

Connaissez Vos Droits Accident du travail – trajet travail

Toute personne victime d'un accident **doit impérativement être accompagnée par les pompiers à l'infirmierie** qui consigne dans un registre spécifique l'accident, ses causes et les lésions constatées.

Si le médecin du travail dirige la victime vers des soins extérieurs, celle-ci doit le signaler le jour même au **département Prévention** afin qu'une déclaration puisse être utilement établie.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie examine le dossier en vue d'une éventuelle prise en charge.

Si un certificat médical est établi, ses deux premiers volets sont transmis à la Caisse Primaire, le troisième est conservé par la victime et le quatrième doit être adressé à l'employeur (département Prévention).

Les modalités sont les mêmes en cas de prolongation.

A la reprise du travail, **une visite d'aptitude dans les locaux de la médecine du travail de l'établissement est obligatoire.**

La personne se présente avec le certificat de reprise (de guérison ou de consolidation).

Dès lors que le médecin du travail confirme l'aptitude au poste, la personne se rend au département Prévention pour clore le dossier administratif.

En cas de rechute, la victime doit la déclarer auprès de la Caisse Primaire en l'accompagnant d'un certificat médical et faire parvenir dans les 24 heures au département Prévention, une copie du certificat de demande de rechute.

La Sécurité Sociale doit prévenir l'assuré et son employeur du rejet ou de l'acceptation de cette rechute. En cas d'acceptation, le centre de la Sécurité Sociale délivre la feuille de soins.

Ce n'est qu'à partir de la décision de la sécurité sociale que le département Prévention pourra gérer le dossier administratif.

En cas d'accident de trajet, la victime doit informer son employeur **dans un délai de 24h, sauf cas de force majeure**, lui communiquant les circonstances de l'accident, le lieu et la nature des lésions.

La gestion administrative des suites de l'accident est similaire

Indemnisation

La journée de l'accident est rémunérée par la société.

La Société garantit au personnel pendant **une période de 183 jours à plein tarif et 183 jours à demi-tarif le maintien de ses appointements.**

La Caisse Primaire verse au salarié les indemnités journalières, puis l'employeur paie à celui-ci le complément afin d'assurer le maintien du même niveau de rémunération.

L'accident de trajet, dès lors qu'il est reconnu comme tel, est considéré comme accident du travail.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits
Arrêt de travail maladie

Les arrêts ou prolongation d'arrêt de travail doivent être envoyés par l'assuré(e) dans les 48 heures à la Caisse d'Assurance Maladie (volets 1 et 2).

Le volet 3 doit être adressé à l'employeur à l'adresse suivante :

CSO Aix

Tertiopole Parc de la Chartreuse
Bât. Le Quartz
42, Route de Galice
13 090 Aix en Pce

Dès la reprise, l'intéressé(e) se présente à son antenne sociale sachant que pour tout arrêt supérieur à 21 jours celui-ci devra passer une visite de reprise dans les locaux de la médecine du travail de l'établissement.

Nota : Dans le cadre « observation » du volet n°3 destiné à l'employeur, inscrire le matricule, la section et le n° du poste de l'antenne sociale.

Indemnisation maladie

Les 3 premiers jours sont payés par l'établissement – pas de jours de carence


Indemnisation Personnel Non Cadre

Ancienneté	Droits
3 mois à 5 ans	45 jours à 100% et 30 jours à 75 %
5 à 10 ans	60 jours à 100% et 40 jours à 75 %
10 à 15 ans	75 jours à 100% et 50 jours à 75 %
15 à 20 ans	90 jours à 100% et 60 jours à 75 %
20 à 25 ans	105 jours à 100% et 70 jours à 75 %
25 à 30 ans	120 jours à 100% et 80 jours à 75 %
30 à 35 ans	135 jours à 100% et 90 jours à 75 %
35 à 40 ans	150 jours à 100% et 100 jours à 75 %
40 à 45 ans	165 jours à 100% et 110 jours à 75 %

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits
Arrêt de travail maladie

Indemnisation Personnel Cadre

Ancienneté		Droits
3 mois à 5 ans		3 mois à 100% et 3 mois à 50 %
5 à 10 ans		4 mois à 100% et 4 mois à 50 %
10 à 15 ans		5 mois à 100% et 5 mois à 50 %
Au-delà de 15 ans		6 mois à 100% et 6 mois à 50 %

Calcul du droit : Cadres et Non Cadres

Les périodes d'indemnisation doivent être appréciées en fonction de deux facteurs indissociables :

- **par année civile,**
- **par maladie.**

Si plusieurs congés maladie sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total celle des périodes fixées ci-dessus.

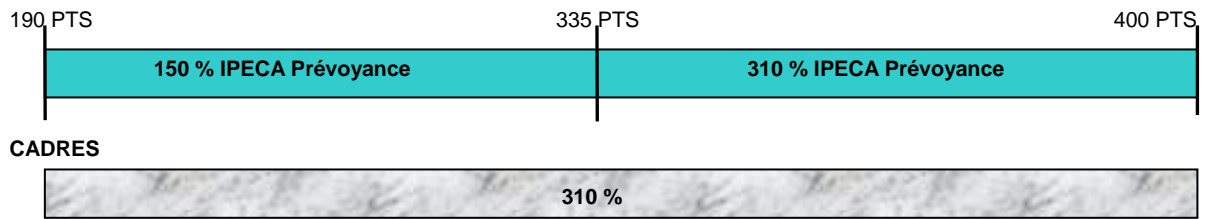
En tout état de cause, lors d'une maladie ou d'un accident, l'intéressé(e) ne pourra recevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Maladie pendant la période de congés. L'employeur est seulement tenu de verser l'indemnité de congés payés. Cette dernière se cumule avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

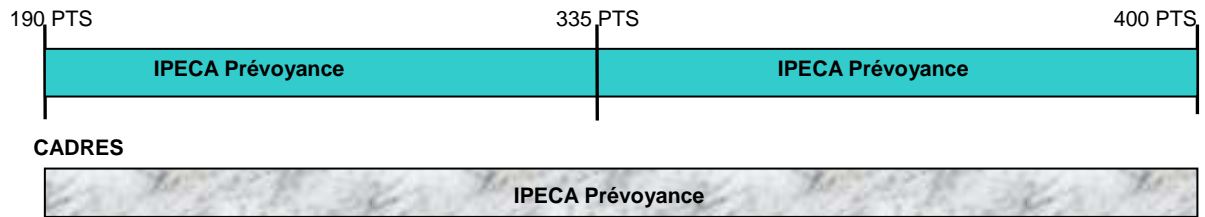
- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prévoyance

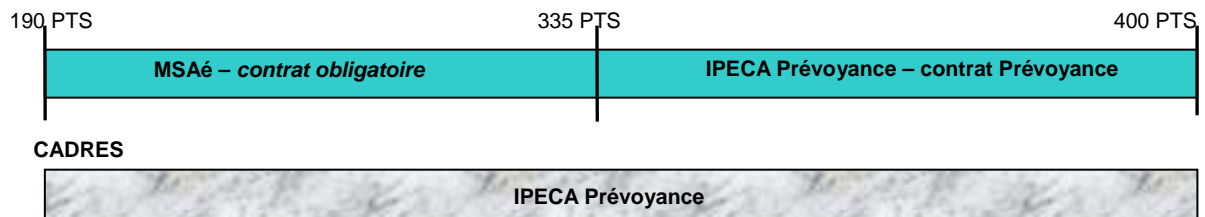
❖ Décès Gros Risques



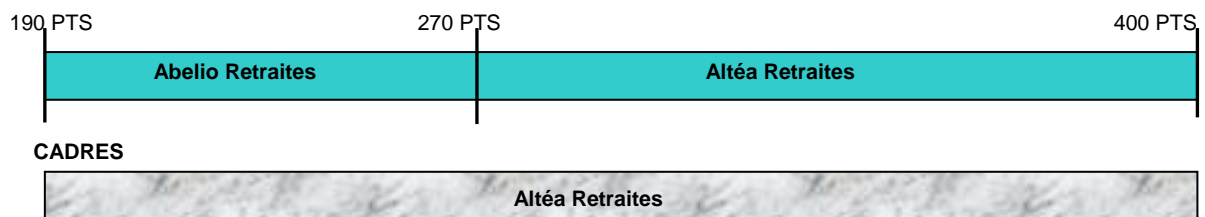
❖ Maladie Arrêt de Travail (au delà fin de droit)



❖ Complément Santé – Soins & Consultations Médicales – Pharmacies



❖ Retraites complémentaires "IONIS"



- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prévoyance

Personnel Non Cadre

Garantie Décès

Option A

Le capital est égal à 150 % (200 % en cas de décès accidentel) du salaire annuel de base brut dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale. S'ajoute par enfant à charge fiscalement, une majoration de 25 % limitée à 100 % du salaire annuel brut.

