



CAISSE D'ÉPARGNE DE BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

1^{ère} Organisation Syndicale de la branche
Caisse d'Épargne

1^{er} Syndicat CEBFC dans le collège non
cadre

2^{ème} Syndicat CEBFC dans le collège cadre

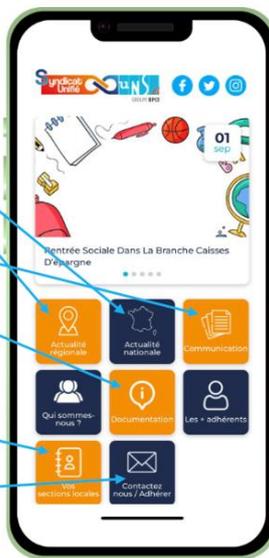
VOS DROITS ET AVANTAGES EN CEBFC AU 01/04/2024



Connectez-vous avec notre **Appli !**



- ➔ Suivre l'actualité nationale et régionale
- ➔ Consulter en priorité nos communications
- ➔ Se documenter, s'informer...
- ➔ Consulter l'espace de la section
- ➔ Nous contacter



TÉLÉCHARGEZ



Vos Délégués Syndicaux



Manuel MICHAUX
06 48 95 77 99



Yasmina FECHTALI
06 15 09 22 85



Sébastien VINCENT
06 99 18 85 34



Sylvie GRADOS
06 30 79 77 41



Nathalie AURY
06 68 36 36 21



Véronique GARLOPEAU
06 27 27 93 46





Chaque salarié de la CEBFC acquiert 28 jours ouvrés de congés payés au cours de la période du 1^{er} Janvier au 31 Décembre (Soit 2,33 jours ouvrés par mois).

Les droits sont identiques pour tous les salariés qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement, sur présentation d'un justificatif.

CONGES FAMILIAUX	NOMBRE DE JOURS
Mariage de l'agent	5 Jours
PACS de l'agent	5 Jours
Mariage d'un enfant	2 Jours
Mariage d'un frère / sœur	1 Jour
Baptême / Communion	1 Jour
Naissance / Adoption	3 Jours
Congés pour Soins (enfant, conjoint, ascendant)	5 Jours annuels
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 Jours
CONGES DE DECES	NOMBRE DE JOURS
Du conjoint	6 Jours
Du concubin ou du partenaire de PACS	3 Jours
D'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge (effective et permanente) de moins de 25 ans	7 Jours ouvrés
D'un enfant lui-même parent quel que soit son âge	7 jours ouvrés
D'un enfant de plus de 25 ans (non parent lui-même)	5 jours
D'un concubin, parent, frère / sœur, beaux-parents	3 jours
Des grands parents, petits-enfants, belle-sœur, beau-frère	2 jours
Tante, oncle du salarié	1 jour
CONGES DEUIL	NOMBRE DE JOURS
En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge (effective et permanente) de moins de 25 ans	8 jours

JOURS DE FRACTIONNEMENT

Nombre de congés payés en cours pris entre le 1 ^{er} Mai et le 31 Octobre (hors ancienneté) *	Entre 10 et 15 jours	> 15 et ≤ 17 jours	+ de 17 jours
Jours de fractionnement	2	1	0

*Avec un minimum de 10 jours de Congés Payés en cours pris de manière consécutive (la continuité est considérée non interrompue en cas de jours fériés et ponts).



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

INCIDENCE EN CAS D'ABSENCES



ABSENCE



En cas de suspension non assimilée à du temps de travail effectif, une réduction du droit à congés proportionnelle à l'absence est opérée.

