

Mes démarches à faire en priorité



La Direction des Ressources Humaines m'envoie mon contrat de travail numérique, le règlement intérieur, les différentes chartes et divers documents d'information. Il convient de lire tous ces éléments avant de les signer numériquement. (Je conserve sur un support durable une copie de mon contrat de travail).

- 1** Dans les jours qui suivent mon arrivée, je dois : vérifier la complétude de mes informations dans mon profil MY LINK RH (famille, lieu de résidence, etc).
Vérifier votre inscription et celle de vos ayants droits sur "Ensemble Protection Sociale" EPS.
- 2** Vérifier également les bénéficiaires de votre contrat de prévoyance groupe. Si vous souhaitez les modifier, vous pouvez y accéder en cliquant sur le site EPS.
- 3** Un mail vous sera envoyé dès votre intégration par les Activités Sociales et Culturelles pour vous inscrire en ligne et fournir les documents nécessaires afin de bénéficier des avantages et activités sociales du CSE. (CDD & CDI)
- 4** Le formulaire d'aide au transport domicile-lieu de travail est à retourner à son chargé d'activité paie et ADP pour en bénéficier.
- 5** Pour toutes questions, ton interlocuteur principal est ton responsable RH de proximité et ton chargé d'activité paie et ADP ainsi que ton manager.



Adhérer au Syndicat Unifié/UNSA afin de bénéficier d'une protection juridique professionnelle et des avantages liés à l'UNSA Fédération Banques Assurances (remises, bons plans, ...)



Les congés en CEPAC

Le droit aux congés et RTT se calculent en droit théorique en début d'année sur une période courant du 1er JANVIER au 31 DECEMBRE de l'année civile. Le contingent de RTT s'adapte en fonction des jours fériés dans l'année. Pour équilibrer et atteindre un temps de travail de 1607h/an, la Direction décide le cas échéant de jours de fermeture collective.

Les absences suivantes ont un impact sur les droits à congés payés et RTT :

- absence maladie
- congés sabbatique
- congés sans solde
- congés soin
- congés parental

Lors de la prise des congés, le samedi est considéré comme une journée entière de congés payé et une demi-journée de RTT sauf si le jour de RTT est collé à une période de congés payés.

A ce contingent, des jours d'ancienneté sont ajoutés (tableau ci-dessous) (Accord CEPAC 30/06/1991 Art 9).

Droits théoriques congés payés - JRTT - Repos forfait jours pour l'année 2023

		Congés payés	26ème jour	Ancienneté	Fractionnement	JRTT/Repos forfait jours 2023
METROPOLE Temps de travail hebdomadaire 36 h 00	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	4
	Collaborateurs travaillant du mardi-samedi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	4,5
	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Forfait jours	25	1	de 1 à 3	-	15
REUNION /MAYOTTE Temps de travail hebdomadaire 36 h 30	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	7
	Collaborateurs travaillant du mardi-samedi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	6,5
	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Forfait jours	25	1	de 1 à 3	-	14
SPM Temps de travail hebdomadaire 36 h 30	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	7
	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Forfait jours	25	1	de 1 à 3	-	16
QUADELOUPE/ST.MARTIN/ST.BARTH Temps de travail hebdomadaire 38 h 00	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	7
	Collaborateurs travaillant du mardi-samedi Forfait jours	25	1	de 1 à 6	2	9
MARTINIQUE/GUYANE Temps de travail hebdomadaire 37 h 30	Collaborateurs travaillant du lundi-vendredi Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	7
	Collaborateurs travaillant du mardi-samedi en Martinique Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	9
	Collaborateurs travaillant du mardi-samedi en Guyane Horaire collectif	25	1	de 1 à 6	2	8

Jours d'ancienneté Horaires collectifs	
Ancienneté	Nbre de jours
1 à 5 ans	1
5 à 10 ans	2
10 à 15 ans	3
15 à 20 ans	4
20 à 25 ans	5
+ 25 ans	6

Forfait jours	
Ancienneté	Nbre de jours
après 10 ans	1
après 20 ans	2
après 30 ans	3

Ce calcul s'effectue chaque année au 1er janvier par le Dépt.. Paie et adm.du personnel, en fonction de l'ancienneté des collaborateurs (entreprise/groupe).