Clause double effet : dans le cas du décès d'un conjoint survivant et s'il reste des enfants fiscalement à charge, versement complémentaire de 100 % du salaire annuel de base brut (limité à 3 plafonds sécurité sociale)

Option B

Le capital est égal à 100 % (150 % en cas de décès accidentel) du salaire annuel de base brut dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale. S'ajoute par enfant à charge fiscalement (maximum 4 enfants), une rente d'éducation de 6 % du salaire annuel de base (limitée à 3 plafonds sécurité sociale). Cette rente est versée jusqu'au 21ème anniversaire de chaque enfant (25ème en cas d'études supérieures), cette rente est revalorisée suivant le point ARRCO.

Clause double effet : dans le cas du décès d'un conjoint survivant et s'il reste des enfants fiscalement à charge, versement complémentaire de 100 % du salaire annuel de base brut (limité à 3 plafonds sécurité sociale)

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prévoyance

Personnel Non Cadre

Garantie Incapacité de travail Absolue Définitive

Reconnu(e) invalide par la sécurité sociale, le salarié(e) perçoit 150 % de son salaire brut limité à 3 plafonds sécurité sociale).

S'ajoutera un capital additionnel de 25 % au salaire annuel de base (limité à 3 plafonds sécurité sociale) par enfant à charge limité à 100 %.

Garantie Incapacité temporaire de travail

Versement, dès le 76ème jour consécutif d'arrêt de travail (sous déduction de l'indemnité sécurité sociale) ; d'une indemnité journalière de 70 % de la 360ème partie du salaire annuel de base brut.

En cas d'enfant fiscalement à charge cette indemnité est portée à 75 %.

Garantie invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie

Reconnu(e) invalide par la sécurité sociale, le salarié(e) perçoit une rente mensuelle (sous déduction de la pension invalidité sécurité sociale) égale à 70 % de la 12ème partie du montant du salaire annuel de base brut dans la limite de 3 plafonds de la Sécurité Sociale.

Garantie « petits risques »

Voir « Couverture de santé ».

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prévoyance

Cadres et non Cadres forfaités (articles 4 et 4 bis)

Avenant 14 du 8 décembre 2000 à l'accord d'entreprise du 13/02/1992.

Garantie Décès

Option A

Le capital est égal à 310 % du salaire annuel de base brut dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale. S'ajoute par enfant à charge fiscalement, une majoration de 50 % limitée à 250 % du salaire annuel brut.

Clause double effet : dans le cas du décès d'un conjoint survivant et s'il reste des enfants fiscalement à charge, versement complémentaire de 310 % du salaire annuel de base brut (limité à 3 plafonds sécurité sociale).

Option B

Le capital est égal à 210 % du salaire annuel de base brut dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale. S'ajoute par enfant à charge fiscalement (maximum 4 enfants), une rente d'éducation de 8 % du salaire annuel de base (limitée à 3 plafonds sécurité sociale). Cette rente est versée jusqu'au 25ème anniversaire de chaque enfant fiscalement à charge.

Clause double effet : dans le cas du décès d'un conjoint survivant et s'il reste des enfants fiscalement à charge, versement complémentaire de 310 % du salaire annuel de base brut (limité à 3 plafonds sécurité sociale).

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prévoyance

Personnels Cadres et non Cadres forfaités (articles 4 et 4 bis)

Garantie Incapacité de travail Absolue Définitive

Reconnu(e) invalide par la sécurité sociale, le salarié(e) perçoit 310 % de son salaire brut limité à 3 plafonds sécurité sociale).

S'ajoutera un capital additionnel de 50 % au salaire annuel de base (limité à 3 plafonds sécurité sociale) par enfant à charge limité à 310 %.

Garantie Incapacité temporaire de travail

Versement, dès le 76ème jour consécutif d'arrêt de travail (sous déduction de l'indemnité sécurité sociale) ; d'une indemnité journalière de 75 % de la 360ème partie du salaire annuel de base brut.

En cas d'enfant fiscalement à charge cette indemnité est portée à 75 %.

Garantie invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie

Reconnu(e) invalide par la sécurité sociale, le salarié(e) perçoit une rente mensuelle (sous déduction de la pension invalidité sécurité sociale) égale à 75 % de la 12ème partie du montant du salaire annuel de base brut dans la limite de 3 plafonds de la Sécurité Sociale. Majoration pour invalidité 3 Catégorie +6%.

Garantie « petits risques »

Voir « Couverture de santé » IPECA.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés Payés Légaux

Droits acquis

Au 1er de chaque année, tout salarié(e) qui a travaillé du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours a droit à 5 semaines de congés payés.

Décompte des congés payés

Le décompte des congés payés est déterminé en tenant compte du temps de travail.

→ 21 jours pour le personnel Non Cadre et Cadre Forfait Horaire

→ 25 jours pour le personnel Cadre Forfait Jour.

Période de prise des congés payés

Cette période est fixée chaque année. Il y a obligation de prendre 4 semaines de congés accolées durant la période de fermeture de l'établissement. L'étalement et le fractionnement peuvent être autorisés à Marignane sur demande de dérogation établie par l'intéressé(e).

Les salarié(e)s désirant s'absenter durant les 5 premiers mois d'une année donnée seront autorisé(e)s à utiliser par anticipation des congés payés acquis au titre de l'exercice en cours (en priorité les droits dus à l'ancienneté puis sur les droits principaux). Cette possibilité d'anticipation n'est possible que dans la limite des droits obtenus à la date de l'absence et compte tenu de l'obligation d'en faire la demande écrite et de pouvoir prendre 4 semaines de congés durant la période de fermeture d'été.

Les congés payés légaux et conventionnels doivent être intégralement soldés au 31 décembre de chaque année, sauf exception voir chapitre CET.

Paiement des congés

Lorsqu'il y a prise de congés les salarié(e)s sont payé(e)s comme s'ils avaient travaillé normalement.

Rappel pendant la période de congé - dispositions applicables pour le personnel cadre et non cadre.

2 jours supplémentaires de congés légaux + frais occasionnés

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés Jours Fériés

Jours fériés (reconnus par la loi) :

→ Tous chômés et payés

- Jour de l'An 1er janvier
- Lundi de Pâques
- Fête du travail 1^{er} Mai
- Ascension 8 mai
- Lundi de Pentecôte (*)
- Fête nationale 14 juillet
- Assomption 15 août
- Toussaint 1er Novembre
- Noël 25 décembre

(*) Le jour férié de Pentecôte est négocié lors du calendrier de l'annualisation.

A ces jours fériés vient s'ajouter pour notre établissement une fête locale.

- Journée des santons 26 décembre

Majoration :

Travail Dimanche et jours fériés

- Minuit/6heures → 100 %
- 6 heures/midi → 75 %
- Midi/minuit → 100 %
- 1er mai → 100 %

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés d'ancienneté

La durée du congé annuel pour les membres du personnel cadre et non cadre.

- 2 jours pour 1 an d'ancienneté dans la société
- 4 jours pour 3 ans d'ancienneté dans la société
- 5 jours pour 25 ans d'ancienneté dans la société
- 3 jours supplémentaires accumulés pour les salariés âgés de 60 ans

Nota: la date de retenue pour l'appréciation de l'ancienneté et de l'âge est celle du 31 octobre de chaque année.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés exceptionnels

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Justification nécessaire.

Statut du salarié		Cadre		Non cadre	
Condition d'ancienneté		Sans condition d'ancienneté	Plus de 3 mois d'ancienneté	Sans condition d'ancienneté	Plus de 3 mois d'ancienneté
MARIAGE	Salarié	1 semaine **	1 semaine **	1 semaine (Prolongation d'autant si a lieu pendant période congés payés)	1 semaine **
	Enfant	1 jour	2 jours	2 jours	2 jours
	Frère, sœur	0 jour	1 jour	1 jour	1 jour
	Beau frère, belle sœur	0 jour	0 jour	1 jour	1 jour
	PACS	0 jour	0 jour	1 jour	1 jour
NAISSANCE / ADOPTION		3 jours * (Loi art L.226-1 CT) (Accord EC Cadres: que pour le père)		3 jours * (Loi art L.226-1 CT) (Accord EC NC: que pour le père)	
DECES	Conjoint	3 jours	4 jours	4 jours	4 jours
	PACS	2 jours (Loi)	2 jours	4 jours	4 jours
	Concubin	0 jour	0 jour	4 jours	1 jours
	Enfant	2 jours	4 jours	4 jours	4 jours
	Parent	2 jours	4 jours	2 jours	4 jours
	Frère, sœur	1 jour	2 jours	1 jour	2 jours
	Beaux parents	1 jour	2 jours	2 jours	2 jours
	Grands parents	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour
	Gendre, belle fille	0 jour	1 jour	0 jour	1 jour
	Petits enfants	1 jour	1 jour	0 jour	1 jour
	beaux frère belle sœur	0 jour	0 jour	1 jour	1 jour

Notes :

- Quand l'évènement se produit au cours de la période ces congés payés annuels, le congé exceptionnel ne s'impute par sur le congé annuel.