Toutefois, en cas d'absence pour maladie et allaitement, la CEBFC opère un traitement plus favorable en diminuant l'acquisition des droits à congés comme suit :

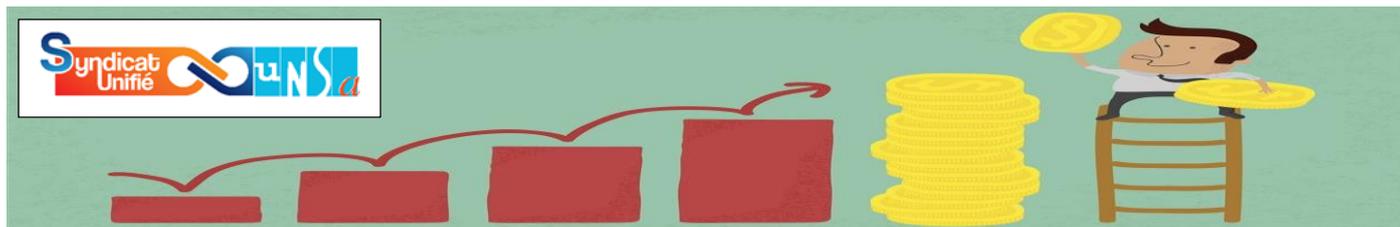
- Une journée de Congé Payé à partir de 43 jours d'absence maladie.
- 2 jours de Congés Payés pour 56 jours d'absence maladie.
- 3 jours de Congé Payé pour 69 jours d'absence maladie...

Remarque : Les périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif comme notamment l'accident de travail, la maternité et les congés pathologiques n'entrent pas en ligne de compte pour la déduction.

Nous sommes dans l'attente d'une décision de justice sur le sujet à la suite de la mise en application d'une directive Européenne



LE SALAIRE MINIMUM



- Trajectoire n°1

	CC	GC	CDP	DA	CA Pro	CA GP
Salaire* minimum à la prise de poste	26 000€	29 000€	33 000€	38 000€		
		ou +1500€ si salaire à la prise de poste est > à 29 000€	ou +1500€ si salaire à la prise de poste est > à 33 000€	ou +2500€ si salaire à la prise de poste est > à 38 000€		
Salaire* minimum garanti en cas de maîtrise de l'emploi	27 000€	30 000€	35 000€	40 000€		
	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 26 000€	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 29 000€	ou +1500€ si salaire à la prise de poste est > à 33 000€	ou +2000€ si salaire à la prise de poste est > à 38 000€		

*salaire base temps plein pour une année complète, éventuels AIA compris.

- Trajectoire n°2

	CC	GC	DA	CA Pro	CA GP
Salaire* minimum à la prise de poste	26 000€	29 000€	38 000€		
		ou +1500€ si salaire à l'embauche ou à la prise de poste est > à 29 000€	ou +3300€ si salaire à l'embauche ou à la prise de poste est > à 38 000€		
Salaire* minimum garanti en cas de maîtrise de l'emploi	27 000€	30 000€	40 000€		
	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 26 000€	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 29 000€	ou +2000€ si salaire à la prise de poste est > à 38 000€		

*salaire base temps plein pour une année complète, éventuels AIA compris.

Tout nouvel embauché en contrat à durée déterminée se verra proposer une rémunération annuelle brute minimale fixée 24 000,00 euros équivalent temps plein.

Apprentis Assistant de clientèle – classification D						
Diplôme préparé	18 – 20 ans			21 – 25 ans		
	1 ^{ère} année de contrat	2 ^{ème} année de contrat	3 ^{ème} année de contrat	1 ^{ère} année de contrat	2 ^{ème} année de contrat	3 ^{ème} année de contrat
BTS	785 €	931 €	1 223 €	968 €	1 114 €	1 424 €
Licence Pro en 1 an	NC			NC		



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

LES PROMOTIONS



Promotion



PROMOTIONS AVEC CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à **50% du différentiel entre le salaire minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son niveau de classification.**

Ce montant ne peut être inférieur à :

1.223,60€ brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C

1.223,60€ brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D

760,90€ brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E

760,90€ brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F

PROMOTIONS SANS CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à **35% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.**

Le montant de l'évolution est proratisé pour les salariés à temps partiel.