JOURS DE FRACTIONNEMENT

Les jours de fractionnement selon le Code du travail sont des jours de congés supplémentaires attribués aux salariés.

Conditions : les salariés doivent prendre 12 jours consécutifs pendant la période de congés principal (1er juin au 31 octobre). A l'issue de cette période de prise de congés, si le reliquat de jours à prendre est de plus de 3 jours, le salarié aura 1 jour de fractionnement, si le reliquat est de 6 jours et plus, le gain sera de 2 jours de fractionnement.

A LA CEPAC IL EST DE COUTUME D'ATTRIBUER LES 2 JOURS DE FRACTIONNEMENT AU 1ER NOVEMBRE, À LA CONDITION D'AVOIR ACQUIS AU MOINS 13 JOURS DE DROITS À CONGÉS PAYÉS SUR LA PÉRIODE D'ACQUISITION DES CP (= L'ANNÉE CIVILE)

- **Maladie avant les congés**

Si un arrêt maladie est établi avant le début des congés, ces derniers sont reportables.

- **Salarié arrêté au moment du départ en congés.**

Si un arrêt maladie est établi le premier jour des congés, ces derniers ne peuvent pas être annulés (règle du premier évènement). Si la fin de l'arrêt maladie est au delà de la fin des congés, le salarié sera considéré en arrêt maladie à partir de la fin de ses congés (impact part variable, intéressement/participation réduit).

- **Salarié arrêté pendant ses congés.**

Si un salarié est malade pendant ses congés, il perd la possibilité de reporter ses jours de congés du fait de son arrêt de travail.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail.

Pendant les 180 premiers jours de maladie les salariés continuent d'acquérir des jours de congés.

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les congés doivent être posés proche ou pendant l'évènement. Les bénéficiaires desdits congés doivent saisir leurs demandes d'absences dans My LINK et intégrer le justificatif directement dans l'outil. Le justificatif peut être joint dans My LINK RH à posteriori (justificatif de mariage, déménagement...).

Evènements	Droits
"Congé" soin (pour soigner personnellement son enfant, conjoint, ou ascendant)	5 jours
"Congé" pour examen médical pour soi (absence autorisée payée)	2 jours (particularité : saisie par votre Chargé d'activité Paie et ADP sur demande)
Déménagement	2 jours
Mariage ou PACS de l'agent	1 semaine (5 jours ouvrés)
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'un frère ou d'une soeur	1 jour
Naissance d'un enfant	5 jours (3 jours dans le cadre légal et 2 jours selon le "Plan Egalité Professionnelle et Articulation vie professionnelle / vie personnelle"). Ce droit est octroyé au parent qui ne bénéficie pas du congé maternité.
Baptême, première communion	1 jour
Décès d'un conjoint	6 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Décès du concubin ou du partenaire lié par PACS	3 jours
Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus et n'étant pas parent	5 jours
Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus et étant lui même parent	7 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Congés pour deuil	En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours ouvrables fractionnables Ce congé s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanent du salarié Le salarié doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents (uniquement si marié)	3 jours
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, et des petits-enfants	2 jours



LE CONGE POUR LES SALARIES EN RECONNAISSANCE DE QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

En sus des dispositions de l'accord national de branche sur le handicap (2023-2025), la CEPAC octroie un jour de congés payé supplémentaire aux collaborateurs bénéficiant d'une RQTH (Accord NAO 2020 Art. 6).

(Art 2.2.2 Accord de branche sur le handicap)

Autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours par an (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Cette mesure s'applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d'une RQTH.

LE CONGÉ AGENCES SENSIBLES

2 jours de congés supplémentaires sont octroyés aux salariés justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté sur l'année N-1 au sein d'une agence sensible (Accord NAO 2020 Art. 3).

