



LA CFDT ENGAGÉE À VOS CÔTÉS AU QUOTIDIEN



Chers Collègues,

Il n'est pas toujours facile pour un salarié de savoir quels sont ses droits et comment les faire respecter. Ainsi, pour répondre à toutes vos questions et quelle que soit votre situation, nous avons réalisé ce livret du salarié CFDT/ESCOTA afin qu'il vous apporte le maximum de renseignements pratiques. Tous les jours, la CFDT s'engage pour défendre, conserver ou obtenir de nouveaux droits pour les salariés. La tâche n'est pas toujours facile d'autant plus que nous nous refusons d'adopter des postures électoralistes car notre objectif est de défendre l'intérêt collectif et non personnel.

Ce livret est le produit du travail de vos élus CFDT, nous sommes là pour vous accompagner dans votre parcours professionnel, alors bonne lecture !

SOMMAIRE

LE CONTRAT DE TRAVAIL

LA REMUNERATION

LES REPOS ET CONGES

LA FORMATION

L'EPARGNE SALARIALE

LE REGIME DE PREVOYANCE

MEDAILLES ET RETRAITE

LE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CDI

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Contrat de travail à Durée Indéterminée est un contrat sans limitation de durée conclu entre un employeur et un salarié. Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail.

Il peut être à temps plein ou à temps partiel.

La rupture du CDI est possible dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Il peut toutefois y être mis un terme sans justification particulière et sans indemnité pendant la période d'essai.

En pratique, il est d'usage de préciser par écrit un certain nombre d'éléments, notamment :

- l'identité et l'adresse des parties,
- la fonction et la qualification professionnelle,
- le lieu de travail,
- la durée du travail,
- la rémunération (salaire et primes),
- les congés payés,
- la durée de la période d'essai,
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat,
- et éventuellement la clause de non-concurrence ou de mobilité.

LE CDD

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Un Contrat de travail à Durée Déterminée ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire :

- Emplacement d'une absence
- Accroissement temporaire de l'activité

La définition précise de son motif doit être portée sur le contrat.

À défaut de contrat écrit, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Il doit indiquer :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement,
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;

- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est un contrat par lequel un salarié s'engage à travailler pour une durée inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine.

On distingue plusieurs types de contrat à temps partiel dont les modalités sont résumées ci-dessous.

LE TEMPS PARTIEL D'EDUCATION

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants, vous pouvez demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation partiel pour élever cet enfant. La durée de cette période d'activité à temps partiel pour élever un enfant varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

Vous devez justifier d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance ou à l'arrivée d'un enfant.

LE TEMPS PARTIEL CREATION D'ENTREPRISE

Le salarié qui envisage de créer ou de reprendre une entreprise peut bénéficier d'une période de travail à temps partiel.

Il vous faut justifier de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

La demande initiale ne peut être supérieure à un an et peut être prolongé d'une année complémentaire.

LE TEMPS PARTIEL CONVENTIONNEL

Les conditions de possibilité de travail à temps partiel sont fixées par les accords d'entreprise 16, 27 et 70.

Le calcul du taux d'emploi sera :

Sans JRTT>>>>>>> taux = horaire hebdomadaire

35

Avec JRTT>>>>>>> taux = horaire hebdomadaire

39

LA REMUNERATION

LE TRAITEMENT DE BASE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Un salaire de base est fixé pour chaque salarié et correspond à un traitement annuel appelé SBAG (salaire de base annuel garanti) pour les non cadres.

Les SBAG 2017 sont les suivants :

CLASSE	SBAG
A	18994€
B	18994€
C	19765€
D	20768€
E	22060€
F	23957€
G	27380€
H	27609€

Les montants des rémunérations annuelles garanties pour les cadres sont les suivants :

CLASSE	RAG
I	35656€
J	35656€
K	39879€
L	45398€

HEURES EXCEDENTAIRES

DE QUOI S'AGIT-IL ?

D'éventuelles heures excédentaires peuvent être accomplies au-delà des heures contractuelles.

Il s'agit des heures supplémentaires pour les agents à temps plein, des heures complémentaires pour les agents à temps partiel et les heures exceptionnelles prévues conventionnellement.

HEURES MAJOREES

DE QUOI S'AGIT-IL ?

En fonction de l'horaire accomplie, certaines heures font l'objet d'une majoration. Il s'agit notamment des heures de nuit, des heures de dimanche, de jours fériés...

UN 13em MOIS

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Prévu dans notre convention collective, il est égal au montant du salaire de base et des primes fixes du mois de décembre. Il est versé en 3 fois : 2 acomptes aux mois de juin et novembre, le solde est versé au mois de décembre.

Pour les cadres, il est réparti dans le traitement de base sur 12 mois.

ELEMENTS DIVERS

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Attachées à certains métiers ou en contrepartie de contraintes spécifiques auxquelles peuvent être assujettis les salariés, des primes sont prévus (prime salissure, prime astreinte, prime de trafic...)

INDEMNITE DE PANIER

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Une indemnité de paniers d'un montant correspondant à 6.6178€ en 2017 est versée aux salariés hors structure. Le panier ayant été intégré au salaire de base pour ces personnels.

INDEMNITE D'ELOIGNEMENT

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Une prime d'éloignement est attribuée au personnel non-cadre en fonction de l'éloignement domicile-travail. Les valeurs 2017 sont les suivantes :

Distance aller simple	Tranche	Valeur mensuelle	Valeur journalière
≥2km et <5km	1	25,34€	1,33€
≥5km et <10km	2	50,18€	2,52€
≥10km et <15km	3	74,75€	3,79€
≥15km et <20km	4	82,97€	4,29€
≥20km et <40km	5	95,76€	4,78€
≥40km	6	123,46€	6,15€

LE PAIEMENT

Le paiement des salaires est effectué par virement pour les derniers jours du mois.

LES REPOS ET CONGES

LES REPOS

LE REPOS QUOTIDIEN

Vous avez droit à un repos quotidien de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 9 heures consécutives sous certaines conditions.

LE REPOS HEBDOMADAIRE

Vous ne pouvez pas travailler plus de 6 jours par semaine. Vous avez droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24h consécutives à laquelle s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien (soit 35h de repos hebdomadaire). Des dérogations restent possibles après avoir avisé l'inspecteur du travail.

LES JOURS FERIES

Sont considérés comme jours chômés et payés les jours suivants : Le 1^{er} janvier (nouvel an), le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 Août, le 1^{er} Novembre (Toussaint), le 11 Novembre, le 25 décembre (jour de Noël).

LES PAUSES

Les agents qui travaillent en continu bénéficient d'un temps de pause pris sous différente forme en fonction du métier.

LES CONGES ANNUELS

LES CONGES PAYES

Vous avez, quelle que soit votre ancienneté, droit chaque année à un congé payé, que votre contrat soit à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).

La durée des congés varie en fonction des droits acquis.

DUREE DU CONGE

Période de référence

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Mode de calcul

Chaque salarié bénéficie, sur la base d'un droit annuel plein, d'un droit à congés payés légal de 25 jours ouvrés.

Lorsque le nombre de jours acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Tout salarié de la filière péage en TFA bénéficie d'une semaine de repos supplémentaire (7 jours calendaires)

Pour le personnel à statut modulé, sont considérés comme jours ouvrés, les jours de travail prévus dans leur TFA partiel ainsi que les jours pouvant faire l'objet en cours d'exercice du positionnement d'un poste de travail, à l'exclusion des jours de repos fixes.



PRISE DES CONGES

Ils peuvent être pris de manière fractionnée, sous conditions.

Les salariés pour qui, conventionnellement, il est demandé le positionnement prévisionnel de trois semaines, solidairement ou par pan d'une semaine, de leur congé principal au 10 mars de chaque année, bénéficient d'un décompte pour chacune de ces semaines de 4 jours ouvrés.

Les salariés mariés ou liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Situation du salarié en congé

Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés.

Toutefois, il existe une dérogation au bénéfice des salariés embauchés par contrat vendanges

A savoir : Un congé posé sur un jour férié n'est pas décompté.

CONGÉS PAYÉS ANNUELS ET MALADIE

En cas de maladie avant le départ en congés

Le salarié malade avant le départ en congés a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail

Les congés peuvent être reportés même lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période autorisée.

En cas de maladie pendant les congés

Le juge européen considère que le report des congés payés s'impose lorsque le salarié tombe malade durant la période de congés payés.

CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR FRACTIONNEMENT

Si au 31 octobre de chaque année, le solde des congés payés hors 5^{em} semaine est supérieur ou égal à 5 jours, vous bénéficiez de 2 jours supplémentaires. Si le solde est de 2,5 jours minimum et inférieur à 5 jours, vous bénéficiez d'1 jour supplémentaire.

LA CONVERSION DU 13^{EME} MOIS

Si vous le souhaitez, votre 13^{eme} mois peut être transformé pour tout ou partie en congés. Votre demande doit impérativement être formulée au plus tard le 10 mars.

LES CONGES AGENTS POSTES AGES

En fonction de votre âge et de votre ancienneté en travail posté et sous condition vous pouvez bénéficier de congés supplémentaires CAPA.

LES REPOS ET CONGES

LES CONGES LIES A L'ARRIVE ET A L'EDUCATION D'UN ENFANT



LE CONGE MATERNITE

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité. La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues.

Vous devez prévenir votre employeur de votre état de grossesse, afin de bénéficier de l'aménagement du temps de travail prévu par l'attribution d'1 heure de repos par journée de travail à compter du 3ème mois et de 2 heures à compter du 6ème mois. Avec accord de la hiérarchie, il est possible de cumuler ces heures dans le cadre de la semaine.

Indemnisation

Pendant le congé maternité, la salariée enceinte perçoit son salaire. Une subrogation est effectuée.

Durée légale

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître ou, en cas de naissance d'un seul enfant, le nombre d'enfants déjà à charge

Nombre d'enfants à naître	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines	16 semaines
1	2 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
2	-	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	-	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Report du congé prénatal

Sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit sa grossesse, la salariée peut demander à réduire son congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

En cas de maladie de la mère (congé pathologique)

En cas de maladie de la mère due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical, la durée du congé de maternité est augmentée dans les limites suivantes : 2

semaines avant la date présumée de l'accouchement, 4 semaines après l'accouchement.

En cas d'accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue lorsque l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue et que son hospitalisation est obligatoire.

En cas d'accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Fin du congé

À l'issue de son congé de maternité, la salariée passe une visite médicale de reprise du travail et retrouve son emploi. Vous aurez un entretien professionnel consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle.

LE CONGE PATERNITE

Le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce congé a une durée maximale de 11 jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés compris). Il est au maximum de 18 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Il se cumule avec le congé de naissance de 3 jours, accordé pour la naissance de l'enfant.

Le congé de paternité doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant en avertissant la société au moins 1 mois avant le départ en congé.

Vous avez la faculté de reporter le début du congé dans les conditions suivantes :

Délai pour prendre le congé en fonction du cas ouvrant droit à un report

Cas ouvrant droit au report du congé de paternité	Délai pour prendre le congé en cas de report
Hospitalisation de l'enfant	Dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation
Décès de la mère	Dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal accordé au père

Calcul

Aucune subrogation n'est faite par la société, vous percevrez donc vos indemnités directement de la sécu. Pour calculer le montant des IJ, votre CPAM détermine un salaire journalier de base calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (pour les salariés mensualisés).

Votre salaire est pris en compte dans la limite du montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 269 € par mois en 2017). La sécurité sociale retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.

Le montant minimum des IJ de paternité est fixé à 9,29 € par jour.