GARANTIE SALARIALE

Tout salarié doit avoir bénéficié, au terme de 8 années consécutives de travail, d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5 % de son salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Le montant de l'évolution est proratisé pour les salariés à temps partiel.



LES MISSIONS



Salarié Missionné sur un Projet Spécifique

Le salarié se verra remboursé les frais de déplacement complémentaires aux déplacements habituels selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié missionné sur un emploi de niveau de responsabilité supérieure pour une durée supérieure à 1 mois bénéficiera systématiquement d'un plan d'accompagnement (formation, accompagnement managérial ...) et donnera lieu au versement d'une prime de sujétion mensuelle définie selon les modalités suivantes :

Salarié CC en mission sur un emploi de GC : 125€ bruts/mois

Salarié GC en mission sur un emploi spécialisé (CAPRO/CAGP) : 140€ bruts/mois

Tout salarié en mission sur un emploi de DA : 170€ bruts/mois

Salarié DA en mission sur un emploi de DA multi marchés : 225€ bruts/mois

La direction étudiera la situation individuelle des salariés dont la mission ne relève pas de l'une des configurations précitées afin que leur soit attribuée une prime de sujétion en rapport avec les fonctions exercées pendant la mission.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

L'ACCORD DE MOBILITE

Le volontariat pour une mobilité géographique est requis selon le tableau ci-dessous lorsqu'au moins une de ces conditions est remplie.

Soit la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail est supérieure aux critères ci-dessous :

Soit le temps de trajet (aller) domicile nouveau lieu de travail est supérieur critères ci-dessous :

	TECHNICIENS Classifications de A à G	CADRES Classifications de H à J
Distance domicile / nouveau lieu de travail	A partir de 35 Kms	A partir de 50 Kms
Temps de trajet aller domicile / nouveau lieu de travail	A partir de 45 Minutes	A partir de 60 Minutes

La mobilité géographique sans déménagement s'accompagne des mesures suivantes

Tout collaborateur qui fait l'objet d'une mobilité géographique à la demande de l'entreprise qui a pour conséquence un accroissement du déplacement de 15 kilomètres ou plus entre le trajet domicile / ancien lieu de travail et domicile / nouveau lieu de travail bénéficiera d'une prime de mobilité versée dès la prise de poste définie comme suit.

Accroissement de distance	Prime brute de base	Majoration brute par enfant à charge
15 à 19 Kms	1.000€	500€
20 à 24 Kms	1.500€	500€
25 à 29 Kms	2.500€	500€
30 à 34 Kms	3.500€	500€
35 à 39 Kms	4.500€	500€
40 à 44 Kms	5.500€	500€
A partir de 45 Kms	6.500€	500€

L'abondement

PRINCIPES DE L'ABONDEMENT

L'abondement employeur peut bénéficier à chaque salarié via un versement sur le PEE.
Il s'applique à tout versement volontaire réalisé dans le PEE.

MONTANT DE L'ABONDEMENT EMPLOYEUR

Le montant de l'abondement global de l'entreprise, pour l'ensemble des versements volontaires réalisés au sein du PEE est ainsi déterminé :

Afin de bénéficier de l'abondement, chaque salarié devra prendre **200€ minimum** de **son intéressement** du mois de juin afin d'alimenter le PEE.

Le versement de ces 200€ devront servir à souscrire au minimum **1 Part Sociale au sein** du PEE, les 180€ restants pourront être investis sur n'importe quels autres supports du PEE.

A ces conditions, l'employeur effectue un abondement de **580€ supplémentaires**.

Ces 780€ Brut (200€+580€) resteront gérés au sein du PEE et seront disponibles au terme de **5 ans de détention**.