La liste de ces agences est mise à jour chaque année sur le Document Unique d'évaluation des risques professionnels DUERP.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ (ARTICLE 61 DU STATUT DU PERSONNEL)

- 45 jours à plein traitement avant l'accouchement,
- 4 mois à plein traitement après l'accouchement, ou à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption,
- 4 mois à demi-traitement pour allaitement (sur production d'un certificat médical).
- 8 mois supplémentaires sans traitement.



LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Les délais de prévenance de l'employeur sont fixés par décret.

A l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. (Code du travail)

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé est ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut être partagé par les 2 parents, notamment pour percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

L'ancienneté s'apprécie :

- Soit à la date de naissance de l'enfant,
- Soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Après la date du terme du congé de maternité ou d'adoption, le congé parental peut débuter à tout moment. Sa durée initiale est d'une année. Il est renouvelable deux fois jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant. Il peut être pris à temps partiel ou temps plein. (Code du travail)

ART 56 DU STATUT DU PERSONNEL : MALADIE

En cas d'absence prolongée pour maladie, le salarié ayant plus d'un an de présence bénéficie de :

- 6 mois de congés à plein traitement,
- 6 mois de congés à demi-traitement. (Possibilité de complément de salaire par la CGP) (déductions faites des indemnités de Sécurité Sociale).



ART 64 DU STATUT DU PERSONNEL : CONGÉS SANS SOLDE

Un congé sans traitement (sans solde) peut être accordé pour convenances personnelles, sur demande de l'intéressé. Ce congé ne pouvant être inférieurs à 1 an et supérieur à 2 ans. A l'expiration de ce délai, le salarié doit réintégrer son poste ou est considéré comme démissionnaire.

ART 86 DU STATUT DU PERONNEL : AGRESSION

Le salarié victime d'une agression ou d'une tentative d'agression en relation avec leur activité professionnelle bénéficie d'un droit de repos exceptionnel de 2 jours.

LE CONGÉ SABBATIQUE

Après 6 ans d'activité, dont 36 mois de présence dans l'entreprise, il est possible d'obtenir un congé sabbatique pour une durée de 6 à 11 mois (non rémunéré). (Code du travail)

CONGÉ POUR CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Le salarié ayant 24 mois d'ancienneté, qui envisage de créer ou reprendre une entreprise a la possibilité de prendre, sous conditions, un congé à temps plein ou à temps partiel (1 an renouvelable 1 fois) pour réaliser son projet. Le congés est non rémunéré. (Code du travail)

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures précédemment acquises au titre du DIF à condition de les avoir reportés à votre CPF avant le 1er juillet 2021. Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures. Si vous êtes à temps plein ou au moins à mi-temps, l'alimentation se fait à hauteur de 500€ par année de travail jusqu'à atteindre 5000€ maximum. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Pour en savoir plus long sur ce qu'il est possible de faire avec le CPF, cliquez ici. Le délai de prévenance varie entre 60 et 120 jours suivant le type de formation (formation en temps partiel ou formation continue) et la durée de la formation. Les formations peuvent se faire sur le temps de travail (demande de congé et accord de l'employeur et rémunéré) mais également sur le temps libre (non rémunéré).



CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Tout salarié, dont un ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant son domicile se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Ce congé a une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois. Le congé est non rémunéré, une demande peut être faite auprès de la CAF afin de percevoir l'allocation journalière du proche aidant (Ajap). (Code du travail)

CONGÉ PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dispositions légales : durée maximale de 3 mois. Possibilité de le renouveler, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. (Code du travail)

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge (jusqu'à ses 20 ans) dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. 310 jours ouvrés maximum, à prendre sur une période maximale de 3 ans, renouvelable une fois sous conditions. La rémunération est suspendue, mais la CAF peut verser une allocation (AJPP). Plus d'informations ICI. Possibilité, avec l'accord de l'employeur, de transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner. (Code du travail)

DONS DE JOURS DE REPOS

La CEPAC prévoit, pour des salariés volontaires, de donner des jours de congés, afin d'en faire bénéficier un autre salarié qui est en situation d'aidant. (Accords égalité professionnelle 2018)

Pour plus d'informations :

Accords CEPAC

Accords de branche