* jours d'absence non cumulables avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité. Cumulable avec le congé d'adoption.

** Mariage : → semaine de 4 jours = 4 jours de congés

→ semaine de 5 jours = 5 jours de congés

Pour bénéficier du droit à ces congés il convient de les utiliser effectivement à l'occasion de l'évènement. Si cet évènement se produit pendant la période de congés payés annuels, le congé relatif à cet évènement ne s'impute pas sur le congé annuel.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés particuliers

Handicapés (COTOREP)

Un jour de congé supplémentaire

Congé sabbatique

Durée maximale 15 mois (par dérogation aux dispositions légales). Dans le cas où celui-ci dépasse la durée légale de 11 mois, interdiction d'exercer une activité salariée sauf dérogation écrite préalable de la Société.

Maternité

Le personnel féminin bénéficie, **SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE**, du maintien de ses appointements pendant les durées suivantes :

1^{er} et 2^{ème} enfant :

- 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (éventuellement augmentées d'un repos de 2 semaines si un état pathologique le rend nécessaire)
- 10 semaines à partir de la date d'accouchement

3^{ème} enfant et plus :

- 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement (éventuellement augmentées d'un repos de 2 semaines si un état pathologique le rend nécessaire)
- 18 semaines à partir de la date d'accouchement

Jumeaux/jumelles :

- 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement (éventuellement augmentées d'un repos de 2 semaines si un état pathologique le rend nécessaire)
- 22 semaines à partir de la date d'accouchement

Triplés(e) et plus :

- 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement (éventuellement augmentées d'un repos de 2 semaines si un état pathologique le rend nécessaire)
- 22 semaines à partir de la date d'accouchement

Cas où la naissance a lieu AVANT la date présumée de l'accouchement :

- Si l'accouchement a lieu avant la, date présumée, le congé maternité peut être prolongé jusqu'au terme de la durée totale de congé auquel le salarié a droit.
- La période de congé prénatal qui n'a pu être prise peut être reportée après la naissance, allongeant la durée de congé postnatal.

Cas où la naissance a lieu APRES la date présumée de l'accouchement :

- L'indemnisation de la période prénatale est poursuivie jusqu'à la date effective de l'accouchement.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés particuliers

Aménagements relatifs au congé de maternité (accord EADS sur l'égalité et mixité professionnelle)

A compter du 3ème mois de grossesse 1 heure de repos payée par jour jusqu'au début du congé maternité.

Sur avis médical ces heures pourront être aménagées et capitalisées sur une semaine ou une quinzaine avec accord hiérarchique.

A compter du 3° mois de grossesse, possibilité d'aménager le poste de travail en accord avec la hiérarchie.

A l'issue du congé maternité, il sera proposé par les ressources humaines un entretien avec la hiérarchie pour préparer le retour au poste de travail et incluant si nécessaire un plan de formation.

Allaitement de l'enfant

A leur demande les salariées concernées peuvent bénéficier d'1 heure payée par jour. PAS DE CAPITALISATION.

Congé paternité

Le salarié père d'un enfant venant de naître bénéficie d'un congé à prendre pendant les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. La durée est de 11 jours calendaires consécutifs et de 18 jours en cas de naissance multiples, non fractionnables.

Ce droit est ouvert à tous les salariés sans condition.

L'accord EADS sur l'égalité et la mixité professionnelle, prévoit le maintien à 100% de la rémunération nette d'activité précédant la prise du congé.

Congé parental

(Réf. Article 22-1 des accords d'entreprise Cadre et Non Cadre et de l'accord EADS sur l'égalité et la mixité professionnelle.

Les mères et pères de famille ont droit sur leur demande à un congé parental sans solde de 48 mois maximum. Le congé parental a une durée initiale d'un an maximum et peut être prolongé 3 fois pour prendre fin au plus tard 48 mois après la date d'expiration du congé maternité ou d'adoption.

Les mères et pères de famille doivent informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant le terme de congés maternité ou d'adoption ou 2 mois avant le départ en congé parental. Dans les autres cas à l'issue de ce congé sans solde ils bénéficient de la garantie de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou à défaut un emploi similaire. La durée du congé est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Pour un congé supérieur à 12 mois le salaire de base est réactualisé. La reprise du travail peut s'accompagner d'une période de réadaptation professionnelle.

A l'issue du congé parental, le salaire de base du départ sera revalorisé selon un taux correspondant au budget des augmentations individuelles et générales distribués dans la catégorie professionnelle, pour chacun des exercices couverts par le congé parental.

Congé solidarité familiale

Le salarié(e) peut bénéficier à sa demande d'un congé solidarité familiale pour les ascendants, descendants et personnes partageant le domicile.

3 mois renouvelable 1 fois non payée.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés particuliers

Congé enfants malades

Il est accordé :

- à la mère ou père de famille, dont la présence auprès d'un enfant malade est jugée indispensable, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % dans la limite de 3 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfant,
- à la mère ou le père élevant seule(e) un ou plusieurs enfants et dont la présence auprès d'un enfant malade est jugée indispensable, la possibilité de bénéficier d'un congé à 100 % dans la limite de 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfant (ce congé ne peut se cumuler avec le précédent).
- à la mère ou père élevant un ou plusieurs enfants handicapés reconnus, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % dans la limite de 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfant. Ce congé est cumulé avec l'un ou l'autre des congés prévus dans les deux premiers cas.

Pour chaque cas ci-dessus, les droits sont cumulables sur 3 ans.

Au-delà de ces droits, le père et/ou la mère d'un enfant malade pourra obtenir une autorisation rémunérée de 3 jours récupérables dans l'année, dans un délai défini avec la hiérarchie

Congé enfants gravement malades

Constaté par certificat médical

- 2 heures payées par jour pendant 1 an
- Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé au père ou à la mère, sur justification médicale, une autorisation d'absence de 12 mois au maximum sans rémunération.

A l'issue de cette période de 12 mois, le salarié bénéficie d'une revalorisation de salaire dans les mêmes conditions que le congé parental.

Congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave, bénéficie de 310 jours ouvrés d'absence autorisée, non fractionnables, à prendre sur une période de 3 ans maxi.

A de cette, le salarié a droit à 310 allocations journalières de présence parentale (AJPP) versées par la CAF pour un même enfant et par pathologie, ainsi que d'un complément mensuel forfaitaire pour frais, versé sous conditions de ressources.

Congé scolarité

Pendant toute la durée de la scolarité obligatoire il est accordé, par année scolaire, un crédit de 4 heures à usage scolaire, à la mère ou père de famille, quel que soit le nombre d'enfants. Ces heures peuvent être fractionnées.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Congés particuliers

Congé de fin de carrière (cadre jusqu'à III C inclus)

En fonction de l'évolution de la structure du personnel cadre de la Société et de ses besoins, il pourra être placé un nombre limité de membres de ce personnel dans la position « congé fin de carrière ». Il faut pour cela qu'ils aient atteint l'âge de :

- 60 ans et 20 ans d'ancienneté
- 62 ans et 15 ans d'ancienneté

L'allocation mensuelle de « congé de fin de carrière » est égale à :

70 % des appointements bruts mensuels auxquels s'ajoutent 100 % du montant, ramené au mois, de l'allocation d'ancienneté et du minimum de prime annuelle.

Cette allocation bénéficie des augmentations générales des appointements cadres et subit les prélèvements relatifs à la sécurité sociale et aux différents régimes de retraite.

Ce congé peut être interrompu à l'initiative de la Société en cas de circonstances exceptionnelles.

Les bénéficiaires de ces mesures s'engagent à n'exercer aucune activité rémunérée. Ils ne peuvent prétendre au paiement des indemnités de départ en retraite, de congés payés, de préavis et de licenciement.

Congé sabbatique

- Avoir **36 mois d'ancienneté consécutifs** dans l'entreprise
- **6 années d'activité professionnelle** continue ou non

Durée : la durée de ce congé est de 6 à 11 mois

A l'issue du congé le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire.