L'INTERESSEMENT

Une enveloppe d'intéressement est versée au mois de mai de chaque année en fonction de critères définis dans le cadre d'un accord d'entreprise. Pour l'année 2023 le montant versé en 2024 est de **5 Millions d'Euros**.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS



MODES D'ALIMENTATION DU CET

Au plus tard le 31 décembre de l'année, le CET peut être alimenté par l'affectation 10 JOURS comme suit:

- De 7 jours de congés RTT par an (ou de 7 jours de repos par an pour les salariés en forfait jours),
- De 3 jours de congés payés par an.

La demande est à réaliser dans l'outil Mylink RH.

PLAFOND D'ÉPARGNE SUR LE CET

Le CET peut être alimenté jusqu'à un plafond de 60 jours.

Pour les salariés de 55 ans et plus, ce plafond est porté à titre dérogatoire à 80 jours. Les modalités d'alimentation du CET se font dans la limite de 8 RTT et 7 CP par an.

Ainsi la demande de placement de jours dans le CET qui conduirait à dépasser le plafond de 60 jours sera possible s'il a atteint l'âge de 55 ans au moment de la demande.

Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, l'abondement de 25% des jours épargnés dans le CET se fera sur les 60 premiers jours. Les jours placés au-delà de 60 jours ne seront pas abondés.

Monétisation des jours issus du Compte Epargne Temps

La Direction s'engage à accepter toute demande de monétisation de jours issus du Compte Epargne Temps, dans la limite de **3 jours de congés payés et/ou ancienneté**. La monétisation se fera uniquement par journée entière.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et **prendra effet à compter du 1er avril 2024**. Toute demande **devra être formulée au plus tard le 30 novembre 2024**.



PRINCIPE ET AVANTAGES

Le PER Collectif est un système d'épargne collectif. Il permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne **POUR LA RETRAITE** investie sur des fonds d'épargne salariale en profitant d'avantages fiscaux et sociaux.

SOURCES D'ALIMENTATION

Le PERCOL peut être alimenté par de l'épargne personnelle, par l'intéressement, par le versement de jours de repos non pris ou par l'abondement de l'entreprise.

Les versements volontaires

C'est l'épargne personnelle de l'épargnant. Les versements volontaires du PERCOL peuvent être déductibles de l'assiette d'imposition.

La prime d'intéressement

Les jours de repos non pris

Possibilité de transférer 10 jours du Compte Épargne Temps (CET) dans le PERCOL.

L'abondement de l'entreprise

Le salarié pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise en le répartissant comme il le souhaite **sur le PEE et/ou sur le PERCOL.**

DISPONIBILITÉ

Les sommes affectées au PER Collectif sont indisponibles **jusqu'au départ à la retraite.** Après cette période, l'épargne peut être récupérée :

- En capital **sans impôts ni charges sociales** (pour les versements d'épargne salariale - hors prélèvement sociaux sur les plus-values). Les versements volontaires déductibles à l'entrée seront fiscalisés.
- Et/ou en rente viagère fiscalisée.





Un nouvel accord est mis en place pour une durée déterminée dont les modalités seront applicables jusqu'à la fin 2025. La mise en place se fera de façon progressive à concurrence de 2 nouveaux territoires par trimestre.

Il est ouvert à l'ensemble du personnel du réseau commercial et soumis à l'accord du supérieur hiérarchique, à concurrence d'une journée de télétravail mensuel scindable en demi-journée.

La possibilité est offerte aux femmes enceintes de bénéficier d'1 journée de télétravail supplémentaire à partir du 5^{ème} mois de grossesse OU de réduire la durée effective de travail à son initiative et sans diminution de sa rémunération jusqu'au début du congé maternité. Cet aménagement d'horaires est défini avec le supérieur hiérarchique et limité à une heure par jour, prise en une fois le matin ou l'après-midi, ou fractionnée sur une même journée (30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi).

Sur demande :

Le télétravail pourrait être proposé aux aidants familiaux.

