.55% MSRI	5.01% MSRI
8000	2.21% MSRI	3.75% MSRI	5.29% MSRI
9000	2.33% MSRI	3.95% MSRI	5.57% MSRI
10 000	2.45% MSRI	4.15% MSRI	5.85% MSRI
11 000	2.57% MSRI	4.35% MSRI	6.13% MSRI
12 000	2.68% MSRI	4.55% MSRI	6.42% MSRI
13 000	2.80% MSRI	4.75% MSRI	6.70% MSRI
14 000	2.92% MSRI	4.95% MSRI	6.98% MSRI
15 000	3.04% MSRI	5.15% MSRI	7.26% MSRI

* La « masse salariale de référence intéressement » (MSRI) correspond à la somme des rémunérations brutes fiscales des salariés répondant aux critères d'éligibilité et le cas échéant reconstituée en application des dispositions légales (y compris la maladie maintenue par ST). Cette rémunération ne tient pas compte des indemnités fiscalisées versées lors de la rupture du contrat de travail.



Kezaco?

Etape 3: Calcul et taux de réalisation des Indicateurs de mesure d'efficacité opérationnelle en France

Le résultat annuel des indicateurs de mesure d'efficacité opérationnelle en France correspond à la somme des résultats de chaque indicateur, pondérée de leur poids respectif :

- Résultat Direct Variation CORA x1/3
- Résultat Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques x1/3
- Résultat Maturité Nouveaux Produits x1/3

Direct variation CORA3

En début de trimestre, le Manufacturing définit les objectifs trimestriels de chaque Fab en France. A chaque fin de trimestre, le résultat par rapport à l'objectif fixé est évalué selon une grille.

Ecart à l'objectif	Points
+0.10%	25%
0.00%	25%
-0.10%	24%
-0.20%	23%
-0.30%	22%
-0.40%	21%
-0.50%	20%
-0.60%	19%
-0.70%	18%
-0.80%	17%
-0.90%	16%
-1.00%	15%
-1.10%	14%
-1.20%	13%
-1.30%	12%
-1.40%	12%
-1.50%	11%
-1.60%	10%
-1.70%	9%
-1.80%	8%
-1.90%	7%
-2.00%	6%
-2.10%	5%
-2.20%	4%
-2.30%	3%
-2.40%	2%
-2.50%	1%
-2.60%	0%

Cette grille exprime une variation de 0 à 25% par trimestre et permet ainsi d'acquérir pour chaque trimestre, 25% du résultat total annuel de l'indicateur. Le résultat annuel de l'indicateur est obtenu en additionnant la performance des 4 trimestres, arrondi à 1 décimale supérieure.

Maturité nouveaux produits

L'objectif est considéré comme atteint à la date fixée par la Division, en MAT 20 pour IP ou W29 ou MAT 30 pour les produits, et au plus tard dans un délai postérieur de 4 semaines maximum à cette date.

Il est attribué 1 point à chaque produit ayant atteint l'objectif. Chaque division pourra obtenir au maximum 2 points.

Le résultat de l'indicateur **Maturité Nouveaux Produits** est obtenu en divisant le total de points obtenus par chaque division et le nombre total de points potentiels.

Maturité des Nouvelles Plateformes Technologiques

En début d'année, l'organisation TRD définit pour chaque portefeuille, une à trois plateformes maximums et le ou les jalons associés.

Un poids est associé à chaque portefeuille prenant en compte les différences en termes d'efforts, d'opportunités de revenus et de focalisation stratégique.

Evaluation de la tenue d'un jalon

Le taux d'atteinte pour chaque jalon est déterminé en fin d'année. La réalisation de l'objectif se mesure par l'obtention formelle du jalon et sa constatation dans un système informatique officiel (DMS ou autre référence officielle).

La mesure est effectuée pour l'année en cours et les écarts éventuels par rapport à l'objectif sont exprimés en semaines entières.

L'écart en durée est traduit en % par rapport à l'objectif et donne lieu à un nombre de points par jalon.

Ecart vs. Objectif	Nombre de point
0-10	1
10% - 20%	1/2
Au-delà de 20%	0

Evaluation de l'indicateur

Le nombre maximum de points potentiels attribué à chaque portefeuille sera fonction à la fois du nombre de plateformes sélectionnées par portefeuille et des jalons ayant atteint leur objectif.

Le résultat de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques est obtenu en additionnant le total du nombre de points obtenus par chaque portefeuille (dans la limite de 2 points par portefeuille) et on établit le ratio entre le nombre total de points obtenus et le nombre total de points potentiels, ce qui détermine la performance de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques.