Le montant maximum des IJ de paternité est fixé à 84,90 € par jour.

LES REPOS ET CONGES

LE CONGE D'ADOPTION

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé et d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adoptés, nombre d'enfants déjà à charge...). Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Pendant le congé d'adoption et sous conditions, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos.

Le calcul des IJ est identique à celui du congé paternité.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Vous aurez un entretien professionnel consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle.

LE CONGE PARENTAL

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Pour avoir droit à ce congé, vous devez avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Ce congé étant non rémunéré, vous pouvez bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) versée par la CAF.

Durée du congé ou de la période d'activité à temps partiel fixée en fonction de la situation y ouvrant droit	
Situation ouvrant droit au congé ou à la période d'activité à temps partiel	Durée maximale du congé ou de la période d'activité à temps partiel
Naissance d'1 ou plusieurs enfants	1 an, renouvelable 2 fois
Naissance multiple d'au moins 3 enfants (à partir du 1er octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants (en cas d'arrivée au foyer à partir du 1er octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6è anniversaire des enfants)
Adoption d'1 ou 2 enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable

Information de l'employeur

Si le congé ou la période d'activité à temps partiel débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, vous devez informer l'employeur 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou du congé d'adoption. Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé ou de la période d'activité à temps partiel.

Prolongation ou modification

Lorsque le salarié entend prolonger sa période d'activité à temps partiel ou prendre un congé à temps plein, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

Date de fin du congé ou de la période d'activité à temps partiel fixée en fonction de la situation y ouvrant droit	
Situation ouvrant droit	Date de fin
Naissance d'un seul enfant	Au plus tard le jour du 3ème anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants	Au plus tard : <ul style="list-style-type: none"> soit à la date d'entrée à l'école maternelle, soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6ème anniversaire des enfants
Adoption d'un ou plusieurs enfants	Au plus tard au 3ème anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption d'au moins 3 enfants (uniquement en cas d'arrivée simultanée d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption)	Au plus tard le jour du 6ème anniversaire des enfants



LES REPOS ET CONGES

LES CONGES POUR MALADIE, HANDICAP, OU DEPENDANCE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

A Noter : Tout salarié peut faire un don de ses jours de repos acquis et non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade.

LE CONGE POUR ENFANT MALADE

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié, il est de 3 jours ouvrés (renouvelables après accord).

LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Votre enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, ce congé vous permet de bénéficier d'une réserve de jours pour s'occuper de lui.

Ce congé est non rémunéré mais vous pouvez bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

Durée du congé

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois en journées entières.

Demande de congé

La demande de congé doit être formulée au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Vous devez justifier votre demande par un certificat médical attestant les faits.

Chaque fois que vous souhaitez prendre un ou plusieurs jours de congé, vous devez informer votre hiérarchie au moins 48 heures à l'avance.

LE CONGE DU PROCHE AIDANT

Un membre de votre famille ou pas est handicapé ou fait l'objet d'une perte d'autonomie vous pouvez cesser ou exercer votre activité professionnelle à temps partiel pour vous occuper de lui. Pour pouvoir bénéficier du congé, vous devez avoir une ancienneté minimale de deux ans.

Ce congé est non rémunéré.

Le proche ouvrant droit à ce congé peut être :

-Le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS,

-L'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales,

-Le collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes, petits-neveux et nièces, cousins et cousines germains),

-L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.

-Depuis avril 2016, une personne âgée ou une personne handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Durée

Le congé est d'une durée de **3 mois** renouvelables, dans la limite d'**1 an** pour l'ensemble de la carrière du salarié.

Demande de congé

La demande doit être formulée au moins **2 mois** avant le début du congé. Toutefois, le délai de prévenance peut être abaissé à **15 jours** dans les situations d'urgence.

Le renouvellement doit être formulé au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Vous voulez assister un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Vous pouvez bénéficier de ce congé ou réduire votre activité.

Ce congé est non rémunéré mais vous pouvez bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (fixée à 21 jours maxi).

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de solidarité familiale peut s'occuper :

-soit d'un ascendant,

-soit d'un descendant,

-soit d'un frère ou d'une sœur,

-soit d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Durée

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Demande de congé

La demande doit être formulée au moins **15 jours** avant le début du congé ou le terme initialement prévu pour le renouvellement.



LES REPOS ET CONGES

LES CONGES SPECIFIQUES

LES CONGES POUR EVENEMENT FAMILIAUX

Ces journées d'absence sont prises au moment des événements en cause, et pas nécessairement le jour où ils surviennent. Vous devez remettre un justificatif à votre hiérarchie.

Nature de l'absence	Nombre de jours ouvrés
Mariage Salarié	5
PACS Salarié DP durée 11/2015	4
Mariage Enfant	2
Mariage frère et sœur	1
Naissance Enfant	3
1 ^{er} communion enfant ou petit enfant	1
Maladie grave conjoint ou enfant à charge	3 renouvelables après accord
Décès conjoint ou enfant	5
Décès père ou mère	5
Décès frère ou sœur	2
Décès beau-frère, belle-sœur, grand-parent, petit enfant du salarié ou de son conjoint	2
Période militaire	3
Survenance d'un handicap à un enfant	2

LE CONGE SANS SOLDE

Vous pouvez bénéficier d'un congé sans solde si vous avez 5 ans d'ancienneté. Ce congé est non rémunéré.

Durée

Ce congé est de 6 mois renouvelable 1 fois pour les maîtres et les employés, et de 3 mois renouvelable 1 fois pour les cadres.

Demande de congé

La demande doit être formulée au moins **6 mois** avant le début du congé. Le renouvellement doit être formulé au moins **2 mois** pour les maîtres et cadres et **1 mois** pour les exécutions avant le terme initialement prévu.

Il ne peut s'inscrire dans le prolongement d'un congé sabbatique et inversement. Le délai de carence entre ces deux congés est de 6 ans.

LE CONGE SABBATIQUE

Vous pouvez bénéficier d'un congé sabbatique si vous remplissez toutes les conditions suivantes :

- Une ancienneté de 36 mois minimum dans l'entreprise, consécutifs ou non,
- 6 ans d'expérience professionnelle,
- Ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois, d'un congé de création d'entreprise ou d'un autre congé sabbatique.

Durée

La durée du congé varie de **6 mois** minimum à **11 mois** maximum.

Demande de congé

La demande doit être formulée au moins **3 mois** avant le début du congé.

LE CONGE CREATION D'ENTREPRISE

Si vous envisagez de créer ou de reprendre une entreprise, vous pouvez bénéficier d'un congé ou passer à temps partiel pour vous investir dans votre projet.

Pour cela, vous devez avoir 24 mois d'ancienneté et respecter un délai de 3 ans entre les deux demandes si vous en avez déjà bénéficié.

Durée

Le congé création d'entreprise est d'une durée maximale de **12 mois** renouvelable 1 fois.

Demande de congé

La demande doit être formulée au moins **2 mois** avant le début du congé ou de l'activité à temps partiel. Le renouvellement doit être formulé au moins **2 mois** avant le terme initialement prévu.

LE CONGE EXAMEN

Vous pouvez bénéficier d'un congé-examen si les conditions suivantes sont respectées :

- Être salarié et justifier d'une ancienneté de 2 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois minimum dans l'entreprise.
- Passer un titre ou diplôme enregistré dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Durée

Le congé est d'une durée maximale de **24 heures** (soit 3 jours de travail) pour préparer l'examen auquel s'ajoute la durée de l'examen.

Demande de congé

La demande doit être formulée au moins **2 mois** avant la date de début des épreuves.

Un congé supplémentaire s'ajoute au congé-examen depuis la loi Macron :

« Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L.3141 du code du travail. »

LA FORMATION

Chaque salarié a droit à des formations tout au long de sa vie professionnelle. Un accès à la formation continue est possible grâce à différents dispositifs : CIF, CPF, VAE, mais aussi au plan de formation, qui est à l'initiative de l'employeur.

LE PLAN DE FORMATION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le plan de formation rassemble toutes les actions de formation mises en place dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise.

Les actions du plan de formation visent principalement l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail, notamment par des actions de formation, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

SA MISE EN OEUVRE

L'entretien professionnel est destiné à envisager vos perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.

A partir de là, le plan de formation est construit.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif de votre parcours professionnel, permettant de vérifier notamment que vous avez effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Chaque année, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise :

- une 1^{re} réunion devant être organisée avant le 1^{er} octobre de chaque année, lors de laquelle est présenté le bilan des actions de formation réalisées,
- une 2^e réunion devant être organisée avant le 31 décembre, lors de laquelle sont examinés le plan de formation pour l'année en cours et celle à venir et les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) et le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

LA VAE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La Validation des Acquis de l'Expérience vous permet d'obtenir grâce à votre expérience une certification, enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Ce peut être :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle.

SA MISE EN OEUVRE

L'étape importante consiste à se renseigner afin de connaître la certification et si celle-ci rentre bien dans le cadre de la VAE. Pour cela adressez-vous à un point relais conseil VAE (info sur internet). Il pourra notamment vous aider à étudier la pertinence du projet et à en obtenir le financement.

Vous devez déposer votre demande de VAE à l'organisme qui délivre le diplôme ou la certification. Vérifiez aussi auprès de lui les délais et les conditions du dépôt.

Vous ne pouvez déposer, par année civile :

- qu'une seule demande pour un même diplôme,
- que 3 demandes s'il s'agit de diplômes différents.

Le dossier comprend :

- les documents sur votre expérience et la durée des différentes activités,
- et éventuellement les attestations des formations suivies et diplômes obtenus.

Le dossier de VAE précise les connaissances, compétences et aptitudes acquises par l'expérience en relation avec le diplôme ou le titre visé.

Vous pouvez présenter des bulletins de salaires, des attestations d'employeur ou de formations.

L'organisme certificateur vérifie que votre dossier est recevable, notamment sur la durée d'activité minimale d'un an. Une fois l'avis de recevabilité obtenu, vous devez demander et préparer la validation par le jury. Cette validation est basée sur l'examen du dossier de validation que vous aurez rédigé. Ce dossier va permettre au jury d'évaluer si vous avez acquis les compétences requises par la certification. Pour compléter l'examen de ce dossier, le jury peut vous convoquer à un entretien et, pour certaines certifications, proposer une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Vous pouvez demander un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Ce congé est assimilé à une période de travail pour déterminer vos droits en matière de congé payé annuel et pour le calcul de votre ancienneté dans l'entreprise.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Vous devez transmettre votre demande à votre employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE.

Elle doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée,
- la date, la nature et la durée des actions envisagées,
- le nom de l'organisme certificateur.

Dans les 30 jours suivant la réception de votre demande, l'employeur vous informe par écrit de son accord ou des raisons motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Au retour du congé, vous devez présenter une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification.

Vous ne pourrez demander un nouveau congé pour VAE auprès du même employeur qu'après un délai d'1 an.

LE CPF

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Compte Personnel de Formation a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Il est alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Il recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale :

Depuis le 15 mars 2017, il est notamment possible d'utiliser le CPF pour financer son permis B (préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que :

- l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte,
- et que le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un salarié à temps plein aura acquis 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi.

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

SA MISE EN OEUVRE

Il est nécessaire de se connecter sur le site « moncompteformation.gouv.fr » afin de choisir votre formation et de saisir votre dossier.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'Opcva collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ou l'Opacif si le CPF vient compléter un Cif,
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

LE CIF

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Congé Individuel de Formation permet à tout salarié de suivre, à son initiative, des actions de formation, afin d'accéder à un niveau de qualification supérieur, de changer d'activité ou de profession. Le CIF permet également de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme, professionnel ou non. La formation suivie dans le cadre du CIF peut ne pas avoir de rapport avec l'activité exercée par le salarié.