Congé individuel de formation

Tout salarié satisfaisant aux conditions requises peut exiger de l'employeur de bénéficier à temps plein ou discontinu d'un congé individuel de formation par l'intermédiaire d'un organisme paritaire agréé par l'Etat, Exemple : FONGECIF pour la région PACA.

Ce congé a pour objet de permettre au salarié de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de reconversion.

Conditions :

- Avoir **24 mois d'ancienneté** en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise
- Avoir déposé dans les délais prévus **sa demande écrite** à son employeur (30 à 60 jours suivant la durée du C.I.F.)

Durée : la durée de ce congé ne peut excéder 12 mois s'il s'agit d'un temps plein ou 1200 heures s'il s'agit d'actions de formation discontinues.

L'employeur a, de par la loi, la possibilité de différer la demande, une seule fois, de neuf mois.

Lorsque l'organisme collecteur dont relève le salarié qui désire suivre un congé individuel de formation a donné son accord pour le congé, le salarié concerné a droit à une **rémunération qui correspond environ à son salaire**.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Droit Individuel à la Formation

Pour la première fois, il est instauré un droit individuel à chaque salarié afin qu'il devienne acteur de son évolution professionnelle.

Les demandes officielles des salariés se feront en priorité au cours de l'entretien individuel ou d'un entretien spécifique, par le biais d'un document signé par le salarié et sa hiérarchie.

Le DIF (Droit Individuel à la Formation) donne droit à **20 heures de formation par an cumulables sur six ans (120 heures maximum)**.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail. Si elles se déroulent en dehors du temps de travail, elles donnent lieu à rétribution, par le biais d'une **allocation égale à 50% de la rémunération nette du salarié**.

Les actions relatives au DIF sont recensées dans un catalogue définit en concertation entre l'Entreprise et la Commission Formation du CE. Toutefois le salarié peut demander une action en dehors de ce catalogue, en fonction du type d'action, de son coût et de l'organisme de formation (Actions Formation EADS).

Chaque année au 1^{er} janvier, chaque salarié recevra une information individuelle sur le nombre d'heures qu'il a acquis au titre du DIF.

Les droits au DIF sont transférables à l'intérieur du Groupe EADS.

En cas de refus de la hiérarchie, le service des Ressources Humaines en précisera le motif dans un délai d'un mois, courant à compter de la date d'entretien, ou de la date de réception de la demande écrite.

Après deux refus consécutifs d'engagement du DIF par l'employeur, le salarié est orienté prioritairement vers l'organisme FONGECIF qui gère le Congé Individuel à la Formation (CIF).

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Allocations spécifiques

Allocation première naissance

Elle est versée par la Caisse d'Action Sociale des Industries Métallurgiques et connexes des Bouches du Rhône, le montant est de 252 euros pour le 1^{er} enfant et 54 euros pour les naissances suivantes.

Allocation proportionnelle

Elle est versée par la Caisse d'Action Sociale des Industries Métallurgiques et connexes des Bouches du Rhône.

Conditions :

- Avoir au moins deux enfants à charge
- Bénéficiaire (au nom du père ou de la mère employés dans la société) des allocations familiales versées par la Caisse des Allocations Familiales des Bouches du Rhône.

Montant trimestriel :

- 128 euros pour deux enfants
- 64 euros en plus par enfant supplémentaire

→ Paiement par trimestre échu

Allocation Etudes Supérieures

Le versement de cette allocation est réservé aux bénéficiaires des allocations de la C.A.S. (caisse allocation sociale).

Elle est attribuée pendant 3 ans aux salariés ayant au moins 2 enfants de moins de 20 ans dont un, est étudiant, titulaire du Baccalauréat et préparant un diplôme de 3^e cycle.

Toute fois, cet âge peut-être reporté à 21 ans si l'étudiant est l'ainé de 3 enfants et que les 2 autres ont moins de 20 ans.

Le montant annuel de cette allocation payée au mois de Décembre est de 400 euros.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prime d'ancienneté

Prime d'ancienneté (personnel non cadre)

- *Personnel Non Cadre* -

Le personnel Non Cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

- Son pourcentage est fixé à 3 % après 3 ans d'ancienneté.
- Il est augmenté de 1 % supplémentaire pour chaque année passée dans la Société au-delà de trois ans avec un plafond fixé à 18 %.
- La base de calcul est déterminée par le coefficient hiérarchique de l'intéressé(e) multiplié par la valeur du point majoré de 3 %.

Allocation d'ancienneté (personnel cadre)

- *Personnel Cadre* -

Le personnel Cadre bénéficie d'une allocation d'ancienneté versée chaque fin d'année.

- L'ancienneté prise en considération est au minimum de 3 ans et au maximum de 20 ans et vise aussi bien les années accomplies en qualité de Cadre que de Non Cadre.
- Le montant par année correspond à un pourcentage des appointements forfaitaires annuels minimaux du Cadre position II, indice 100, en vigueur dans la Société au 1^{er} janvier de l'année considérée.
- Pour 2007 ce montant est fixé à 96 € par année d'ancienneté.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Prime annuelle

Prime annuelle

- Personnel Non Cadre -

Le personnel Non Cadre perçoit une prime annuelle équivalente à un treizième mois soit 8.33 % de la rémunération annuelle brute de chaque intéressée(e), calculée sur la base des appointements y compris de la prime d'ancienneté.

Un acompte est versé avant le départ en vacances représentant 8.33 % des éléments de rémunération entrant dans l'assiette de prime annuelle perçus entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Le solde est versé en fin d'année.

- Personnel Cadre -

- Forfait horaire -

Une prime annuelle variable est attribuée aux cadres de la société. Les crédits nécessaires à l'attribution de cette prime sont calculés sur les bases de 9,5% des masses salariales.

Ces masses salariales sont constituées des appointements forfaitaires, prime annuelle et allocation d'ancienneté exclues, perçus par ces cadres au cours de l'année civile considérée.

Pour les cadres en forfait horaire de I à III B le montant est :

- au minimum 8,33 % (mini catégorie)
- individualisé avec un niveau en cohérence avec les résultats définis dans l'entretien annuel.

Un acompte est versé avant le départ en vacances représentant pour chaque position hiérarchique, 60 % du minimum de prime annuelle défini à l'article 8 de l'accord d'Entreprise Personnel Cadre.

Le solde est versé en fin d'année.

- Forfait jour -

Une part variable est attribuée aux cadres de la société. Le niveau global varie en fonction de la catégorie. Pour les cadres de catégorie L5 (2 à 3B), les crédits nécessaires à l'attribution de cette prime sont calculés sur les bases de 12% des masses salariales.

Le montant est

- Au mini 7% (rémunération annuelle)
- Individualisé
- Son niveau est fonction de la performance individuelle en cohérence avec l'entretien individuel et l'évaluation de l'atteinte des objectifs fixés (MBO)

Un acompte versé en décembre est égal à 60% de 7% des appointements forfaitaires annuels bruts, le solde est versé en juin de l'année suivante.

- Hors Forfait -

Une part variable est attribuée aux cadres de catégorie L4 et plus avec un niveau global variable suivant la catégorie et une décomposition entre performances individuelles et collectives. La part de la performance collective augmente avec le niveau de catégorie et est fonction des résultats de la société Eurocopter/EADS.

Pour les cadres de position L4 (3BE-3C)

- Le budget est de 20% des appointements forfaitaires annuels de cette catégorie
- Le montant est individualisé et se décompose sur la réalisation de 100% des objectifs individuels et collectifs à hauteur de 14% en cohérence avec les objectifs du MBO et 6% en fonction des résultats d'Eurocopter.
- La part variable est versée en une seule fois en Avril de l'année suivante.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO -

Connaissez Vos Droits **Primes de commandement**

Prime de maîtrise atelier

Cette prime est alimentée par un crédit de 7 % de la masse mensuelle des appointements.

Prime de fonction chef d'atelier

Le salarié assurant intégralement l'intérim de ce poste perçoit une indemnité mensuelle.

Prime de fonction chef d'équipe

Pour le personnel mensuel et mensualisé, une prime de 7 % de la majoration du salaire, pendant que les fonctions sont remplies.

Prime d'autonomie

Pour le personnel cadre en forfait jour, une prime de 8 % de la majoration du salaire est versée

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Primes conditions spéciales

Primes inconvénients

Base de calcul salaire minimum niveau 2 échelon 3.