Pour les salariés **Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé**, un équipement spécifique est proposé par la Direction (siège, souris, écran....) à **l'identique de ce qu'ils possèdent lorsqu'ils sont présents sur site**

AU SIEGE



La règle reste à **3 jours de présence sur site**, mais il passe à **2 jours** lorsque le nombre de kilomètres entre le domicile et le siège excède **75 km**.

Ceci est valable pour les salariés à temps plein comme pour ceux à temps partiel.

Tableau récapitulatif

Nombre de jours travaillés par semaine	Nombre de jours maximum en télétravail par semaine	Nombre de jours maximum en télétravail par semaine pour les collaborateurs dont le domicile se situe à plus de 75 km du lieu de travail
5 jours (forfait jour)	2	<u>3</u>
4.5 jours (horaire variable)	1,5	<u>2,5</u>
4 jours	1	<u>2</u>
3.5 jours	0,5	<u>1,5</u>
3 jours	0	<u>1</u>
En deçà de 3 jours	<u>0</u>	<u>0</u>



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME



ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES SENIORS A LA CEBFC

Dès 58 ans, vous pouvez prétendre à bénéficier de 3 types d'accords, 2 nationaux et 1 local. Veuillez trouver ci-dessous les éléments importants :

ACCORDS NATIONAUX

TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur **une durée comprise entre 24 et 36 mois** précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.

Les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, **d'une majoration de 7% de leur rémunération brute annuelle de base proratisée.**

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Ce dispositif est établi pour **une durée de 12 ou 24 mois** précédant impérativement le départ volontaire à la retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et à la condition de l'acceptation expresse de l'entreprise.

L'entrée dans le dispositif est réservée aux salariés **travaillant à minima à 80%.**

Pour la formule 24 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (14mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pour la formule 12 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 7 mois et de 5 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (7 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (5 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pendant la première période et avant le bénéfice de la seconde période, **le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose, sur la base de sa rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif.** Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

ACCORD LOCAL

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Au-delà des aménagements de fin de carrière issus de l'accord Groupe, le salarié a la possibilité, après accord conjoint du manager et de la Direction des Ressources Humaines, et en fonction des contraintes liées à l'organisation de l'activité, d'alterner, pour l'année précédant le départ en retraite, une première période travaillée à temps plein et une seconde période de dispense totale d'activité, sur une période globale **pouvant aller de 6 à 12 mois, moyennant une rémunération de 70% du salaire brut de base temps plein versée sur toute la période.**

Il est précisé que la période travaillée à temps plein et la période de dispense totale d'activité doivent être d'une durée identique.

Les conditions d'accès à ce dispositif sont identiques à celles issues de l'accord Groupe.

Pendant la première période et avant le bénéfice de la seconde période, le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose, sur la base de sa rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif. Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Le salarié pourra opter de cotiser pour les cotisations de retraite de base, de retraite complémentaire et de retraite supplémentaire sur une base temps plein.

RACHAT DE TRIMESTRES

Le rachat de trimestres permet à un collaborateur d'acquérir des trimestres de cotisations retraite qui lui font défaut pour partir à la retraite à l'âge légal du fait d'années d'étude ou de périodes non cotisées (dites « années incomplètes »).

Préalablement à la demande d'aide au rachat de trimestres, le collaborateur devra vérifier qu'il remplit bien les conditions d'éligibilité, en prenant attache auprès de la Direction des Ressources Humaines au besoin.

Avance financière

L'aide au rachat de trimestres proposée par la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté consiste en une avance de trésorerie consentie par l'entreprise à chaque salarié volontaire éligible ayant confirmé son adhésion au présent dispositif et souhaitant racheter des trimestres dans les limites et conditions légales.