Vous devez, si vous êtes en CDI, justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise.

Vous devez, si vous êtes en CDD, justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

SA MISE EN OEUVRE

Pour cela, il est impératif de se rapprocher du FONGECIF pour connaître les démarches nécessaires pour ce congé.

Vous devez adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à votre employeur. Pour un congé continu de plus de 6 mois et plus, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours à l'avance. Pour un CIF de moins de 6 mois ou à temps partiel, la demande doit être envoyée au plus tard 60 jours à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours, après réception de la demande, pour y répondre. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande. L'employeur ne peut refuser une demande de CIF si vous remplissez les conditions pour en bénéficier. Toutefois, l'employeur peut reporter le congé de façon motivée s'il estime que votre absence est préjudiciable pour la production et/ou la marche de l'entreprise. La durée du Cif est d'au maximum :

- 1 an pour une formation à temps plein
- ou 1 200 heures pour une formation à temps partiel.

La rémunération dépend du salaire mensuel brut du salarié. Si le salaire brut est inférieur à 2 960,53 €, la rémunération est égale à 100 % du salaire antérieur. Si le salaire brut est supérieur à 2 960,53 €, la rémunération est égale à :

- soit 80 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas 1 an ou 1200 heures,

- soit 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1200 heures.

Si le montant obtenu est inférieur à 2 960,53 €, c'est ce montant qui est versé.

Toutefois, pour certaines formations, la rémunération ne peut pas être inférieure à 90 % du salaire antérieur. C'est le cas s'agissant notamment des formations :

- sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique homologué,
- ou répondant à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas du plan de formation.

LE BILAN DE COMPETENCE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Bilan de compétences permet de faire un point sur votre vie professionnelle, d'analyser vos compétences, vos aptitudes et vos motivations. Il pourra vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

Vous devez justifier :

- d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non,
- dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle le congé est demandé.

SA MISE EN OEUVRE

La durée maximum d'un Bilan de compétences est de 24 heures et se déroule en 3 étapes :

- D'abord un entretien individuel pour définir vos besoins et vous présenter les conditions de déroulement.
- Puis une phase d'investigation qui permet d'analyser vos aptitudes et vos centres d'intérêts.
- Enfin une conclusion avec remise d'un document de synthèse, qui reprend votre projet et définit les étapes envisagées de sa mise en œuvre.

Le Bilan de compétences peut-être financé par différents dispositifs, à savoir :

- Le Plan de formation : l'employeur peut demander au salarié de suivre, avec son accord, un bilan de compétences. Dans ce cas, le financement sera pris en charge dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise.

- Le Compte personnel de formation (CPF) : le Bilan de compétences peut être financé par vos heures CPF.

Vous devez vous rapprocher de votre FONGECIF pour la prise en charge.

Vous devez formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences au moins 60 jours avant la date prévue du bilan. Cette demande doit comporter les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi.

À réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. Il peut reporter le début du congé, dans la limite de 6 mois, uniquement s'il est justifié par des raisons de service justifiées.

L'ÉPARGNE SALARIALE

L'INTÉRESSEMENT

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale que toute entreprise peut mettre en place par voie d'accord. Le salarié perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer.

L'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il est mis en place par voie d'accord entre l'entreprise et les Organisations syndicales. L'accord contient notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans.

LA PARTICIPATION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. Elle est obligatoire à ESCOTA. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes. À défaut, elles sont indisponibles pendant 5 ans.

La participation est mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les OS. L'accord indique notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée. En l'absence d'accord, un régime dit d'autorité est imposé à l'entreprise.

LE PEG ASF (ESCOTA)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Ce plan d'épargne groupe a été mis en place avant l'arrivée de VINCI et concerne donc les anciens salariés n'ayant pas retiré leurs avoirs.

Il n'est plus possible de l'alimenter.

Il est composé aujourd'hui des fonds suivants avec uniquement des arbitrages possibles.

- Actionnariat VINCI
- AMUNDI Label Equilibre Solidaire
- AMUNDI ACTIONS EUROLAND ESR
- Eres DNCA EUROSE
- AMUNDI Label Monétaire ESR

LE PEG VINCI

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Plan d'Épargne d'entreprise du Groupe VINCI propose une possibilité d'épargne aux salariés d'ESCOTA.

Cet épargne offre un cadre fiscal avantageux mais nécessite le blocage des sommes sur une durée de 5 ans.

Il est composé de 4 formules de placements :

- Le fonds CASTOR
- Le fonds CASTOR OBLIGATAIRE
- Le fonds épargne monétaire
- Le fonds AMUNDI Label Equilibre Solidaire

Les plus de Castor

- Une décote sur le prix des actions VINCI
- Un abondement offert pouvant aller jusqu'à 2 500 euros par an :
 - 100 % pour les versements de 0 à 1 000 €
 - 50 % pour les versements de 1 001 à 4 000 €.
- Une totale exonération d'impôts, hors contributions sociales.

Vous pouvez investir votre intéressement, votre participation ou effectuer des versements volontaires ou des transferts de votre CET dans ces différents fonds.

Indisponible pendant 5 ans, cette épargne peut faire l'objet d'un déblocage anticipé pour :

- Acquisition de la résidence principale*
- Construction de la résidence principale
- Agrandissement de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale*
- Mariage ou PACS
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS
- Naissance ou adoption d'un 3em enfant ou plus
- Décès de l'épargnant ou conjoint (lié par un pacs)*
- Fin de droits chômage*
- Invalidité*
- Surendettement*
- Retraite
- Création ou reprise d'une entreprise
- Cessation contrat de travail

ARCHIMEDE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Archimède est un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) qui permet d'améliorer votre retraite par l'épargne.

Les versements sont complétés par un abondement de 100% des sommes versées jusqu'à 400€ d'abondement maxi.

Cet épargne offre un cadre fiscal avantageux mais nécessite le blocage des sommes jusqu'à la retraite.

Deux types de gestion sont proposés : la gestion libre avec les différents fonds et la gestion piloté qui est déléguée à AMUNDI.

Le déblocage anticipé des sommes est possible dans les cas signifiés par un* ci-dessus.

L'ÉPARGNE SALARIALE

Tableau de synthèse

		INTERESSEMENT		PARTICIPATION		VERSEMENT VOLONTAIRE
		Choix du salarié	Choix par défaut	Choix du salarié	Choix par défaut	Versement dans la limite du quart de la rémunération annuelle brute.
Paiement	Régime social et fiscal	OUI		OUI		
		Imposable mais non cotisable, sauf CSG-RDS)		Imposable mais non cotisable, sauf CSG-RDS)		
Epargne PEG VINCI	Régime social et fiscal	Non imposable, Non cotisable sauf CSG-DRS. Blocage des sommes pendant 5 ans sauf cas légaux de déblocage anticipé.				Blocage pendant 5 ans sauf cas légaux de déblocage anticipé.
	Le Fond Castor Obligataire (100% obligations ASF non cotées) Risque 7	OUI		OUI		OUI
	Abondement	NON		NON		NON
	Le Fond Castor (100% en titres cotés : actions VINCI) Risque 6	OUI		OUI		OUI
	Abondement	OUI		OUI		OUI
	Le Fond Epargne Monétaire (100% Monétaire) Risque 1	OUI	100%	OUI	50%	OUI
	Abondement	NON				NON
	Le Fonds AMUNDI Label Equilibre Solidaire (fond diversifié) Risque 4	OUI		OUI		OUI
Abondement	NON	NON		NON		
PERCOG VINCI	Régime social et fiscal	Non Imposable, Non cotisable sauf CSG-DRS. Blocage des sommes jusqu'à la retraite sauf cas légaux de déblocage anticipé.				Blocage jusqu'à la retraite sauf cas légaux de déblocage anticipé.
	Abondement	Oui pour tous		Oui pour tous		Oui pour tous
	Gestion Piloté	OUI		OUI		50%
	Le Fond AMUNDI Trésorerie ESR (obligations et autres titres créance €) Risque 1	OUI		OUI		OUI
	Le Fond AMUNDI Obligataire ESR (obligations et autres titres créance€) Risque 3	OUI		OUI		OUI
	Le Fond Eres DNCA EUROSE (fond diversifié) Risque 4	OUI		OUI		OUI
	Le Fond Eres CARMIGNAC Equilibre (Fond diversifié) Risque 4	OUI		OUI		OUI
	Le Fond Amundi Label Equilibre Solidaire (fond diversifié) Risque 4	OUI		OUI		OUI
	Le Fond AMUNDI Opportunités ESR (fond diversifié) Risque 6	OUI		OUI		OUI
	Le Fond AMUNDI Actions PME ESR (actions zone €) Risque 5	OUI		OUI		OUI
Le Fond Epargne Actions Internationales (actions internationales) Risque 5	OUI	OUI		OUI		

LE REGIME DE PREVOYANCE

LE PARCOURS DE SOIN

ATTENTION : Le contrat Mutuelle ne prend pas en charge la minoration du remboursement de la sécurité sociale et les dépassements autorisés d'honoraires pour non-respect du parcours de soins coordonnés.

Vous avez une majoration de 40% qui est à votre charge si vous êtes hors parcours. Par exemple, sur une consultation à 23€, 9.20€ seront à votre charge !

Le parcours de soins ne s'applique pas aux enfants de moins de 16 ans.

Vous devez obligatoirement déclarer un médecin traitant pour bénéficier du parcours de soins. Vous avez le libre choix et pouvez désigner un médecin généraliste ou spécialiste en secteur libéral ou dans un établissement de santé. Vous pouvez modifier votre choix à tout moment.

Vous êtes dans le parcours de soins dans les cas suivants :

>>> Vous consultez votre médecin traitant.

>>> Vous consultez un autre médecin à la demande de votre médecin traitant.

>>> Vous consultez un médecin en cas d'urgence médicalement constatée.

>>> Vous consultez un médecin de remplacement, votre médecin traitant étant indisponible.

>>> Vous êtes hors de votre résidence habituelle (vacances).

>>> Vous consultez les spécialistes suivants :

-Chirurgien-dentiste

-Sages-femme

-Gynécologue,

-Ophtalmologue,

-Psychiatre ou Neuropsychiatre si vous avez entre 16 et 25 ans

-Stomatologue

>>> Vous consultez un médecin dans le cadre d'une consultation hospitalière de tabacologie, d'alcoologie ou de lutte contre la toxicomanie.

MODULE MEDECINE COURANTE

Si vous avez réglé la part complémentaire (ex : actes radiologiques, biologiques, transport...), transmettez à votre Centre de Gestion le reçu attestant de ce paiement. D'une manière générale, il convient d'adresser tout justificatif en cas de dépassements d'honoraires.

LE REMBOURSEMENT MUTUELLE

MEDECINE COURANTE

Consultation/visite de généraliste	Médecin avec CAS	180%BR +TM
	Médecin sans CAS	100%BR +TM
Consultation/visite de spécialiste	Médecin avec CAS	180%BR +TM
	Médecin sans CAS	100%BR +TM
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie	Médecin avec CAS	270%BR +TM
	Médecin sans CAS	100%BR +TM
Acte d'imagerie, échographie et doppler	Médecin avec CAS	100% FR-RSS
	Médecin sans CAS	100%BR + TM
Auxiliaires médicaux (soins infirmiers, massages, orthophonie, orthoptie, pédicure)	conventionnés	100%FR-RSS dans la limite de 300% RSS
	non conventionnés	90%FR-RSS dans la limite de 200% RSS
Analyses		100% FR-RSS
Analyses lié PMA non remboursés SS		50% FR-RSS
Ostéodensitométrie prescrite		100€ / an
Pharmacie remboursée SS		100% TM

Le médecin conventionné de secteur 1 applique le tarif fixé par convention avec l'Assurance Maladie.