✓ Nocifs	0.55€
✓ Insalubre	0.32€
✓ Pénibles	0.33€
✓ Sales	0.2€
✓ Travaux spécifiques	0.71€
✓ Travaux peinture atelier	0.71€
✓ Travaux peinture extérieur	0.49€
✓ Machine à pointer	0.125€
✓ Etancheur/caisson	0.457€
✓ Protection individuelle	0.046€
✓ Fenwick	0.076€
✓ Pales	0.104€
✓ Fibre de verre/Matière plastique	0.15€
✓ Grosses Machines	0.046€

Travail en équipe – Personnel Non Cadre

Allocation au personnel travaillant dans une des formules ci-après d'une majoration des heures de travail effectuées lors de ces périodes. Cette majoration s'applique au personnel non cadre à l'exclusion de tous les autres éléments.

- 2x8h : 25 % - 3x8h : 40 % - 7j/7 : 40 %

- 1x8h : 25 %

- 2x9h : 40 % des heures effectuées travaillées de nuit (sauf repas et pause), payées mais pas majorées.

Nota 1 :

Les montants versés au titre de la majoration comportent le paiement des paniers.

Nota 2 :

Les temps de pause et de repas sont payés sans majoration

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Médailles du Travail

D'après le décret du 19 octobre 2000 qui modifie les conditions d'attribution de la Médaille du Travail, les salarié(e)s peuvent en bénéficier suivant les conditions ci-dessous :

Ancienneté requise

- Argent : 20 années de services
- Vermeil : 30 années de services
- Or : 35 années de services
- Grande Or : 40 années de service

Calcul de l'ancienneté

La référence à un nombre maximal d'employeur est supprimée. De plus, il est désormais pris en compte :

- les stages rémunérés de la formation professionnelle,
- les congés individuels de formation,
- les contrats à durée déterminée conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (article L. 122-2 du Code du Travail).

Gratification

Les bénéficiaires de la Médaille du Travail percevront une gratification dont le montant équivaut à un demi mois d'appointements forfaitaires au titre du seul employeur Eurocopter. Au prorata des années d'ancienneté Société dans le cas de plusieurs employeurs.

Nota 1 : Dans tous les cas, il y a lieu de respecter le délai d'obtention fixé entre 2 médailles.

Nota 2 : - Pour un jour anniversaire situé avant le 14 juillet la gratification sera versée en octobre.
- Pour un jour anniversaire situé après le 14 juillet la gratification sera versée en mars de l'année suivante.

Nota 3 : Pour le personnel à temps partiel, le salaire est reconstitué

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Travail à Temps Partiel

Travail à Temps Partiel

Il est proposé à l'intéressé(e) 5 formules de temps partiel annualisé représentant respectivement :

- 80 %, 75 %, 70 %, 60 % et 50 % de la durée annuelle effective du travail en vigueur pour chacune des catégories de salariés à plein temps.

Dans le cadre de la formule qu'il a choisi le salarié(e) définit en accord avec sa hiérarchie le calendrier et les horaires de ses périodes d'activité.

Le personnel optant pour une formule à temps partiel représentant 50 ou 60 % de l'horaire catégoriel annuel d'un salarié(e) à plein temps bénéficie d'une allocation complémentaire :

- 4 % du salaire mensuel de référence pour un temps partiel représentant 60 % de l'horaire catégoriel annuel d'un salarié à temps plein
- 10 % du salaire mensuel de référence pour un temps partiel représentant 50 % de l'horaire catégoriel annuel d'un salarié à temps plein.

Toutefois, lorsque le salarié prolonge son activité à temps partiel au-delà de douze mois, sans discontinuité, le montant de l'allocation complémentaire est porté à compter de la seconde année à :

- 6 % du salaire mensuel de référence pour un temps partiel de 60 %,
- 14 % du salaire mensuel de référence pour un temps partiel de 50 %

Les salariés ayant choisi une formule représentant 80%, 75%, 70% de l'horaire annuel de référence d'un salarié à temps plein ne perçoivent aucune allocation complémentaire.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Compte Epargne Temps CET

Chaque salarié titulaire d'un contrat de travail avec Eurocopter a la possibilité d'avoir un Compte Epargne Temps individuel et peut décider :

- *d'alimenter en temps ou en argent son Compte Epargne Temps*
- *d'utiliser en temps ou en argent son Compte Epargne Temps*

Alimentation en temps

Sous compte 5^e semaine de Congés Payés :

- 1 à 5 jours maximum de congés payés par année civile

Sous compte Congé de fin de carrière et autres droits :

- 10 jours excédent le forfait annuel pour le personnel cadre en forfait jours
- 4 jours de crédit d'horaire flexible par année pour le personnel non cadre
- les heures excédentaires transformées en repos compensateur de remplacement
- 5 jours maxi de congés d'ancienneté
- 3 jours maxi pour le personnel de 60 ans
- 1 jour attribué en contrepartie de la reconnaissance de la qualité de handicapé

Les droits détenus dans les sous-comptes 5^e semaine de congés payés et autres droits sont transférables à tout moment vers le sous-compte congé de fin de carrière. Ce choix du transfert des droits devient alors irrévocable

Alimentation en argent

Possibilité de placer certains éléments périphériques du salaire dans les sous-comptes Congé de fin de carrière et autres droits qui sont convertis et gérés en temps :

Par exemple : la prime annuelle, part variable, allocation annuelle d'ancienneté cadre, intéressement et participation au bout de 5 ans.

Un formulaire est disponible sur intranet et auprès des antennes sociales

Utilisation en temps

Les droits acquis dans le sous compte Autres droits :

Possibilité de prendre des jours placés dans ce sous compte en respectant la procédure la en vigueur de demande d'autorisation d'absence à la hiérarchie.

Les droits acquis dans le sous-compte Congé fin de carrière :

Utilisables pour prendre un congé uniquement en fin de carrière avant la date prévue de départ en retraite.

Les droits sont plafonnés à 14 mois et sont abondés de 30% du temps épargné, soit 18 mois maxi

Certain cas de déblocage anticipés permettent une utilisation par anticipation du temps épargné dans ce sous-compte

Un formulaire est disponible sur intranet et auprès des antennes sociales

Le paiement des droits

Chaque salarié bénéficie de la possibilité de monétiser les droits qu'il a acquis :

Les droits acquis dans le sous-compte autres droits : La demande de paiement est possible à tout moment et doit être effectuée en utilisant le workflow au plus tard le 10 du mois.

Les droits acquis dans le sous-compte congé de fin de carrière : Les cas de déblocage anticipés permettent aux salariés de demander le paiement des droits épargnés dans ce sous-compte. La demande entraîne la liquidation d'intégralité des droits sans abondement.

L'exercice d'une activité à temps partiel exercée au cours des 3 années précédant la date normale de départ en retraite peut permettre d'obtenir la liquidation en monétisant les droits sous certaines modalités.

Un formulaire est disponible sur intranet et auprès des antennes sociales.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Barèmes

Indemnités kilométriques de voitures 2007

Puissance fiscale	Indemnité au km
2-3 CV	0.30 €
4 CV	0.35 €
5 CV	0.38 €
6 CV	0.40 €
7 CV	0.42 €
8 CV et plus	0.45 €

Indemnités journalières de déplacement

(en date du 01/07/2003)

→ France métropolitaine pour l'ensemble du personnel :

Remboursement aux frais réels plafonnés sur présentation des justificatifs originaux.

→ Paris

Chambre / petit déj.	100 €
Repas	25 €
Plafond journalier	150 €

→ Autres villes

Chambre / petit déj.	85 €
Repas	20 €
Plafond journalier	125 €

Indemnités kilométriques

Lors d'un jour normalement non travaillé le transport collectif n'est pas assuré. Toutefois, si le salarié en forfait horaire se rend à l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité kilométrique en fonction de la localité d'habitation, dans la limite maxi de 60 Km Aller-retour au tarif de 0.41 € du kilomètre.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Licenciement et Démission

Concerne les licenciements (sauf pour faute grave) et démissions.

Les salarié(e)s qui manifestent le désir de démissionner en font part par lettre adressée au chef du personnel avec visa de la hiérarchie.

- Personnel Non Cadre -

Préavis de licenciement et démission

Catégorie	Préavis		
	Démission et départ volontaire	Licenciement	
Niveau I	15 jours	< 6 mois > 6 mois ≥ 2 ans	15 jours 1 mois 2 mois
Niveaux II et III	1 mois	< 2 ans ≥ 6 mois	1 mois 2 mois
Niveau IV	2 mois	-	2 mois
Niveau V	3 mois	-	3 mois

Cette durée peut être réduite en accord entre l'intéressé(e), le Chef du Personnel et le Chef de Service.

Indemnité de licenciement

Il est alloué aux personnels licenciés, **SAUF POUR FAUTE GRAVE** de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté :

1/10 de mois par année de service dans l'entreprise.