Nombre de plateformes sélectionnées pour le portefeuille	Nombre Maximum de points potentiels pour le portefeuille	Nombre Maximum de points obtenus pour le portefeuille
3	2	2
2	2	2
1	1	1



Kezaco?

Chiffre d'affaire

ETAPE 1:
C'est le chiffre d'affaire de ST qui fixe le pourcentage de la masse salariale qui sera retenu pour déterminer l'enveloppe budgétaire de base.

Chiffre d'affaire (M\$)	Pourcentage Masse salariale
15 000 M\$	5.15% MS
14 000 M\$	4.95% MS
13 000 M\$	4.75% MS
12 000 M\$	4.55% MS
11 000 M\$	4.35% MS
10 000 M\$	4.15% MS
9 000 M\$	3.95% MS
8 000 M\$	3.75% MS
7 000 M\$	3.55% MS

Pourcentage Masse salariale

ETAPE 2:
En fonction de l'objectif de **Marge brute** fixé par ST :

- Si ce résultat est à l'objectif : 100% du budget obtenu à l'étape 1 sera disponible.
- Sous-performance : de cet objectif de Marge brute à 2pts en dessous, le budget se contractera de 100% à 59% (en-dessous c'est 0).
- Surperformance : de cet objectif de Marge brute à 2pts au-dessus, le budget est clampé à 141% max.

Marge brute

Marge brute -2pts: 59%, 0%

Marge brute +2pts: 141%, 141%

Indicateur	Poids
French Manufacturing Direct Variance	1/3
French R&D Techno	1/3
French R&D Products	1/3

ETAPE 3:
Le calcul de l'intéressement annuel à répartir sera effectué comme suit en multipliant la Valeur de référence annuelle de l'intéressement par la Réalisation annuelle des indicateurs

Modalités de répartition de la prime individuelle d'intéressement entre les bénéficiaires

L'intéressement annuel à répartir est divisé en deux parts égales :

50% est répartie de manière forfaitaire et uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires au prorata de leur temps de présence et de leur temps de travail sur l'année civile de référence.

Le temps de travail pris en compte correspond aux périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes précisées dans la liste ci-dessous

Le montant forfaitaire est calculé de la manière suivante :

$$\frac{\text{Coefficient de présence du bénéficiaire}}{\text{Total des coefficients de présence de l'ensemble des bénéficiaires}} \times 50\% \text{ de l'intéressement annuel à répartir}$$

Liste des périodes qui s'ajoutent aux périodes de travail effectif pour apprécier la durée de temps de travail :

- Période d'intérim,
- Congés payés,
- Mandat de Conseiller Prud'hommes,
- Exercice des mandats de représentant du personnel,
- Congé maternité ou adoption,
- Congé paternité,
- Congés pour événements familiaux
- Absences maladie indemnisées (partiellement ou à 100%)
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Formations exécutées sur demande de l'employeur
- Examens médicaux liés à la grossesse,
- Heures pour recherche d'emploi
- Heures de chômage partiel,
- Congé de mobilité (période de préavis et période au-delà du préavis),
- Période de détachement dans une PME/PMI dans le cadre du projet Passerelle prévu par l'accord GPEC de Novembre 2011,
- Congé de reclassement (période de préavis et période au-delà du préavis),
- Dispense d'activité handicap,
- Congés de deuil pour décès d'un enfant de moins de 25 ans,
- Mise en quarantaine.

50% est répartie de manière proportionnelle au salaire de référence intéressement.



Kezaco?

Le montant individuel est calculé de la manière suivante :

« salaire de référence intéressement »
 ————— de l'ensemble des bénéficiaires x 50% de l'intéressement annuel à répartir
 total des « salaires de référence intéressement »

- Le « salaire de référence intéressement » correspond à la rémunération brute fiscale annuelle (exercice fiscal : décembre A-1 à Novembre A). Cette rémunération ne tient pas compte des indemnités fiscalisées versées lors de la rupture du contrat de travail.
- Le « salaire de référence intéressement » est assorti d'un plancher fixé à 0,73 du Plafond Annuel de Sécurité Sociale et un plafond fixé à 1,63 du Plafond Annuel de Sécurité Sociale. Le Plafond Annuel de Sécurité Sociale est proratisé en fonction de la durée de présence accomplie.

Percevoir ou affecter la prime d'intéressement à un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou à un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

Le bénéficiaire doit faire connaître son choix de perception et/ou placement volontaire dans le respect du délai indiqué dans la notification individuelle qu'il aura reçu afin de permettre à l'entreprise d'effectuer le versement au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice de référence.