Un dépassement d'honoraires n'est autorisé qu'en cas d'une demande particulière de votre part comme, par exemple, une visite en dehors des heures habituelles d'ouverture du cabinet du médecin.

Ces dépassements exceptionnels ne sont pas remboursés par l'Assurance Maladie, que vous soyez dans le cadre du parcours de soins coordonnés ou non.

Le médecin conventionné de secteur 2 pratique des honoraires libres.

Il est, en effet, autorisé à pratiquer des dépassements d'honoraires avec tact et mesure.

Le montant du dépassement n'est pas remboursé par l'Assurance Maladie.

Le médecin conventionné adhérent au « contrat d'accès aux soins » pratique des dépassements modérés : en signant ce contrat, il s'est engagé à modérer et stabiliser ses honoraires afin de faciliter l'accès aux soins de ses patients. De plus, l'Assurance Maladie vous rembourse sur une base plus élevée, celle du secteur 1, ce qui diminue d'autant le dépassement d'honoraires.

Conseil : Avant toute chose, déclarer un médecin traitant et consulter un médecin du secteur 1 sans dépassement ou ayant adhéré au CAS. Pour cela rendez-vous sur annuaire.sante.ameli.fr

LE REGIME DE PREVOYANCE

TARIFS ET REMBOURSEMENT SECU

1. Vous consultez votre médecin traitant déclaré, ou son remplaçant, ou un autre médecin en cas d'éloignement de votre résidence habituelle ou d'urgence :

Sachant que les tarifs de 23€ sont passés à 25€ depuis le 1^{er} mai 2017, nous avons gardé comme exemple l'ancien tarif.

Tarifs de consultations du médecin traitant (tarifs applicables au 8 décembre 2013)

Médecin consulté	Tarif	Base du remboursement	Taux de remboursement	Montant remboursé*
Généraliste secteur 1	23,00 €	23,00 €	70 %	15,10 €
Généraliste adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassement maîtrisé	23,00 €	70 %	15,10 €
Généraliste secteur 2	honoraires libres	23,00 €	70 %	15,10 €
Spécialiste secteur 1	25,00 €	25,00 €	70 %	16,50 €
Spécialiste adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassement maîtrisé	25,00 €	70 %	16,50 €
Spécialiste secteur 2	honoraires libres	23,00 €	70 %	15,10 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue secteur 1	39,70 €	39,70 €	70 %	26,79 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassement maîtrisé	39,70 €	70 %	26,79 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue secteur 2	honoraires libres	37,00 €	70 %	24,90 €

* Les montants remboursés indiqués tiennent compte de la participation forfaitaire de 1 euro

2. Vous consultez un médecin correspondant sur avis de votre médecin traitant :

Votre médecin traitant peut vous orienter vers un autre médecin. Ce dernier est alors appelé «médecin correspondant». Deux situations peuvent se présenter :

- votre médecin traitant vous oriente vers un autre médecin (un cardiologue par exemple) pour des soins réguliers, on parle alors de suivi régulier ;
- votre médecin traitant vous oriente vers un spécialiste pour un avis ponctuel.

Tarifs de consultations du médecin correspondant pour suivi régulier (tarifs applicables au 8 décembre 2013)

Médecin consulté	Tarif	Base du remboursement	Taux de remboursement	Montant remboursé*
Généraliste secteur 1	26,00 €	26,00 €	70 %	17,20 €
Généraliste adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassements maîtrisés	26,00 €	70 %	17,20 €
Généraliste secteur 2	honoraires libres	23,00 €	70 %	15,10 €
Spécialiste secteur 1	28,00 €	28,00 €	70 %	18,60 €
Spécialiste adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassements maîtrisés	28,00 €	70 %	18,60 €
Spécialiste secteur 2	honoraires libres	23,00 €	70 %	15,10 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue secteur 1	43,70 €	43,70 €	70 %	29,59 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassements maîtrisés	43,70 €	70 %	29,59 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue secteur 2	honoraires libres	37,00 €	70 %	24,90 €
Cardiologue secteur 1	49,00 €	49,00 €	70 %	33,30 €
Cardiologue adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassements maîtrisés	49,00 €	70 %	33,30 €
Cardiologue secteur 2	honoraires libres	45,73 €	70 %	31,01 €

* Les montants remboursés indiqués tiennent compte de la participation forfaitaire de 1 euro

LE REGIME DE PREVOYANCE

Tarifs de consultations du médecin correspondant pour avis ponctuel (tarifs applicables au 8 décembre 2013)

Médecin consulté	Tarif	Base du remboursement	Taux de remboursement	Montant remboursé*
Spécialiste secteur 1	46,00 €	46,00 €	70 %	31,20 €
Spécialiste adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassements maîtrisés	46,00 €	70 %	31,20 €
Spécialiste secteur 2	honoraires libres	46,00 €	70 %	31,20 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue secteur 1	57,50 €	57,50 €	70 %	39,25 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue adhérent au contrat d'accès aux soins	honoraires avec dépassements maîtrisés	57,50 €	70 %	39,25 €
Psychiatre Neuropsychiatre Neurologue secteur 2	honoraires libres	57,50 €	70 %	39,25 €

* Les montants remboursés indiqués tiennent compte de la participation forfaitaire de 1 euro



3. Vous avez déclaré votre médecin traitant et vous consultez directement un gynécologue, un ophtalmologue, un psychiatre ou un neuropsychiatre dans le cadre de l'accès direct spécifique :

Tarifs de consultations des médecins spécialistes en accès direct spécifique si vous avez déclaré votre médecin traitant (tarifs applicables au 8 décembre 2013)

Médecin consulté	Tarif	Base du remboursement	Taux de remboursement	Montant remboursé*
Gynécologue Ophtalmologue secteur 1 (consultation dans le cadre de l'accès direct spécifique)	28,00 €	28,00 €	70 %	18,60 €
Gynécologue Ophtalmologue adhérent au contrat d'accès aux soins (consultation dans le cadre de l'accès direct spécifique)	honoraires avec dépassements maîtrisés	28,00 €	70 %	18,60 €
Gynécologue Ophtalmologue secteur 2 (consultation dans le cadre de l'accès direct spécifique)	honoraires libres	23,00 €	70 %	15,10 €
Psychiatre Neuropsychiatre secteur 1 (pour les patients de 16 à 25 ans)	43,70 €	43,70 €	70 %	29,59 €
Psychiatre Neuropsychiatre adhérent au contrat d'accès aux soins (pour les patients de 16 à 25 ans)	honoraires avec dépassements maîtrisés	43,70 €	70 %	29,59 €
Psychiatre Neuropsychiatre secteur 2 (pour les patients de 16 à 25 ans)	honoraires libres	37,00 €	70 %	24,90 €

* Les montants remboursés indiqués tiennent compte de la participation forfaitaire de 1 euro

MODULE HOSPITALISATION

HOSPITALISATION

PRISE EN CHARGE HOSPITALIERE

Pour toute hospitalisation au sein d'un établissement conventionné Sécurité sociale, vous pouvez formuler une demande de prise en charge sur le site www.gfpfrance.com, par courrier ou téléphone. La prise en charge sera envoyée directement à l'établissement vous permettant ainsi l'exonération de l'avance de tout ou partie des frais.

PIECES A FOURNIR en cas de règlement

Facture originale acquittée et détaillée (bordereau destiné à l'Assurance Maladie Complémentaire en clinique) mentionnant les dépassements d'honoraires éventuels.

Frais de séjour, frais de salle d'opération, autres frais médicaux ou chirurgicaux + pharmacie	Etablissements conventionnés	100% FR-RSS
	Etablissements non conventionnés	90% FR-RSS
Honoraires médicaux et chirurgicaux	Médecin avec CAS	100%FR-RSS
	Médecin sans CAS	100%BR + TM
Chambre particulière	Etablissements conventionnés	100% FR-RSS
	Etablissements non conventionnés	90% FR-RSS
Forfait journalier		100% FR
Franchise 18€ au titre des actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120€ ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60		Prise en charge
Lit d'accompagnement (enfant de -12 ans)		49.52€ par jour

En dehors des cas d'hospitalisation d'urgence, vous pouvez vous faire soigner dans l'établissement hospitalier de votre choix, aussi bien public que privé.

>>> Dans un hôpital public ou une clinique privée conventionnée, les frais liés à l'hospitalisation sont pris en charge à 80 % par l'Assurance Maladie.

Vous devez aussi vous renseigner sur les tarifs pratiqués et les montants qui vous seront remboursés, car certains établissements appliquent des dépassements d'honoraires qui ne sont pas pris en charge par l'Assurance Maladie.

>>> Quelques rares cliniques privées ne sont pas conventionnées par l'Assurance Maladie. Elles sont très peu nombreuses en France. Néanmoins, si vous choisissez ce type d'établissement, vous devez régler la totalité des frais à la clinique. Les cliniques privées non conventionnées appliquent des tarifs plus élevés que les tarifs en vigueur, les frais restant à votre charge peuvent donc être très importants. L'assurance maladie vous remboursera sur la base des tarifs en vigueur.

Conseil : Avant toute chose, consulter un médecin du secteur 1 sans dépassement ou ayant adhéré au CAS et faites-vous

soigner dans un établissement conventionné si possible à l'hôpital. Pour cela rendez-vous sur annuaire.sante.ameli.fr

LE CAS DE PRISE EN CHARGE A 100% PAR LA SECU

Attention : quelle que soit votre situation, cette prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie ne s'applique ni au forfait hospitalier, lorsqu'il est dû, ni aux frais pour confort personnel.

Vos frais d'hospitalisation seront intégralement remboursés par l'assurance maladie si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- vous êtes hospitalisé(e) plus de trente jours consécutifs (votre prise en charge à 100 % débute alors le trente et unième jour) ;
- vous êtes enceinte et devez être hospitalisée pendant les quatre derniers mois de votre grossesse, pour votre accouchement, ou pendant douze jours après ;
- pour votre nouveau-né, s'il est hospitalisé dans les trente jours suivant sa naissance ;
- vous êtes hospitalisé(e) en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- vous êtes hospitalisé(e) en raison d'une affection de longue durée ;
- pour votre enfant mineur, s'il est hospitalisé suite à des sévices sexuels ;
- vous percevez une rente pour un accident du travail (avec un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66,66 %). Vos ayants droit bénéficient eux aussi de cette prise en charge à 100 % ;
- vous êtes titulaire d'une pension d'invalidité, d'une pension de veuf ou veuve invalide, d'une pension vieillesse qui a remplacé votre pension d'invalidité, ou d'une pension militaire;
- vous bénéficiez de la CMU complémentaire ou de l'aide médicale de l'État.

La maternité :

Les frais d'accouchement (et des cinq premiers jours d'hospitalisation), inhérents à toute naissance survenue pendant la période d'assurance, ouvrent droit à une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à 371,40 euros, lorsque l'enfant est inscrit au contrat dans les trois mois suivants sa naissance, et ce, par dérogation au préambule du chapitre, quels que soient les frais restant à la charge de l'intéressée après intervention de la Sécurité sociale et de tout autre organisme. Elle est exclusive de toute autre prestation s'agissant des frais suivants indemnisés par la Sécurité sociale au titre de l'Assurance Maternité : honoraires médicaux sauf honoraires chirurgicaux en cas d'accouchement sous césarienne, frais de séjour.