- 5 ans d'ancienneté :

1/5 de mois par année entière d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

- plus de 15 ans d'ancienneté :

1/10 de mois ajouté au chiffre précédent par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Licenciement et Démission

- *Personnel Cadre* -

Préavis de licenciement et démission

Position	Ancienneté	Préavis de démission	Préavis		
			Avant 50 ans	De 50 à 55 ans	A partir de 55 ans ⁽¹⁾
I	< 1 an	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
	1 à -2 ans	1 mois	1 mois	4 mois	6 mois
	2 à -5 ans	2 mois	2 mois	4 mois	6 mois
	≥ 5 ans	2 mois	2 mois	6 mois	6 mois
II et III	< 1 an	3 mois	3 mois	3 mois	3 mois
	1 à -5 ans	3 mois	3 mois	4 mois	6 mois
	≥ 5 ans	3 mois	3 mois	6 mois	6 mois

⁽¹⁾ Sauf licenciement économique

Indemnité de licenciement

Il est alloué aux personnels licenciés avant 65 ans, **SAUF POUR FAUTE GRAVE** de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- entre 1 et 7 ans d'ancienneté :
1/5 de mois par année d'ancienneté
- au-delà de 7 ans d'ancienneté :
3/5 de mois par année d'ancienneté

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Licenciement et Démission

L'indemnité de licenciement est calculée pour l'ensemble des salarié(e)s sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que les avantages et gratifications contractuels qui ont été perçus au cours des 12 derniers mois.

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis le personnel est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi **pendant 50 heures par mois** à raison de **2 heures par journée** de travail ou regroupées après accord employeur.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Les heures non utilisées par le personnel à la demande de l'employeur seront traduites en **une indemnité perçue lors du départ.**

Toutefois, le personnel cesse de bénéficier de ces dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Horaires

Les plages fixes et flexibles – Personnel Cadre Forfait Horaire & Non Cadre:

Du lundi au vendredi :

Plage flexible le matin	:	6h48 à 9h30 pour tout le personnel
Plage fixe déjeuner	:	11h30 à 13h30 pour tout le personnel
Plage flexible le soir	:	16h00 à 19h00 pour le personnel non cadre non forfaité
	:	16h00 à 20h00 personnel cadre forfait horaire et non-cadre forfaité
Plages fixes	:	9h30 à 11h30 et 13h30 à 16h00 pour tout le personnel
Horaire établissement	:	7h32 à 16h40, le temps forfaitaire de repas est de 48 minutes

Fermeture établissement : à compter de 20h00

Horaires décalés - Samedi -

Le samedi : dispositions particulières aux horaires décalés du mercredi au samedi

Plage flexible le matin	:	6h00 à 8h00 pour tout le personnel
Plage flexible le soir	:	12h30 à 15h10 pour tout le personnel
Plage fixe	:	8h00 à 12h30
Horaire établissement	:	7h00 à 13h30

Travail en équipe :

Horaires 2x9 - Nuit -

Fixe	:	Lundi à vendredi	:	16h40 / 01h00
		Samedi (horaire décalé)	:	13h30 / 19h24 (dont 10 minutes de pause)
Flexible	:	Lundi à vendredi	:	16h40 / 18h40
			:	00h20 / 02h00
		Samedi (horaire décalé)	:	12h30 / 14h30
			:	18h24 / 21h04

Horaires 7x7

Matin	:	05h00 / 13h00
Après Midi	:	13h00 / 21h00
Nuit	:	21h00 / 05h00

Horaires 3x8

Matin	:	05h00 / 13h10
Après Midi	:	13h00 / 21h10
Nuit	:	21h00 / 05h10

Cycle de 2 semaines :

1 semaine 4 jours	:	Lundi au jeudi
2 semaines 5 jours	:	Lundi au vendredi

Temps de repas

48 minutes sans badger et jusqu'à 1h30 en badgeant.

Forfait jour cadre

210 jours travaillés par an + 1 jour au titre de la solidarité.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Horaires

Capitalisation horaire flexible

Les heures réalisées en plus des horaires quotidiens de travail effectif peuvent être capitalisées. Le crédit ainsi constitué peut être cumulé avec celui du mois ou des mois suivants.

Ce crédit d'horaire flexible peut être récupéré par absence d'une demi-journée ou d'une journée avec l'accord de la hiérarchie durant n'importe quel jour de la semaine à l'exception des vendredis pour les semaines à 5 jours positionnées durant la période de finalisation du chiffre d'affaires.

Toute récupération par journée ou demi-journée en cours d'exercice vient en déduction d'un quota de 4 journées accordées par année.

En cas d'impossibilité de récupération dans l'année considérée, une possibilité d'affectation, dans la limite de 4 jours, est ouverte vers le compte épargne temps

Le débit horaire ne peut dépasser la valeur d'une journée.

Le déficit devra obligatoirement être récupéré dans l'exercice.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits

Heures excédentaires et supplémentaires

Les heures effectuées les jours normalement non travaillés sont des heures excédentaires. La réalisation de ces heures ne pourra avoir pour effet de porter la durée journalière et hebdomadaire au-delà des limites suivantes :

- ✓ Durée maximale quotidienne : 10 heures pouvant être portées à 12 heures à titre exceptionnel
- ✓ Durée maximale hebdomadaire : 46 heures
- ✓ Durée maximale moyenne sur 12 semaines consécutives : 42 heures

Le salarié a le choix entre le paiement des heures effectuées dans la limite de 175 heures dans l'année ou bien le remplacement par un repos d'une durée équivalente.

Compte tenu de l'organisation du travail sur l'année, la période de référence pour le décompte des heures supplémentaires est annuelle.

Option du paiement des heures réalisées

Ces heures sont rémunérées mensuellement, la majoration assortie de 25% est payée en fin d'année.

A compter du 1^o octobre 2007, le paiement de ces heures ainsi que la majoration ouvrent droit :

- ✓ à un allègement des cotisations sociales salariales plafonné à 21.5 %
- ✓ à une exonération d'impôt sur le revenu

Option du repos compensateur de remplacement

Le salarié décide soit d'une récupération en temps des heures effectuées, soit d'une affectation de ces heures au Compte Epargne Temps, converties en repos compensateur de remplacement.

Dans ce dernier cas, ces heures bénéficient d'une majoration en temps de 25%.

Si heures sont placées dans le Compte Epargne Temps, le paiement ultérieur est soumis aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

**Connaissez Vos Droits
Départ à la retraite**

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur jusqu'au *31/12/2009

CADRES de 60 à 65 ans

Préavis de mise à la retraite : 6 mois (Accord UIMM du 19/12/2003)

NON CADRES de 60 à 65 ans

Préavis de mise à la retraite : 2 mois (Accord UIMM du 19/12/2003)

Indemnité de départ à la retraite.

- Cadres et Non cadres -

- 1/5 de mois par année d'ancienneté
- 1/10 de mois supplémentaire par année d'ancienneté à compter de 25 ans.

Départ à la retraite « Carrières longues à l'initiative du salarié » - jusqu'au *31/12/2008

Préavis travaillé

- **Cadres** – 3 mois
- **Non Cadres** – 15 jours

Montant des indemnités

Indemnités imposables au-delà de 3050 euros soumis à cotisations y compris CSG et CRDS

Cadres		Non Cadres
1 mois après 5 ans	~~~~~	1,5 mois après 10 ans
2 mois après 10 ans	~~~~~	2 mois après 15 ans
3 mois après 20 ans	~~~~~	2,5 mois après 20 ans
4 mois après 30 ans	~~~~~	3 mois après 25 ans
5 mois après 40 ans	~~~~~	3,5 mois après 30 ans
		4 mois après 35 ans

Au-delà des dates précitées (*), le personnel aura la possibilité de partir à son initiative dans le cadre de la retraite .

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Force Ouvrière Marignane

Connaissez Vos Droits Votre Comité d'Etablissement

Participation

Mariages	:	129 Euros
Pacs	:	129 Euros
Naissances	:	129 Euros

Le versement volontaire de 1% au CE offre les avantages suivants :

- ✓ Bourse d'études : 612 € par an
- ✓ Vacances enfance : 10 % de réduction
- ✓ Vacances adulte : 10 % de réduction
- ✓ Prise en charge par votre CE des cotisations pour le capital décès et frais d'obsèques.
 - Capital décès pour le personnel actif (indexé sur le plafond Sécurité Sociale) :
pour 2007 : 9655.20 € + 868.97 € par enfant à charge
 - Garantie Obsèques (indexé sur le plafond Sécurité Sociale) :
pour 2007 : 2682.00 €

Prêts et secours sociaux

Prêts

Valeur modulable en fonction des problèmes sociaux rencontrés par le personnel.