L'aide financière accordée par l'entreprise est égale au cumul des montants déterminés pour chaque tranche et s'établit comme suit :

Trimestres rachetés	Taux de prise en charge par la CEBFC	Taux de prise en charge par le salarié
1 ^{er}	90%	10%
2 ^{ème}		
3 ^{ème}	80%	20%
4 ^{ème}	60%	40%
5 ^{ème}		
6 ^{ème}		
7 ^{ème}	40%	60%
8 ^{ème}		
9 ^{ème}		
10 ^{ème}	20%	80%
11 ^{ème}		
12 ^{ème}		

Le pourcentage s'appliquera à la somme versée par le salarié pour racheter ses trimestres au titre de l'option taux et durée d'assurance.

A PARTIR DE 55 ANS :

AMENAGEMENT DU CET

Par le présent accord, les parties conviennent que le plafond dérogatoire de 80 jours concernera désormais les salariés de 55 ans et plus. Les modalités d'alimentation du CET de ces salariés restent identiques (8 JRTT et 7 CP par an).

Il est rappelé que la condition d'âge est appréciée à la date de la demande. Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, l'**abondement de 25% des jours épargnés dans le CET se fera sur les 60 premiers jours**. Les jours placés au-delà de 60 jours ne seront pas abondés.

LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

LA PLUS BELLE MANIÈRE DE
RÉCOMPENSER VOTRE CARRIÈRE



La médaille d'Honneur du Travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services en qualité de salarié auprès d'un nombre illimité d'employeurs.

Ancienneté requise

La médaille comprend quatre échelons correspondant à une certaine ancienneté (montants au 1^{er} juin 2017) :

- **Médaille d'Argent** : pour les collaborateurs ayant 20 ans de service (gratification de 350 euros nets)
- **Médaille de Vermeil** : pour les titulaires de la Médaille d'Argent qui totalisent 30 ans de services (gratification de 510 euros nets)
- **Médaille d'Or** : pour les titulaires des 2 précédentes médailles qui totalisent 35 ans de services (gratification de 660 euros nets)
- **Grande Médaille d'Or** : pour les titulaires des 3 précédentes médailles qui totalisent 40 ans de services (gratification de 680 nets)

L'ancienneté requise doit être effective au jour du dépôt.

Vos Délégués Syndicaux à la CEBFC

Manuel MICHAUX	06 48 95 77 99	 manuel.michaux@orange.fr
Véronique GARLOPEAU	06 27 27 93 46	 veronique.garlopeau@cebfc.caisse-epargne.fr
Sébastien VINCENT	06 99 18 85 34	 sebastien.suunsa@gmail.com
Yasmina FECHTALI	06 15 09 22 85	 yfech@hotmail.fr
Nathalie AURY	06 68 36 36 21	 nathalie.aury@cebfc.caisse-epargne.fr
Sylvie GRADOS	06 30 79 77 41	 sgrados.su@gmail.com



3 bis Boulevard des Martyrs de la Résistance 21000 DIJON

DONNEZ DU POIDS A VOS VALEURS

ADHÉREZ AU SYNDICAT UNIFIÉ

1^{ère} Organisation Syndicale du Groupe BCE et de la Branche Caisse d'Épargne

- *Nom :
- *Prénom :
- *Date de Naissance :
- *Adresse Personnelle :
- *B.O. :
- *Agence / Service :
- *Groupe / Direction :
- *Emploi occupé :
- *Classification :
- *Date d'entrée dans le Réseau CF :
- *Tél. Prof. :
- *Tél. Dom. :
- *Tél. Port. :

Courriel Personnel :
Les informations essentielles à partir de ce formulaire font l'objet d'un traitement informatique destiné au Syndicat Unifié ainsi qu'à la CEBFC pour la gestion de vos adhésions. Le destinataire des données sont le Syndicat Unifié ainsi que la CEBFC. Conformément à la loi de 1978 relative à l'informatique et à la protection des données, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Vous pouvez accéder aux informations vous concernant en vous adressant à manuel.michaux@cebsa.fr. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant. Pour en savoir plus, consultez vos droits sur le site de la CNIL.