Les honoraires chirurgicaux en cas d'accouchement sous césarienne sont indemnisés au titre de l'hospitalisation médicale et chirurgicale.

LE REGIME DE PREVOYANCE

Cette indemnité est également versée en cas d'adoption survenue pendant la période d'assurance, sous réserve que l'assuré remette à l'assureur :

- le certificat émanant de l'Aide Sociale à l'Enfance ou d'une œuvre d'adoption autorisée attestant du placement de l'enfant en vue de son adoption plénière et précisant l'âge ou la date de naissance de l'adopté,
- à défaut, une copie du jugement d'adoption plénière.

MODULE OPTIQUE

OPTIQUE

OPTIQUE (remboursement limité à une paire de lunettes tous les deux ans par bénéficiaire sauf enfants à charge ou changement de la correction par prescription médicale.)

Monture + 2 verres simples	470€ dont monture (maxi 150€)
Monture + 2 verres complexes	750€ dont monture (maxi 150€)
Monture + 2 verres très complexes	850€ dont monture (maxi 150€)
Monture+ 1 verre simple + 1 verre complexe	610€ dont monture (maxi 150€)
Monture + 1 verre simple + 1 verre très complexe	660€ dont monture (maxi 150€)
Monture + 1 verre complexe + 1 verre très complexe	800€ dont monture (maxi 150€)
Lentilles acceptées / SS	90% FR (max 400% RSS)
Lentilles refusées et jetables	90% FR (max 74,28€ /an)
Kératochirurgie	80% FR (max 297,12 € par oeil)

La monture de lunettes est remboursée à 60 % sur la base d'un tarif fixé à 30,49 euros.

Les verres de lunettes sont remboursés à 60 % sur la base de tarifs variables selon le degré de correction.

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ
PERFORMANTE ...



LE REMBOURSEMENT DES LUNETTES POUR LES MOINS DE 18 ANS

Type d'équipement	Exemple d'équipement	Tarifs servant de base au remboursement	RBT SS	RBT Mutuelle
Monture + 2 verres simples	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,00 à +6,00	12,04 euros	7.23 €	470€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc simple foyer, cylindre < ou = à +4,00, sphère de -6,00 à +6,00	14,94 euros	8.96€	
	Monture	30.49 euros	18.29€	

Monture + 2 verres complexes	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	26,68 euros	16,01€	750€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	26,68 euros	16.01€	
	Monture	30.49 euros	18.29€	

Monture + 2 verres très complexes	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -8,00 à +8,00	66,62 euros	39.97€	850€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -4,00 à +4,00	43,30 euros	25.98€	
	Monture	30.49 euros	18.29€	

LE REGIME DE PREVOYANCE

LE REMBOURSEMENT DES LUNETTES POUR LES PLUS DE 18 ANS

La monture de lunettes est remboursée à 60 % sur la base d'un tarif fixé à 2,84 euros.

Les verres de lunettes sont remboursés à 60 % sur la base de tarifs variables selon le degré de correction.

Type d'équipement	Exemple d'équipement	Tarifs servant de base au remboursement	RBT SS	RBT Mutuelle
-------------------	----------------------	---	--------	--------------

Monture + 1 verre simple + 1 verre complexe	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,00 à +6,00	12,04 euros	7.23 €	610€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	26,68 euros	16,01€	
	Monture	30.49 euros	18.29€	

Monture + 1 verre simple + 1 verre très complexe	Verre blanc simple foyer, cylindre < ou = à +4,00, sphère de -6,00 à +6,00	14,94 euros	8.96€	660€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -8,00 à +8,00	66,62 euros	39.97€	
	Monture	30.49 euros	18.29€	

Monture + 1 verre complexe + 1 verre très complexe	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	26,68 euros	16,01€	800€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -4,00 à +4,00	43,30 euros	25.98€	
	Monture	30.49 euros	18.29€	

Type d'équipement	Exemple d'équipement	Tarifs servant de base au remboursement	RBT SS	RBT Mutuelle
Monture + 2 verres simples	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,00 à +6,00	2.29 euros	1.37€	470€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc simple foyer, cylindre < ou = à +4,00, sphère de -6,00 à +6,00	3.66 euros	2.20€	
	Monture	2.84 euros	1.70€	

Monture + 2 verres complexes	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	4.12 euros	2.47€	750€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	4.12 euros	2.47€	
	Monture	2.84 euros	1.70€	

Monture + 2 verres très complexes	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -8,00 à +8,00	24.54 euros	14.72€	850€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -4,00 à +4,00	10.82 euros	6.49€	
	Monture	2.84 euros	1.70€	

LE REGIME DE PREVOYANCE

Type d'équipement	Exemple d'équipement	Tarifs servant de base au remboursement	RBT SS	RBT Mutuelle
-------------------	----------------------	---	--------	--------------

Monture + 1 verre simple + 1 verre complexe	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,00 à +6,00	2.29 euros	1.37€	610€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	4.12 euros	2.47€	
	Monture	2.84 euros	1.70€	

Monture + 1 verre simple + 1 verre très complexe	Verre blanc simple foyer, cylindre < ou = à +4,00, sphère de -6,00 à +6,00	3.66 euros	2.20€	660€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -8,00 à +8,00	24.54 euros	14.72€	
	Monture	2.84 euros	1.70€	

Monture + 1 verre complexe + 1 verre très complexe	Verre blanc simple foyer, sphère de -6,25 à -10,00	4.12 euros	2.47€	800€ maxi dont au maximum 150€ pour la monture
	Verre blanc multifocal ou progressif, sphère hors zone de -4,00 à +4,00	10.82 euros	6.49€	
	Monture	2.84 euros	1.70€	

MODULE DENTAIRE

DENTAIRE

Une prise en charge directe des frais, à concurrence des garanties de votre contrat, peut être demandée à votre praticien mais reste soumise à son acceptation. Le document est accessible sur AGORA.

Soins dentaires remboursés par la SS	Praticiens conventionnés	800% RSS
	Praticiens non conventionnés	90% FR (max 800% RSS)
Prothèses dentaires et inlay core	Remboursées SS	800% BR*
	Non remboursées SS	50% FR (max 800% BR)*
Orthodontie remboursée SS		100% FR*
Orthodontie et prothèse non remboursée SS pour - 16 ans		50% FR*

*Plafond pour l'ensemble du poste dentaire (hors soins) : 1238€ / an / par bénéficiaire

Justificatifs à fournir si la prise en charge n'a pas été faite :

> Prothèses dentaires et orthodontie

Facture originale acquittée établie par le dentiste, accompagnée de la photo- copie des feuilles de soins bucco-dentaires, détaillant :

- le prix des soins
- le prix des prothèses
- le numéro des dents traitées
- la codification des actes

Une radiographie, avant et/ou après traitement, peut vous être demandée pour l'instruction de votre dossier.

Le montant remboursé par la sécurité sociale pour une couronne est en général de 75,25€, le montant maxi remboursé par la mutuelle sera donc de 602€.

Le montant remboursé par la sécurité sociale pour l'inlay-core est en général de 85.78€, le montant maxi remboursé par la mutuelle sera donc de 686.24€.

Conseil : Avant toute chose, consulter un chirurgien-dentiste conventionné. Pour cela rendez-vous sur annuairesante.ameli.fr

LE REGIME DE PREVOYANCE

MODULE PREVENTION

MODULE PREVENTION

Actes du 08 juin 2006

OUI

Médecine douce (ostéopathe, chiropraxie, acupuncture, étiopathie)

Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathe dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession. Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France dont la formation est conforme aux exigences de l'Union européenne de Chiropraticiens ou par un institut en France agréé par l'Union Européenne de Chiropraticiens, et être membres de l'Association Française de Chiropratique (AFC). Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'Ordre des Médecins. Les étiopathes doivent être inscrits au Registre National des Etiopathes.

3% PMSS (98,07€ en 2017) limitée à 3 séances par an et par bénéficiaire

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale (3269 en 2017)

Depuis le 8 juin 2006, la liste officielle des actes de prévention a été établie, selon l'article R871-2 du Code de la Sécurité Sociale.

La liste officielle des actes de prévention

•Détartrage annuel

•Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans

•Scellement des sillons sur les molaires pour un enfant de moins de 14 ans

•Dépistage de l'hépatite B

•Vaccinations seules ou combinées :

Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois

Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant

BCG, avant 6 ans

Hépatite B, avant 14 ans

Coqueluche, avant 14 ans,

Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et les femmes non immunisées désirant un enfant

Diphtérie, tétanos et poliomyélite, à tout âge

•Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans

•Dépistage tous les 5 ans des troubles chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

Audiométrie tonale ou vocale

Audiométrie tonale avec tympanométrie

Audiométrie vocale dans le bruit

Audiométrie tonale et vocale

Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie

MODULE DIVERS

Prothèses	800% RSS
Appareillages	800% RSS
Appareillages	90% FR
Maternité /	371,40€
Cures	371,40€
Transports	400% RSS

FR : Frais réel

RSS : Remboursement de la Sécurité sociale

Concernant l'indemnité maternité/adoption : adresser l'extrait d'acte de naissance ou justificatif du placement de l'enfant en vue d'adoption ou la copie du jugement d'adoption.

L'OPTION FACULTATIVE

Médecine courante	CAS	180% BR + TM	Praticiens conventionnés : 180% BR + TM Praticiens non conventionnés : 90% FR, max 110% BR + TM
	Non CAS	100% BR + TM	
Consultation et visite de généraliste	CAS	180% BR + TM	Praticiens conventionnés : 180% BR + TM Praticiens non conventionnés : 90% FR, max 110% BR + TM
	Non CAS	100% BR + TM	
Consultation et visite de spécialiste	CAS	180% BR + TM	Praticiens conventionnés : 180% BR + TM Praticiens non conventionnés : 90% FR, max 110% BR + TM
	Non CAS	100% BR + TM	
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie	CAS	270% BR + TM	Praticiens conventionnés : 270% BR + TM Praticiens non conventionnés : 90% FR, max 170% BR + TM
	Non CAS	100% BR + TM	
Acte d'imagerie	CAS	100% FR	100% FR
	Non CAS	100% BR + TM	

		BASE	OPTION
hospitalisation Honoraires	CAS	100%FR	établissements conventionnés : 100% FR établissements non conventionnés : 90% FR
	Non CAS	100% BR + TM	

LE REGIME DE PREVOYANCE

Module optique	BASE	OPTION
Equipement monture* + 2 verres simples	470 €	490 €**
Equipement monture* + 2 verres complexes	750 €	770 €**
Equipement monture* + 2 verres très complexes	850 €	870 €**
Equipement monture* + 1 verre simple + 1 verre complexe	610 €	630 €**
Equipement monture* + 1 verre simple + 1 verre très complexe	660 €	680 €**
Equipement monture* + 1 verre complexe + 1 verre très complexe	800 €	820 €**

* dont 150 € pour la monture

** Plafond porté par équipement à monture 150 € maxi + 2 verres à 45xRSS par verre, si plus favorable

Module dentaire		
Implantologie (par implant)	0	21% PMSS* (686.49€ en 2017)

L'option facultative est à la charge du salarié pour un montant de 8.83€ par mois en 2017.

INCAPACITE INVALIDITE DECES

GRANTIES INCAPACITE

Le salarié bénéficie d'un maintien de salaire conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. L'employeur est subrogé dans les prestations versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance.