Secours exceptionnel

Attribué en coordination avec le service social de l'établissement après constitution du dossier par le Comité d'Etablissement.

Cadeau de fin d'année pour les personnes en longue maladie (après 90 jours d'arrêt consécutif).

Solidarité

Aide au personnel en cas de besoin – participation de 70 % sur les séjours de vacances des enfants handicapés.

Enfant Handicapé

A l'occasion des fêtes de Pâques, un chèque évènement d'une valeur de 129 Euros + 1 chocolat par enfant à charge des parents.

Arbre de Noël

A l'occasion des fêtes de Noël :

- ✓ 1 jouet offert de 0 à 13 ans révolus
- ✓ 1 spectacle en Décembre pour tous les enfants qui ont droit au jouet

Pâques

A l'occasion des fêtes de Pâques, 1 chocolat pour enfant ayant droit au cadeau de Noël.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

**Connaissez Vos Droits
Votre Comité d'Etablissement**

Vacances enfants

Séjour multi activités en France et à l'étranger	Voir catalogue
Séjour à thèmes	40 % plafonné à 610 €
Séjours scolaires	30 % jusqu'à 300 €
Séjours linguistiques	50 % plafonné à 763 €
Centre aéré + tarif dégressif – 10% 2èm enfant, -20% au 3èm enfant	Mercredi 10€ par jour/par enfants. Vacances 12 euros/par jour/par enfants
Billetterie air, mer, fer	20 %
Stage formation à la conduite accompagnée	20 % plafonné à 122 €
Soutien scolaire	300 € participation du CE
Garde d'enfants	300 € participation du CE – enfant de 2 mois à 3 ans crèche ou assistante maternelle agréée
Enfants handicapés	70 % séjour de vacances

Vacances adultes =séjours subventionnés par CE 21 jours /an

	<u>Selon imposition :</u>
Catalogue voyages en France et à l'étranger proposé aux salariés 2 fois par an Eté /Hiver	- de 25 à 35 % de participation (40% enfants) - sur nos propres centres : de 25 à 50 % pour adultes et 60 % pour les enfants.
Billetterie air, mer, fer	20 % sur billet (1 voyage par an)
Flash voyages : Séjours promo. (groupes)	
NOS « agences » Partenaires : Permanences des Agences Partenaires au service commercial du C.E. 12h/14h	20% de participation
Partenaire Catalogue : (1 voyage par an).permanences des agences au CE. Plus de 100 catalogues à consulter.	35 %

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

**Connaissez Vos Droits
Votre Comité d'Etablissement**

Vacances adultes =séjours subventionnés par CE 21 jours /an (suite)

Séjours « Nature Découverte » : <i>Sont concernés, les Gîtes de France, Logis de France, tous les campings et une liste des partenaires du CE.</i>	30% (plafond 400 euros/an)
Mariage et Pacs : <i>Une subvention supplémentaire vous sera accordée et appliquée sur le prix net de votre facture CE.</i>	10 %
Jeunes Eurocopter de -27 ans - salariés -	Une subvention vacances adultes supplémentaire de <u>150 euros par an</u> est allouée mais non cumulable d'une année sur l'autre.
Camping car	25 à 35 % (voir brochure CE)
Compte épargne vacances	Permanences de 2 banques au service commercial. Participation supplémentaire de 3.5% si règlement prélevé du compte épargne vacances.

Fêtes des mères

A toutes les mères de famille, repas offert dans un des restaurants d'entreprise – bon d'achat à la coopérative de 40 Euros.

Centre de Santé

Un centre médical et un dentaire sont à la disposition du personnel.

Senior

Séjours vacances (jusqu'à 10 % par certains organismes).

Autres prestations

Bons sport et culture	40 % plafonné à 75 €/ par famille pour toutes activités sportives et culturelles pratiquées en dehors des associations L.AC. et A.S.E.
Bon d'achat rentrée scolaire	75€ par enfant en secondaire (collège et lycée) et 2 ans après la fin du cycle secondaire (BTS, DUT...)
Véhicule utilitaire	26,37 € pour les véhicules de 12m ³ 28,97 € pour les véhicules de 20m ³

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Couverture Santé - MSAé

Depuis juillet 2004 tout le personnel (non cadres forfaités et non forfaités et cadres) bénéficie d'une couverture santé avec une participation de l'employeur.

Cette couverture répond à une demande très ancienne d Force Ouvrière et résulte de notre persévérance.

[Le contrat des non cadres non forfaités \(salarié\(e\)s jusqu'à 305 points inclus\) est géré par un organisme mutualiste de proximité \(MSAé à Marignane\).](#)

Contact : 04 42 85 85 36

Horaires

« Usine »

Lundi & Jeudi

08h30 – 10h30

12h00 – 14h00

15h00 – 16h30

Mercredi

08h30 – 10h30

12h00 – 14h00

« Extérieur »

Lundi, Mercredi & Jeudi

09h00 – 10h30

15h00 – 16h30

[A l'inverse le contrat des forfaités et cadres est géré par un organisme centralisé.](#)

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Couverture Santé - MSAé

Dossier d'adhésion et situation de famille

- ✓ Vous êtes embauché, vous devez renseigner les documents d'adhésion au contrat obligatoire, joindre les justificatifs demandés et transmettre l'ensemble à la Mutuelle.
- ✓ Vous êtes muté d'un établissement vers un autre, y compris dans la même société, vous devez démissionner de la mutuelle du premier établissement et adhérer à la mutuelle du nouvelle Etablissement.
- ✓ Vous êtes marié et vous avez déclaré une situation isolée. Attention, régularisez rapidement votre situation.
- ✓ Vous êtes en concubinage et votre concubin n'est pas couvert par votre numéro de Sécurité Sociale, il ne peut pas bénéficier du contrat EADS.
- ✓ Votre conjoint bénéficie d'une mutuelle obligatoire dans son entreprise, vous devez quand même souscrire à la mutuelle du groupe EADS en situation famille.
- ✓ Vous pouvez être amené à justifier votre situation de famille déclarée sur le bulletin d'adhésion si les informations transmises ne correspondent pas à celles détenues par votre Etablissement.
- ✓ Votre situation change, n'oubliez pas d'en informer l'Établissement et la Mutuelle au moyen des documents mis à votre disposition par la Direction des Ressources Humaines.
- ✓ Enfant majeur scolarisé ou étudiant ou en apprentissage. Tous les enfants majeurs seront radiés au 31 décembre. Ils seront ré affiliés sans interruption de droit si la Mutuelle reçoit les justificatifs avant cette date. En cas de demande d'inscription en cours d'année scolaire, l'affiliation sera effectuée avec une date d'effet au 1er octobre de l'année scolaire en cours.
- ✓ En cas de décès du salarié, le conjoint survivant ne peut pas poursuivre le contrat du salarié dans les mêmes conditions. Il doit souscrire un contrat de son choix.

Toutes ces informations et bien d'autres sont disponibles sur le site www.mutuelle-msae.fr ou directement à l'accueil, dans les bureaux de la MSAé.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

**Connaissez Vos Droits
Couverture Santé - MSAé**

LE CONTRAT EADS – Non Cadre – Non Forfaité < 335 points

Prestations ville	SS + CONTRAT EADS * et limites
Consultations et Visites (1)	100%TC+dépassement
CHL (limite)	120%
DP (limite)	170%
Professeur faculté (limite)	220%
Acte de petite chirurgie (K inférieur à 50 ou acte inférieur à 91€)	100%
Acte de radiologie	100%
Acte de biologie	100%
Soins infirmiers	100%
Auxiliaires médicaux	100%
Pharmacie 65%, Pharmacie à 35%	100%
Pharmacie non remboursée (9)	0%
Pansements et accessoires	100%

(1) le dépassement autorisé pris en charge à 80% de son montant. Toutefois les honoraires pris en compte (TC + Dépass.t) sont limités (voir CHL, DP et Professeur faculté)

Prestations dentaire optique

Soins dentaires	1,5
Prothèses dentaires acceptées	2,45
Prothèses refusées	1
Orthodontie acceptée	2,75
Orthodontie refusée	1
Forfait lunettes (voir formule accepté ou refusé)	110€ 1fois/an/bénéficiaire
Forfait lentilles (voir formules différentes pour acceptées ou refusées)	110€ 1fois/an/bénéficiaire
Prothèses auditives (limite1/an/famille)	1
Prothèses non dentaires	1

Optique Contrat de base : (accepté ou refusé) Verres 340%TC avec mini 50%Frais Réels, Monture 3%PMSS/an/bénéficiaire (80,46€) Limite globale à 110€/an/bénéficiaire. ATTENTION, il s'agit d'un plafond.