Je prends acte que le renouvellement de mon adhésion s'effectuera par tacite reconduction et que le montant de ma cotisation pourra être révisé dans ce cas j'en serai informé au préalable. Toute année fiscale entamée est due sauf départ de l'entreprise (auquel cas un prorata sera appliqué).

Je confirme avoir pris connaissance des informations ci-dessus.
 *Date :
 *Signature :

BAREME DES COTISATIONS – 2024

Classification	Cotisation	Année Pleine	Cotisation Réduite	Classification	Cotisation	Année Pleine	Cotisation Réduite
A	110 €	73 €	37 €	F	140 €	92 €	46 €
B	110 €	73 €	37 €	G	160 €	106 €	54 €
C	110 €	73 €	37 €	H	170 €	112 €	58 €
D	120 €	80 €	40 €	I	180 €	119 €	61 €
E	130 €	86 €	44 €	J / K	200 €	132 €	68 €

Règlement par prélèvement SEPA externe sans frais, à compléter au verso.

Pour tous renseignements, contactez vos élus et représentants du Syndicat Unifié UNSA

Vos Délégués Syndicaux

 Manuel MICHAUX
06 48 95 77 99
 Vincent FESCHALI
06 15 09 22 05
 Sébastien VINCENT
06 99 18 85 34
 Sylvie GRADDS
06 30 79 77 41
 Nathalie AURY
06 48 36 36 21
 Véronique GARLOPEAU
06 27 27 93 46

Syndicat Unifié Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté

SYNDICAT DE TOUS LES SALARIÉS !

3 bis Bd des Martyrs de la Résistance – 21000 DIJON – Tél. : 03 80 78 82 16

SYNDICAT UNIFIÉ UNSA

Cher(e) collègue,

Nous vous adressons ci-dessous un mandat de prélèvement SEPA que nous vous remercions de bien vouloir compléter, signer et nous le retourner accompagné d'un Relevé d'Identité Bancaire* mentionnant vos coordonnées bancaires sous format IBAN à l'adresse suivante :

SYNDICAT UNIFIÉ UNSA
3 bis BD MARTYRS DE LA RESISTANCE
21000 DIJON France

*En cas de modification de vos coordonnées bancaires, veuillez nous transmettre un nouveau Relevé d'Identité Bancaire.

**Si le présent mandat est signé pour régler la créance d'une tierce personne, veuillez compléter le nom de ce débiteur final dans la zone « Tiers débiteur ».

Nous vous conseillons de conserver une copie du présent mandat.

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées que par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Cachet et signature du créancier

SYNDICAT UNIFIÉ- UNSA
Caisse d'Épargne CEBFC
3 bis bd des Martyrs de la Résistance
21000 DIJON
Tel. : 03 80 78 82 16
Fax : 03 80 78 82 14

Sylvie Gradds

Sylvie GRADDS

SYNDICAT UNIFIÉ UNSA

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) SYNDICAT UNIFIÉ UNSA à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de SYNDICAT UNIFIÉ UNSA. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

***Coordonnées du débiteur**

Nom :
 Prénom :
 Adresse :
 Adresse :
 France

*IBAN :
 ICS : FR312ZZ467768

*BIC :
 *RUM (n° agent BFC) : A21

Tiers débiteur** :
 Type de paiement : **Récurrent**

***Périodicité :**

- En 1 prélèvement le 26/06
- En 2 prélèvements les 26/05 et 26/10
- En 4 prélèvements les 26/01, 26/04, 26/07, 26/10
- En 10 prélèvements : chaque Mois de Janvier à Octobre inclus
- Nouvel adhérent 2024, en prélèvement(s) :

*A
 *Le
 *Signature du débiteur

Bon d'adhésion à retourner par courrier interne à : Syndicat Unifié Unsa – DIJON

* Toutes les sommes précédées d'un astérisque doivent être remises. Si certaines données sont absentes, veuillez les compléter.
 Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.