INCAPACITE INVALIDITE	En pourcentage du salaire brut tranches ABC des 12 mois civils précédant le sinistre – Maxi 100% du net d'activité
<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité Temporaire de Travail <ul style="list-style-type: none"> - Franchise : - Prestation : 	<p>90 jours continus ou discontinus</p> <p>80% salaire brut (prestations SS incluses)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité Permanente de Travail <ul style="list-style-type: none"> - Rente de 1ère catégorie SS : - Rente de 2ème catégorie SS : - Rente de 3ème catégorie SS : Prestation également prévue en cas d'ATMP mini 33% 	<p>80% salaire brut (prestations SS incluses)</p>

Définition des tranches de salaire pour la BASE DES PRESTATIONS :

Tranche A (TA) : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité Sociale.

Tranche B (TB) : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité Sociale et limitée à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale.

Tranche C (TC) : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale et limitée à 8 plafonds annuels Sécurité Sociale

LE REGIME DE PREVOYANCE

NE ME FAITES PAS CROIRE
QUE VOUS NE POUVEZ PAS
ACTIONNER UNE SOURIS
AVEC VOTRE DOIGT VALIDE !



Les Médailles du travail

Vous Totalisez un minimum de 20 ans de travail dans le secteur privé : vous pouvez obtenir la médaille du travail en effectuant la demande de la façon suivante :

-Constituer un dossier comprenant les pièces suivantes :

- formulaire cerfa n°11796*01 rempli, daté et signé,
- photocopie d'une pièce d'identité,
- photocopies des certificats de travail de chaque employeur,
- attestation récente du dernier employeur,
- attestation des services accomplis au titre du service national ou photocopie du livret militaire,
- pour les mutilés du travail, photocopie du relevé des rentes.

Selon les départements, le dossier doit être adressé

- soit à la préfecture,
- soit à la sous-préfecture,
- soit à l'unité territoriale compétente des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Les dates limites du dépôt des dossiers sont fixées

- au 1er mai pour la promotion du 14 juillet,
- et au 15 octobre pour la promotion du 1er janvier.

La médaille d'honneur du travail est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, du préfet à l'occasion des 1er janvier et 14 juillet de chaque année.

La médaille d'honneur du travail comprend 4 échelons qui dépendent de la durée d'ancienneté.

Médaille d'argent 20 ans

Médaille de vermeil 30 ans

Médaille d'or 35 ans

Grande médaille d'or 40 ans

Les services pris en compte pour la détermination de l'ancienneté des candidats à la médaille peuvent avoir été effectués chez un nombre illimité d'employeurs.

Réductions d'ancienneté

Des réductions d'ancienneté sont accordées dans les cas suivants :

- pour les périodes d'activité exercées hors du territoire métropolitain par des salariés de nationalité française résidant outre-mer ou à l'étranger,
- pour les mutilés du travail dont le taux d'incapacité est d'au moins 50 %,
- pour les salariés dont l'activité présente un caractère de pénibilité qui justifie la possibilité de partir en retraite anticipée.

Périodes assimilées à du travail

Certaines périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail. Il s'agit des périodes suivantes :

- le temps passé au titre du service national,

• les congés de maternité et les congés d'adoption (dans la limite d'une année d'ancienneté maximum),

• les stages rémunérés de la formation professionnelle, les congés individuels de formation (Cif), les congés de conversion.

Dès réception des diplômes d'honneur du travail par la DRH, vous bénéficiez d'une gratification si vous avez 12 ans d'ancienneté chez ESCOTA :

200 x la valeur de référence lors de la première délivrance.

50 x la valeur de référence lors des deuxième, troisième ou quatrième délivrances chez ESCOTA.

40 ANS DE SOLIDARITÉ



LA RETRAITE

LES PERIODES D'ASSURANCE

L'âge minimum pour obtenir votre retraite de base est appelé âge «légal» de départ à la retraite. Il est déterminé en fonction de votre année de naissance.

Il est de 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955. Il varie entre 60 et 62 ans pour les personnes nées avant 1955. A partir de cet âge, vous pouvez partir à la retraite. Mais cela ne signifie pas forcément que vous bénéficiez d'une retraite à taux plein.

A l'âge légal, pour bénéficier du taux plein, vous devez bénéficier d'un certain nombre de trimestres. Si vous n'avez pas le nombre de trimestres nécessaires, une décote est appliquée au montant de votre retraite. Cette réduction est proportionnelle au nombre de trimestres manquants.

LES PERIODES D'ASSURANCE

La durée d'assurance constitue l'ensemble des trimestres permettant d'acquérir des droits à pension de retraite du régime général de la sécurité sociale.

Vous cotisez des trimestres à l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale dès lors que vous êtes salarié.

Cependant, pour valider une période d'assurance, il est nécessaire d'avoir versé des cotisations sur la base d'un salaire annuel minimum. Le montant de cette rémunération varie en fonction des années au cours desquelles vous avez été salarié, dans les conditions suivantes :

- Rémunération minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance
- Années durant lesquels vous avez été salarié - Revenus minimums ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance

Avant 1972 : Revenus au moins égal au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1er janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé

Entre 1972 et 2013 : Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 200 heures

Depuis 2014 : Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 150 heures (soit, pour 2017, 1 464 €)

Les trimestres rachetés permettent également de valider une période d'assurance, de même que les périodes de congé de formation au cours desquelles l'employeur n'a pas versé de rémunération et les cotisations versées tardivement par l'employeur.

LES PERIODES ASSIMILEES

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à des périodes d'assurance, à condition d'être assuré social. Ces périodes permettent de valider des trimestres pour la retraite dans des limites qui varient en fonction des situations.

Chômage

Si vous avez été au chômage durant votre carrière, vous bénéficiez de trimestres validés dans des conditions qui varient selon que le chômage est indemnisé ou non.

Toute période de chômage involontaire d'un ancien salarié ou d'un ancien agent contractuel de la fonction publique constitue une période assimilée à la durée d'assurance pour la retraite. Ainsi, elle ouvre droit à pension de retraite, à raison d'un trimestre d'assurance validé par période de 50 jours de chômage. Toutefois, ces droits sont ouverts dans des limites qui varient selon que le chômage a été indemnisé ou non.

En cas de période de chômage indemnisé

- Périodes de chômage antérieures à 1980

Si vous avez perçu des allocations versées par l'assurance chômage avant 1980, vous accumulez des trimestres d'assurance dans la limite de 4 trimestres validés par an.

- Périodes de chômage depuis 1980

Vous accumulez des trimestres d'assurance dans la limite de 4 trimestres validés par an, si vous avez perçu au moins une des allocations suivantes :

- allocations de chômage (ARE),
- allocation de solidarité versée par l'assurance chômage (ATA, ASS, AER),

- allocation versée dans le cadre d'un congé de reclassement ou d'une convention de reclassement,

- allocation versée par l'entreprise dans le cadre d'une convention de conversion.

Ces périodes de chômage ne sont pas prises en compte si vous avez atteint l'âge légal permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Cet âge varie entre 65 ans et 67 ans, selon votre date de naissance.

En cas de période de chômage non indemnisé

- Périodes de chômage antérieures à 1980

Pour toute période de chômage involontaire et non indemnisé avant 1980, le droit à pension est ouvert dans la limite de 4 trimestres validés par an.

- Périodes de chômage depuis 1980

Toute période ultérieure de chômage involontaire et non indemnisé est prise en compte pour la retraite, dans la limite d'1 an, uniquement si elle succède immédiatement à une période de chômage indemnisé.

Cette limite est portée à 5 ans si vous :

- justifiez d'une durée de cotisation à la retraite d'au moins 20 ans,
- êtes âgé(e) d'au moins 55 ans à la date où vous cessez d'être indemnisé(e),
- et si vous n'accumulez pas de nouveaux droits à la retraite.

Ces périodes de chômage ne sont pas prises en compte si vous avez atteint l'âge légal permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Cet âge varie entre 65 ans et 67 ans, selon votre date de naissance.

Maladie

Si vous avez perçu des indemnités pour maladie durant votre carrière, vous bénéficiez d'un trimestre validé pour chaque période d'indemnisation de 60 jours.

Maternité

Si vous avez perçu des indemnités pour cause de maternité durant votre carrière, vous validez un trimestre dans les conditions suivantes :

- Conditions de validation de trimestres en fonction de la date de naissance de l'enfant
- Avant 2014, un trimestre validé durant le trimestre civil au cours duquel est survenu l'accouchement.
- 2014 et après, un trimestre validé pour chaque période de 90 jours au cours de laquelle vous avez bénéficié d'une indemnisation pour maternité

Invalidité

En cas d'invalidité, vous bénéficiez d'un trimestre validé pour chaque trimestre civil durant lequel la pension d'invalidité a été versée.

Accident du travail

En cas d'accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire, un trimestre est validé pour chaque période d'indemnisation de 60 jours.

Si l'accident de travail entraîne une incapacité permanente au moins égale à 66%, un trimestre est validé pour chaque trimestre au cours duquel 3 mensualités de paiement de la rente ont été versées. Les périodes de rééducation professionnelle consécutives à un accident du travail sont également retenues. Elles sont prises en compte de date à date.

Congé de reclassement

Si vous avez perçu une rémunération dans le cadre d'un congé de reclassement durant votre carrière, vous bénéficiez d'un trimestre validé pour chaque période d'indemnisation de 50 jours.

Service militaire

Si vous avez effectué le service militaire, vous bénéficiez d'un trimestre validé pour chaque période de 90 jours de service.

Détention provisoire

Si vous avez été en détention provisoire, vous bénéficiez d'un trimestre validé pour chaque période de 50 jours de détention (dans la mesure où ces jours ne s'imputent pas sur la durée de la peine).

Sportif de haut niveau

Si vous avez été inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau, vous bénéficiez d'un trimestre validé par période d'inscription de 90 jours.

LES MAJORATIONS D'ASSURANCE

Le nombre de trimestres de retraite que vous avez validé au régime général est majoré :

- en cas de maternité, adoption et éducation d'un enfant,
- si vous avez pris un congé parental d'éducation,
- si vous avez assumé la charge d'un enfant handicapé,
- si vous travaillez au-delà de l'âge ouvrant droit à pension de retraite à taux plein.

Maternité

Pour tout enfant né ou adopté avant 2010, la mère bénéficie de 8 trimestres de retraite. Pour tout enfant né ou adopté depuis 2010, une répartition différente des trimestres est mise en place : certains trimestres sont attribués à la mère (au titre de la naissance de l'enfant), et d'autres trimestres peuvent être répartis entre les parents, sous conditions, au titre d'une adoption et/ou de l'éducation de chaque enfant.

Naissance ou adoption en 2010 ou après

En cas de naissance d'un enfant

Pour tout enfant né à partir du 1er janvier 2010, une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres est accordée à la mère pour chaque enfant au titre de la maternité.

4 autres trimestres peuvent être répartis entre les parents au titre de l'éducation de chaque enfant, à condition qu'ils justifient avoir éduqué l'enfant.

- En l'absence de répartition des 4 trimestres (actif)

Les 4 trimestres sont accordés à la mère. Toutefois, si les parents sont de même sexe, les trimestres sont partagés entre eux (2 trimestres pour chaque parent).

- Si les 4 trimestres sont répartis entre les parents

La répartition des 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant est établie librement par les parents. La déclaration de la répartition de ces trimestres est effectuée en remplissant le formulaire de « Déclaration en vue de la répartition entre les parents des trimestres d'assurance retraite ».

Attention :

La demande doit être adressée à la caisse de retraite au plus tard dans les 6 mois qui suivent la date du 4^e anniversaire de la naissance de l'enfant.