Lentilles Contrat de base Acceptées SS 250%TC avec mini 50%Frais Réels (limite à 110€/an/bénéficiaire), **Refusées** SS 100%TC (limite à 1fois/an/bénéficiaire). ATTENTION, il s'agit d'un plafond.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

Connaissez Vos Droits Couverture Santé - MSAé

Prestations hospitalisation

Hospitalisation chirurgicale	100% TC + 50% Dépassement
Chambre particulière (limite 2%PMSS/J)	53,64 €
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans (limite 1% PMSS/J)	26,82 €
Actes Chirurgie et Honoraires de chirurgien	100%TC+Dépass.t selon notoriété praticien
Hospitalisation médicale	100% TC + 50% Dépasst
Hospitalisation en maison de repos	100% TC + 50% Dépasst
Forfait journalier hospitalier (NFJ)	Frais Réels
Forfait journalier hospitalier Psy (FJP) (3)	OUI (3)
Forfait journalier en maison spécialisée (FJR) (2)	NON
Transport en ambulance	100%
Contribution forfaitaire pour actes >91€	18 €

(2) Maison de convalescence, de repos, centres de longs séjours et rééducation fonctionnelle, institut médico-éducatif ou médico-pédagogique.

(3) Les séjours en établissement psychiatrique dans la limite de 60J/an/bénéficiaire

Prestations allocations

Allocation exceptionnelle	OUI
Forfait cure thermale acceptée (limite 16%PMSS)	429,12 €

PMSS au 1er janvier 2007 : 2682€

Pour une meilleure compréhension, les niveaux optionnels comprennent les remboursements de la SS, du contrat EADS et de la Mutuelle

* Parcours de soins respecté : PSR

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO-

IPECA-PRÉVOYANCE ET VOUS

Parce qu'il est indispensable de compléter les prestations offertes par la Sécurité sociale, vos organisations syndicales et notamment Force Ouvrière ont obtenu par la négociation avec la direction d'EADS la mise en place un contrat de prévoyance santé pour mieux protéger les salariés de notre entreprise.

En tant que salarié d'Eurocopter, vous bénéficiez, ainsi que l'ensemble des personnes à votre charge, conjoint (e) et enfants d'une couverture complémentaire santé.

Nouveau, le contrat EADS intègre également les couples pacsés '

L'IPECA depuis l'origine a en charge ce contrat collectif. Régulièrement amélioré ce contrat permet de faire bénéficier aux entreprises et par là même aux salariés d'un tarif de groupe négocié avec l'Institution de prévoyance, en fonction de la démographie de leur entreprise, mais aussi de la prise en charge d'une partie des cotisations par l'employeur.

Les garanties IPECA-PRÉVOYANCE sont étendues dans tous les domaines qui concernent les besoins des salariés :

- ✓ en santé, depuis le simple remboursement du Ticket Modérateur jusqu'aux remboursements les plus élevés, qu'il s'agisse d'optique, dentaire, hospitalisations,...
- ✓ en arrêt de travail, incapacité temporaire ou invalidité permanente,
- ✓ pour la couverture décès, diverses solutions sont proposées sous forme de capitaux et/ou de rente pour le conjoint et les enfants.

Vous trouverez dans le tableau suivant l'ensemble des prestations et le niveau des remboursements prévus dans le contrat EADS.

Votre situation change, pas votre complémentaire santé !

Tout au long de votre vie, vous resterez un participant IPECA-PRÉVOYANCE. Vous avez ainsi, la possibilité de bénéficier de garanties santé, si votre contrat de travail est suspendu, rompu, qu'il s'agisse de retraite, chômage, congé parental ou congé sabbatique.

Pour en savoir plus sur l'offre santé réservée aux salariés d'EUROCOPTER :

Téléphone : 0 810 234 234

Mais aussi sur internet : www.ipeca.fr ou par mail contact.indiv@ipeca.fr

RISQUE FRAIS DE SANTE Cadres et Non cadres forfaités (articles 4 et 4 bis)

Ces prestations tiennent compte des remboursements de la Sécurité Sociale

HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE
100 % du BR
Dépt : à concurrence de 50 % de son montant.

ACTE DE CHIRURGIE
100 % du BR
Dépt pris en charge en fonction du nombre de seuil d'exonération du TM et de la qualité du praticien.
(le détail des taux de remboursement sera communiqué par l'Institution au participant à sa demande)

TRANSPORT SANITAIRE (remboursé par la SS)
100 % du BR

CHAMBRE PARTICULIERE
100 % des FR, limités à 2 % du PMSS par jour.

LIT ACCOMPAGNANT ENFANT MOINS DE 12 ANS
100 % des FR, limités à 1 % du PMSS par jour.

FORFAIT JOURNALIER (2)
100 % des FR.

Ces prestations tiennent compte des remboursements de la Sécurité Sociale

PHARMACIE
(remboursée par la Sécurité Sociale seulement)
Remboursée à **65%** par la SS 100% BR
Remboursée à **35%** par la SS 100% BR
Remboursée à **15%** par la SS Non

HONORAIRES MEDICAUX (y compris en maternité)
100 % du BR
Dépt : à concurrence de 80 % de son montant dans la limite de :
50 % du BR pour un CHL,
100 % du BR pour un DP,
150 % du BR pour un P.

AUXILIAIRES MEDICAUX
100 % du BR

ANALYSES LABORATOIRES (1)
(actes définis à la nomenclature Sécurité Sociale seulement)
300 % du RbtSS.

Ces prestations s'ajoutent aux remboursements de la Sécurité Sociale

CURES THERMALES
Remboursées par la Sécurité Sociale 100 % des FR, moins Rbt SS. Dans la limite de 1000 points AGIRC par cure.
Non remboursées par la Sécurité Sociale 100 % des FR. Dans la limite de 1000 points AGIRC par cure
Avec accord préalable de l'Institution.

Ces prestations tiennent compte des remboursements de la Sécurité Sociale

ORTHOPEDIE - PROTHESES NON DENTAIRE
300 % du RbtSS..

Ces prestations tiennent compte des remboursements de la Sécurité Sociale

OPTIQUE
Verres **275 %** du Rbt SS avec un minimum de **50 %** des FR.
Montures **100 points** AGIRC.

LENTILLES CORRECTIVES CORNEENNES
Remboursées par la SS 275 % du Rbt SS avec un minimum de **50%** des FR.
Non remboursées par la SS 100 % des FR avec un maximum de **200%** du BR
Un acte par an et par personne.

OPERATION DE LA MYOPIE
200 % du BR
applicable pour une paire de lentilles cornéennes.

Ces prestations tiennent compte des remboursements de la Sécurité Sociale

SOINS DENTAIRE
100 % du BR
Dépt : à concurrence de 80 % de son montant dans la limite de :
50 % du BR pour un CHL,
100% du BR pour un DP,
150 % du BR pour un P.

PROTHESES DENTAIRE
Remboursées par la SS 100 % du BR
Dépt : à concurrence de 200 % du BR
Non remboursées par la SS 100% du BR

ORTHODONTIE
Remboursée par la SS 100 % du BR
Dépt : à concurrence de 250 % du BR
Non remboursée par la SS 100 % du BR
Moins de 18 ans début des soins.

MATERNITE

Enfant né viable : Forfait de 10 % du PMSS.
Enfant non viable :
- des le 6eme mois de grossesse Forfait de 5 % du PMSS.
- à compter du 8eme mois Forfait de 10 % du PMSS.

Chambre particulière **2 %** du PMSS par jour
Frais supplémentaires engagés du fait de complications sont remboursés au titre de l'hospitalisation médicale et chirurgicale.
Dépassements d'honoraires sur examen pré et post natals sont remboursés au titre des honoraires médicaux.
Dépassements d'honoraires liés à l'accouchement sont remboursés au titre des actes de chirurgie.

GLOSSAIRE : **Rbt SS** remboursement de la Sécurité Sociale, **FR** frais réels engagés, **BR** base de remboursement de la SS, **PMSS** plafond mensuel de la Sécurité Sociale, **Dépt** dépassement de tarif, **CHL** praticien conventionné à honoraires libres, **DP** praticien autorisé à dépassement permanent, **P** professeur de Faculté, **TM** ticket Modérateur

- (1) La participation forfaitaire (fixée au 1^{er} janvier 2005 à 1 Euro) reste à la charge du bénéficiaire.
- (2) Le forfait journalier hospitalier est pris en charge pour tout séjour en hôpital ou clinique, maison de convalescence, de repos, centre rééducation fonctionnelle.
En cas d'hospitalisation psychiatrique, la prise en charge du forfait hospitalier est limitée à 60 jours par séjour.

- POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS FO -