Le bénéficiaire peut décider d'affecter librement dans le PEE et/ou dans le PERCO tout ou partie de sa prime d'intéressement selon les modalités précisées dans le bulletin d'option. Le choix du bénéficiaire doit être communiqué au plus tard à la date fixée dans le bulletin d'option. Cette date est fixée en tenant compte du délai légal maximum de 15 jours qui court à compter de la notification individuelle au bénéficiaire.

En cas d'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PEE et/ou PERCO, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Bon à savoir

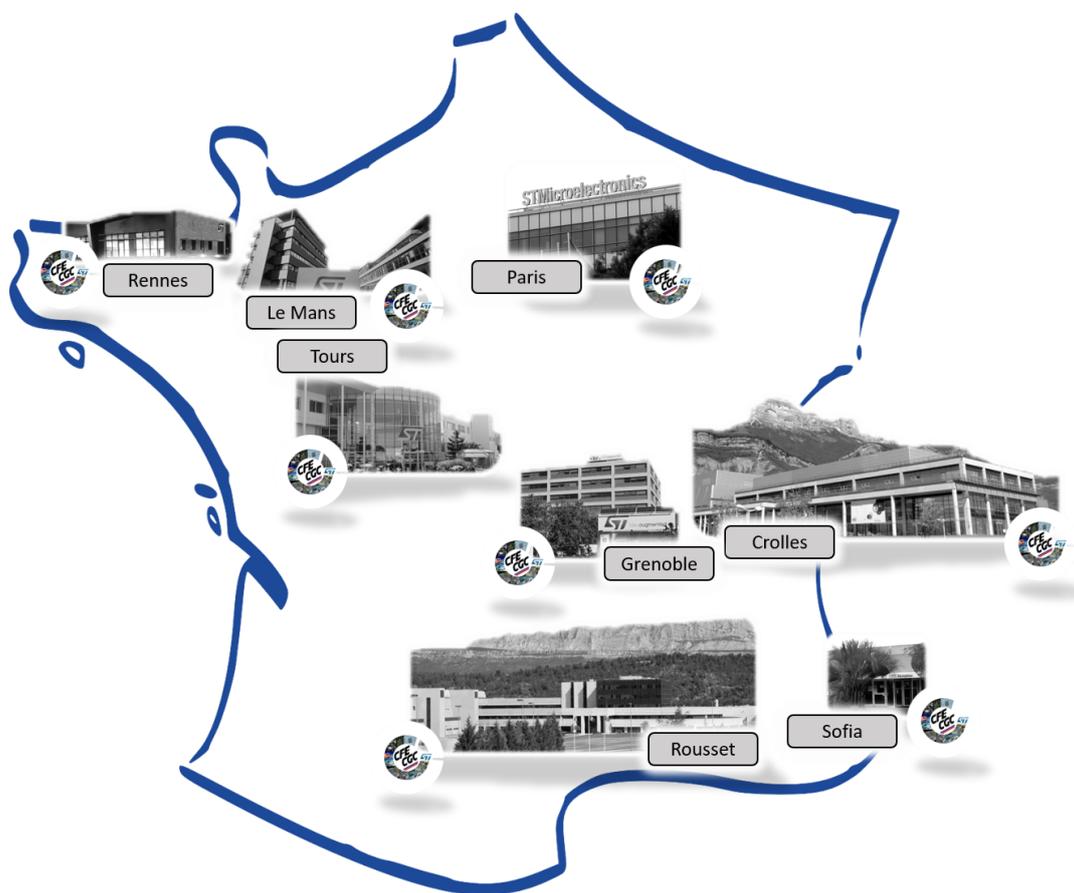
Les sommes non affectées dans un PEE ou un PERCO et réellement perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires

Bon à savoir

Comme le prévoit la loi, si le bénéficiaire ne fait pas connaître son choix entre la perception immédiate de la prime d'intéressement et/ou son placement dans le PEE et/ou le PERCO après la date fixée par l'entreprise et figurant sur le bulletin d'option, sa prime d'intéressement sera affectée en totalité dans le fonds le plus sécurisé du PEE (fonds monétaire).

Abondement de l'entreprise

Le placement de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PEE et/ou le PERCO est abondé au taux de 75 % sur la part forfaitaire d'intéressement.





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES



Kezaco?



Pour toute question ou information
complémentaire contactez vos
Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC**
présents sur vos sites et qui se feront
un plaisir de vous renseigner.