Congé parental d'éducation

Si vous avez pris un congé parental, vous pouvez majorer le nombre de trimestres validés pour votre retraite au régime général de la sécurité sociale. La majoration est égale à la durée de votre congé parental. Toute période de congé est retenue de date à date, et le nombre de trimestres correspondant est arrondi au chiffre immédiatement supérieur.

La majoration pour congé parental ne se cumule pas avec la majoration pour enfant.

Votre caisse de retraite compare vos droits acquis au titre de chaque majoration et retient le nombre de trimestres le plus favorable.

Enfant handicapé

Si vous avez assumé la charge d'un enfant handicapé, vous pouvez bénéficier d'une majoration du nombre de trimestres validés pour votre retraite au régime général de la Sécurité sociale. La majoration est possible, sous conditions, dans la limite de 8 trimestres.

Vous avez droit à la majoration de votre durée d'assurance vieillesse dès lors que vous avez assumé la charge d'un enfant atteint d'un taux d'incapacité de 80% et donnant droit au bénéfice des prestations suivantes :

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et soit le complément de l'AEEH, soit la prestation de compensation du handicap (PCH),
- ou l'une des allocations équivalentes antérieures à l'AEEH (allocation d'éducation spéciale, allocation des mineurs handicapés...).

La majoration est ouverte si vous avez cotisé au régime général de la Sécurité sociale.

Il n'est pas obligatoire d'être le bénéficiaire de l'allocation pour avoir droit à la majoration, ni d'avoir un lien de parenté avec l'enfant handicapé.

La majoration de votre durée d'assurance est déterminée en retenant un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres.

Age ouvrant droit à pension de retraite à taux plein dépassé

Vous pouvez majorer votre durée d'assurance vieillesse si votre durée d'assurance cotisée, tous régimes de retraite de base confondus, est inférieure à la durée d'assurance maximale nécessaire pour percevoir une pension entière.

Cette durée d'assurance varie en fonction de votre âge.

LES CARRIERES LONGUES

Vous pouvez bénéficier d'un départ à la retraite anticipée pour carrière longue. Pour cela, vous devez respecter certaines conditions de durée d'assurance vieillesse cotisée, à la fois en début de carrière et tout au long de votre carrière. Les conditions varient en fonction de votre année de naissance, l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé et l'âge de début d'activité professionnelle.

Pour le calcul de la durée d'assurance cotisée, certaines périodes non travaillées sont toutefois considérées comme cotisées. Ces périodes sont intégralement prises en compte dans les cas suivants :

- tous les trimestres liés à la maternité,
- tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

D'autres périodes sont considérées comme cotisées, dans les limites suivantes :

- 2 trimestres au titre des périodes d'invalidité,
- 4 trimestres au titre du service national,
- 4 trimestres au titre des périodes de maladie ou accident du travail,
- 4 trimestres au titre des périodes de chômage indemnisé.

Attention :

Le nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations ou considérés comme cotisés ne peut pas dépasser 4 par an.

Démarches

Dans un premier temps, vous devez vous adresser à votre caisse de retraite pour qu'elle vérifie que vous remplissez bien les conditions pour en bénéficier.

Votre caisse de retraite vous adresse en retour :

- une attestation de votre situation vis-à-vis de la retraite anticipée,
- et, si vous remplissez les conditions pour un départ anticipé, le formulaire de demande de retraite anticipée.

LA PENSION

LA FORMULE DE CALCUL

Le montant de la pension de retraite versée par le régime général de la sécurité sociale est déterminé après application d'une formule de calcul.

Pour appliquer cette formule il est nécessaire de :

- Déterminer le salaire annuel moyen
- Déterminer le taux de pension

Salaire annuel moyen

Votre salaire annuel moyen est déterminé en calculant la moyenne des salaires ayant donné lieu à cotisation au régime général durant les 25 années les plus avantageuses de votre carrière.

Les salaires retenus tout au long de votre carrière font l'objet d'une revalorisation annuelle pour tenir compte de l'inflation.

Revenus non pris en compte dans le calcul

Si vos revenus annuels dépassent le plafond de la sécurité sociale de l'année considérée, la fraction de vos revenus qui dépasse cette limite n'est pas prise en compte.

Vos revenus ne sont également pas pris en compte en-deçà d'un certain montant, qui varie en fonction des années au cours desquelles vous avez été salarié, dans les conditions suivantes :

Rémunération minimum en-deçà de laquelle les revenus ne sont pas pris en compte	
Années durant lesquelles vous avez été salarié	Revenus non pris en compte
Avant 1972	Revenus annuels inférieurs au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1 ^{er} janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé
Entre le 1 ^{er} janvier 1972 et le 31 décembre 2013	Revenus annuels inférieurs au montant du Smic horaire prévu pour chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 200 heures
Depuis le 1 ^{er} janvier 2014	Revenus annuels inférieurs au montant du Smic horaire prévu pour chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 150 heures (soit, pour 2017, moins de 1 464 €)

Il n'est pas tenu compte de la rémunération perçue l'année du départ à la retraite.

Périodes non prises en compte dans le calcul

Certaines périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen. Il s'agit :

- des années comportant uniquement des périodes assimilées à une période d'assurance,
- des années comportant uniquement des périodes validées par présomption (périodes de travail pour lesquelles les cotisations ou les salaires n'ont pas été reportés au compte de l'assuré),
- des années comprenant un versement pour la retraite au titre d'un rachat d'années d'études supérieures, d'une année incomplète ou de période de travail hors de France et non comptabilisées.

Taux de pension

La formule de calcul de la retraite de base applique au salaire annuel moyen un certain taux, calculé en fonction des éléments suivants :

- durée d'assurance vieillesse tous régimes de base confondus,
- d'éventuelles périodes reconnues équivalentes,
- si nécessaire, de l'âge auquel vous demandez la liquidation de votre pension.

Vous pouvez bénéficier du taux plein, fixé à 50%, dans l'un des cas suivants :

- vous remplissez la condition de durée d'assurance tous régimes de base confondus permettant de bénéficier du taux plein,
- ou vous avez atteint l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique.

MEDAILLES ET RETRAITE

Si votre durée d'assurance est inférieure à la durée nécessaire pour avoir droit au taux plein, votre taux est minoré (décote). À l'inverse, si elle est supérieure, votre taux est majoré (surcote).

Décote

Vous pouvez liquider votre retraite dès lors que vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite. Cependant, si vous ne remplissez pas les conditions permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (condition d'âge et condition de durée d'assurance vieillesse), la sécurité sociale calcule votre pension en appliquant un taux minoré (la "décote"). Ce taux varie en fonction :

- du nombre de trimestres qui vous manque pour bénéficier d'une pension à taux plein,
- de votre année de naissance.

Vous êtes né(e) en 1951

Votre décote est déterminée en appliquant au taux plein un coefficient de minoration multiplié par le nombre de trimestres manquants pour avoir droit au taux plein.

Le coefficient de minoration est fixé à :

- 1,5% en pourcentage,
- -0,75 en points.

Le taux de la pension ne peut pas être inférieur à 35%.

Déterminer le nombre de trimestres manquants

Votre caisse de retraite effectue les calculs suivants

- nombre de trimestres manquants entre la date d'effet de la pension et la date à laquelle vous atteignez l'âge vous permettant de bénéficier automatiquement du taux plein,
- nombre de trimestres manquants entre la date d'effet de la pension et la durée d'assurance retraite ouvrant droit au taux plein.

Le nombre de trimestres manquants retenu pour le calcul est le plus petit des 2.

Par exemple, un salarié né le 1er septembre 1951, ayant une durée d'assurance de 158 trimestres, et souhaitant partir à la retraite en septembre 2016 : il lui manque soit 5 trimestres pour remplir la condition d'assurance retraite permettant de bénéficier du taux plein (fixée à 163 trimestres pour les personnes nées en 1951), soit 2 trimestres pour remplir la condition d'âge permettant d'obtenir le taux plein automatique (fixé à 65 ans et 4 mois pour les salariés nés entre le 1er juillet et le 1er décembre 1951).

Le plus avantageux des deux nombres est retenu pour le calcul, soit 2 trimestres.

Ce nombre est ensuite multiplié par le coefficient de minoration applicable.

Ainsi, pour ce même salarié né le 1er septembre 1951, le taux de minoration applicable pour le calcul de la pension est le suivant : $50\% - (0,75 \times 2) = 48,5\%$.

Vous êtes né(e) en 1952

Même principe

Le coefficient de minoration est fixé à :

- 1,375% en pourcentage,
- -0,6875 en points.

Le taux de la pension ne peut pas être inférieur à 36,25%.

Vous êtes né(e) en 1953 ou après

Même principe

Le coefficient de minoration est fixé à :

- 1,25% en pourcentage,
- -0,625 en points.

Le taux de la pension ne peut pas être inférieur à 37,5%.

Surcote

Pour chaque trimestre accompli depuis le 1er janvier 2009 ouvrant droit à la majoration de la pension, la pension est majorée de 1,25% par trimestre pris en compte (dans la limite de 4 trimestres par an).

La formule de calcul

Le montant de la pension est déterminé ainsi :

$\text{Salaire annuel moyen} \times \text{taux de la pension} \times (\text{durée d'assurance au régime général de sécurité sociale} / \text{durée de référence pour obtenir une pension à taux plein})$.

Si votre durée d'assurance au régime général est au moins égale à la durée de référence, vous percevrez une pension complète. Si elle est inférieure, vous percevrez une pension réduite (ou proratisée).

LES MAJORATIONS

Enfants

Le montant de la pension de retraite est majoré pour tout salarié ayant eu au moins 3 enfants.

Cette condition peut également être remplie si le salarié a recueilli ou adopté un ou plusieurs enfants, dans les conditions suivantes :

- le salarié a eu le(s) enfant(s) à sa charge (ou à celle de son conjoint),
- et a élevé chaque enfant concerné pendant au moins 9 ans avant leur 16^{ème} anniversaire.

La majoration est égale à 10% du montant de la pension. Elle est due à la date d'entrée en jouissance de la pension si, à cette date, les conditions d'attribution sont remplies. Dans le cas contraire, elle est due à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle ces conditions sont remplies.

Aide constante d'une tierce personne

Une majoration pour aide constante d'une tierce personne peut être versée aux retraités remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'une pension de vieillesse qui se substitue à une pension d'invalidité,

• ou être titulaire d'une pension de vieillesse révisée ou attribuée pour inaptitude au travail.

Ces conditions doivent être remplies à partir de la date de liquidation de la pension de la retraite et au plus tard avant d'avoir atteint l'âge ouvrant droit à la pension de retraite à taux plein (soit entre 65 ans et 67 ans, selon la date de naissance). Le montant de la majoration est de 40% du montant de la pension, sans pouvoir être inférieur à 13 250,22 € par an (soit 1 104,19 € par mois).

Cette majoration est accordée, lorsque les conditions d'attribution sont remplies, quelle que soit la durée d'assurance accomplie.

Cette majoration est due à la date d'entrée en jouissance de la pension si, à cette date, les conditions d'attribution sont remplies. Dans le cas contraire, elle est due à compter du 1er jour du mois suivant la date de réception de la demande de majoration, dès lors que ces conditions sont remplies.

Handicap

Le salarié pouvant bénéficier d'un départ à la retraite anticipée pour cause de handicap perçoit une pension de retraite majorée, sauf s'il a droit au versement d'une pension entière. Le montant de la majoration dépend de la durée cotisée en étant handicapé et de la durée d'assurance au régime général de la sécurité sociale.

Il est calculé d'après la formule suivante : (durée d'assurance cotisée au régime général en étant handicapé / durée totale d'assurance au régime général en étant ou non handicapé) x 1/3.

La majoration de la pension ne peut pas permettre au retraité de percevoir une pension plus élevée que le montant qu'il aurait perçu s'il avait justifié d'une durée d'assurance suffisante pour percevoir une pension entière.

Si le montant de la pension majorée est inférieur au montant du minimum contributif, c'est ce dernier montant qui est versé.

LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE

En tant que salarié, vous êtes soumis à des cotisations de retraite complémentaire, qui permettent de bénéficier d'une pension complémentaire lors de votre départ à la retraite. Le calcul de la pension de retraite complémentaire varie selon que vous êtes cadre ou non cadre.

- Salarié non cadre
- Salarié cadre (actif)

Salarié non cadre

En tant que salarié non cadre, vous versez des cotisations de retraite complémentaire à l'Arrco.

Lors de votre départ à la retraite, vous percevez une pension versée par l'Arrco, qui s'ajoute à la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale.

Les cotisations de retraite complémentaire versées chaque mois (par vous et votre employeur) vous permettent d'acquérir des points, qui s'accumulent sur votre compte individuel. Ces points accumulés servent de base au calcul de la pension versée par l'Arrco lors de votre départ à la retraite.

Le calcul du nombre de points dépend de la formule de calcul suivante : (Assiette des cotisations versées x taux d'acquisition)/salaire de référence.

Ainsi, par exemple, si votre rémunération annuelle a été de 42 000 € en 2016, le nombre de points acquis est calculé ainsi :

- tranche 1 : $(38\,616\text{ €} \times 6,20\%)/15,6556 = 152,92$ points
- tranche 2 : $(42\,000 - 38\,616\text{ €} \times 16,20\%)/15,6556 = 35,01$ points

Soit un total de 187,94 points en 2016.

Périodes non travaillées

Lorsque vous relevez de l'Arrco, certaines périodes non travaillées et non cotisées ouvrent droit à l'attribution de points gratuits. Il s'agit :

- des périodes de congé de maladie ou de maternité ou d'adoption indemnisées par la Sécurité sociale pendant au moins 60 jours consécutifs,
- des périodes de perception d'une pension d'invalidité,
- des périodes de perception d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- des périodes de chômage total indemnisées (allocation de retour à l'emploi, allocation de solidarité spécifique, allocation de sécurisation professionnelle...),
- des périodes de chômage partiel d'au moins 60 heures (consécutives ou non) dans la même année,
- des préretraites indemnisées par l'État (préretaire amiante, préretraite progressive...),
- du service militaire (si votre service a duré plus de 12 mois, seulement pour la durée de service au-delà de 12 mois),
- de période de détention provisoire n'ayant pas entraîné de condamnation pénale.

Majoration

Vous bénéficiez d'une majoration de vos points :

- pour tout enfant à votre charge lors de votre départ à la retraite (la majoration est supprimée dès que vous n'avez plus d'enfant à charge),
- ou avez eu au moins 3 enfants de moins de 16 ans à votre charge pendant au moins 9 ans.

Rachat

Vous pouvez racheter des points de retraite complémentaire au titre des périodes suivantes :

- années d'études supérieures,
- chômage lié à une création d'entreprise,
- congé pris pour raison familiale (congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial),
- congé individuel de formation (Cif).

Montant de la pension

Le montant de la pension est calculé sur la base d'un système par points. Les cotisations versées à l'Arrco permettent d'accumuler des points de retraite complémentaire.

MEDAILLES ET RETRAITE

Lors de votre demande de liquidation de la pension, le nombre de points acquis est multiplié par la valeur du point.

Le point Arrco est fixé à 1,2513.

Ainsi, par exemple, un salarié ayant acquis 4 000 points à l'Arrco va percevoir 5 005,20 € par an.

La pension de retraite complémentaire fait l'objet d'une revalorisation annuelle (sauf inflation fixée à 1% maximum), au 1er novembre.

Salarié cadre

Si vous êtes salarié cadre (ou assimilé), vous versez des cotisations à l'Arrco et à l'Agirc.

Lors de votre départ à la retraite, vous percevez une pension versée par ces 2 caisses de retraite complémentaire, qui s'ajoute à la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale.

Les cotisations de retraite complémentaire versées chaque mois (par vous et votre employeur) vous permettent d'acquérir des points, qui s'accumulent sur votre compte individuel. Ces points accumulés servent de base au calcul de la pension versée par l'Agirc et l'Arrco lors de votre départ à la retraite.

Le calcul du nombre de points dépend de la formule de calcul suivante : (Assiette des cotisations versées x taux d'acquisition)/salaire de référence.

Les montants et taux à retenir pour 2017 sont les suivants :

Taux de cotisation et salaire de référence applicable en fonction de l'assiette de cotisation		
Assiette des cotisations (rémunération annuelle)	Taux d'acquisition	Salaire de référence
Jusqu'à 39228 € par an, versés à l'Arrco (tranche A)	6,20%	16,1879 €
Entre 39228 € et 156 912 € par an, versés à l'Agirc (tranche B)	16,44%	5,6306 €
Entre 156 912 € et 313 824 € par an, versés à l'Agirc (tranche C)	16,44%	5,6306 €

Ainsi, par exemple, si votre rémunération annuelle a été de 42 000 € en 2016, le nombre de points acquis est calculé ainsi :

• tranche A : $(38\,616 \text{ €} \times 6,20\%) / 15,6556 = 152,92$ points à l'Arrco en 2016

• tranche B : $(42\,000 - 38\,616 \text{ €} \times 16,44\%) / 5,4455 = 102,16$ points à l'Agirc en 2016.

Périodes non travaillées

Idem salarié non cadre

Majoration

Idem salarié non cadre

Rachat

Idem salarié non cadre

Montant de la pension

Le montant de la pension est calculé sur la base d'un système par points. Les cotisations versées permettent d'accumuler des points de retraite complémentaire.

Lors de votre demande de liquidation de la pension, le nombre de points acquis est multiplié par la valeur du point.

Valeur du point

Le point Arrco est fixé à 1,2513.

Le point Agirc est fixé à 0,4352.

Ainsi, par exemple :

• un salarié ayant acquis 4 000 points à l'Arrco perçoit 5 005,20 € par an,

• un salarié ayant acquis 4 000 points à l'Agirc perçoit 1 740,80 € par an.

La pension de retraite complémentaire fait l'objet d'une revalorisation annuelle (sauf inflation fixée à 1% maximum), au 1er novembre.

Age de départ à taux plein

1^{er} cas

Vous pouvez obtenir votre retraite complémentaire à taux plein si vous avez atteint l'âge légal de 62 ans au moins, et si vous justifiez du nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein.

2^{ème} cas

Vous pouvez obtenir votre retraite complémentaire à taux plein sans condition de durée d'activité si vous avez atteint un âge minimum compris entre 65 et 67 ans en fonction de votre génération.

3^{ème} cas

Vous avez effectué une longue carrière. Vous pouvez obtenir votre retraite complémentaire avant l'âge légal sous certaines conditions.

ATTENTION : Retraite avec date d'effet à compter du 1er janvier 2019

Un nouveau dispositif de minoration/majoration temporaire s'applique au montant de votre retraite complémentaire.

Vous êtes concerné si vous êtes né à compter du 1er janvier 1957, et si vous demandez votre retraite complémentaire à partir du 1er janvier 2019.

Ce dispositif ne concerne donc pas les personnes qui sont nées après le 1er janvier 1957 mais qui obtiennent leur retraite complémentaire avant le 1er janvier 2019.

Grâce à ce dispositif, vous avez le choix entre 3 situations :

• Vous demandez votre retraite complémentaire à la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base. Une minoration de 10% pendant 3 ans s'applique au montant de votre retraite complémentaire. La retraite cesse d'être minorée lorsque le retraité a 67 ans et plus.

• Vous demandez votre retraite complémentaire 1 an après la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base.

La minoration ne s'applique pas.

Vous bénéficiez de la totalité de votre retraite complémentaire.

• Vous demandez votre retraite complémentaire 2 ans ou plus après la date à laquelle vous bénéficiez de votre retraite de base au taux plein.

Vous bénéficiez d'une majoration de votre retraite complémentaire pendant 1 an de :

- 10 % si vous décalez la liquidation de votre retraite complémentaire de deux années
- 20 % si vous décalez de trois années
- 30 % si vous décalez de quatre années

Cas d'exonérations de la minoration

La minoration temporaire de 10 % ne s'applique pas à la retraite complémentaire dans les cas suivants

- retraités exonérés de CSG (pour les retraités soumis à un taux réduit de CSG, la minoration sera de 5 % au lieu de 10 %)
- retraités handicapés
- retraités au titre du dispositif amiante
- retraités au titre de l'inaptitude
- retraités qui ont élevé un enfant handicapé
- bénéficiaires de la retraite des aidants familiaux

PRIMES

INSEMNITE DEPART RETRAITE

Tout salarié ayant au minimum dix ans d'ancienneté dans l'une ou plusieurs des sociétés d'autoroutes reçoit, lors de son départ à la retraite, une indemnité dite de fin de carrière calculée à partir de son salaire de base du dernier mois d'activité et égale à deux mois de salaire + 2/5e de mois par année supplémentaire au-delà de 10 ans.

Le total de cette indemnité ne peut, en aucun cas excéder 6 mois de salaire de base.

Pour les salariés faisant valoir leur retraite entre 60 et 65 ans, l'indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté qui aurait été acquise par l'agent à l'âge de 65 ans.

PREVOYANCE

Tout salarié faisant valoir ses droits à la retraite auprès de l'entreprise et justifiant d'une adhésion au régime des frais de soins de santé des actifs d'une durée au moins égale à dix années consécutives avant le départ en retraite engendre de la part d'ESCOTA, le versement forfaitaire et unique d'une somme fixe et définie par accord d'entreprise auprès d'un organisme habilité, chargé d'assurer une rente au bénéficiaire.

Nous vous conseillons de vous rapprocher de notre mutuelle actuelle pour voir les propositions faites aux particuliers mais aussi de l'IPSEC qui en tant qu'ancien adhérent pourrait vous proposer un contrat adapté.

SYNTHESE

Date (ou année) de naissance	Age légal pour obtenir retraite de base.	Nbre de trimestres exigés pour le taux plein	Age de départ à la retraite à taux plein automatique	Age départ anticipé pour carrière longue	Nbre de trimestres exigés	Nbre de trimestres exigés en début de carrière	
						Né(e) entre janv et sept	Né(e) entre oct et décembre
Né(e) entre juillet et décembre 1951	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois				
1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois				
1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois				
1954	61 ans et 7 mois		66 ans et 7 mois	60 ans	165	*	**
1955	62 ans	166	67 ans	60 ans	166	*	**
1956				60 ans	166	*	**
1957				57 ans	174	***	****
				59 ans et 8 mois		***	****
				60 ans	166	*	**
1958				57 ans et 4 mois	175	***	****
		60 ans		167	*	**	
1959		57 ans et 8 mois		175	***	****	
		60 ans		167	*	**	
1960		58 ans		175	***	****	
		60 ans		167	*	**	
Né(e) de 1961 à 1963		168		58 ans	176	***	****
Né(e) de 1964 à 1966		169		60 ans	168	*	**
				58 ans	177	***	****
Né(e) de 1967 à 1969		170		60 ans	169	*	**
				58 ans	178	***	****
Né(e) de 1970 à 1972	171	60 ans	170	*	**		
		58 ans	179	***	****		
Né(e) à partir de 1973	172	60 ans	171	*	**		
		58 ans	180	***	****		
			60 ans	172	*	**	

*5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans

** 4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans

*** 5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans

****4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans