



GUIDE PRATIQUE DES SALARIÉS

2025



REJOIGNEZ-NOUS !



Cfdtapave.fr

1. AVANT-PROPOS

Tu es salariée, salarié à l'APAVE, conserve précieusement ce livret.

La **CFDT** est une organisation syndicale de type associatif, qui accompagne les salariés tout au long de leur parcours professionnel et ce, quel que soit leur statut, leur contrat de travail, leur origine, genre et âge.

Ce livret a pour objectif de **t'informer sur tes droits** dans ton environnement de travail à l'APAVE. Il rappelle également nos revendications essentielles pour réduire les inégalités et pour améliorer les conditions de vie et de travail de toutes et tous.

La **CFDT** est aussi présente pour obtenir de nouveaux droits ou faire évoluer ceux existants au travers d'accords négociés avec la direction de l'entreprise.

N'hésite pas à te rapprocher de tes représentants CFDT pour tout sujet : information, conseil, orientation, défense, service ou tout simplement pour **devenir acteur de ton avenir** dans un monde du travail en pleine mutation.

L'adhésion à la **CFDT** est confidentielle et invisible par l'employeur.

L'adhérent n'est pas un représentant du personnel, il ne représente pas le syndicat dans son entreprise.

Bonne lecture et à bientôt.



**Avec vos représentants Cfdt
ne passez pas à côté de vos droits**

SOMMAIRE

1.	AVANT-PROPOS.....	2
2.	IDÉES REÇUES SUR LE SYNDICALISME.....	4
3.	QUI SOMMES-NOUS ?	5
4.	NOS VALEURS.....	6
5.	LA CFDT @ APAVE.....	8
6.	LES SYNDICATS.....	8
7.	UES ET ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)	12
8.	LES REPRESENTANTS DES SALARIES.....	13
9.	LES DELEGUES SYNDICAUX.....	14
10.	LES ÉLUS AUX CSE (TITULAIRES ET SUPPLEANTS).....	14
11.	LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	15
12.	COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSEE) ET CENTRAL (CSEC)	16
13.	ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)	17
14.	DROIT DU TRAVAIL	18
15.	CONTRAT DE TRAVAIL.....	19
16.	LE TEMPS DE TRAVAIL.....	21
17.	L'HORAIRE VARIABLE	22
18.	VALORISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	24
19.	VALORISATION DES TEMPS DE DEPLACEMENT	25
20.	CONDITIONS PARTICULIERES D'INTERVENTION.....	26
21.	LES CONGES ANNUELS.....	27
22.	JRTT : JOURS DE REDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL.....	28
23.	LE TÉLÉTRAVAIL.....	28
24.	ÉLÉMENTS SALARIAUX.....	29
25.	PARTICIPATION ET INTÉRÉSSEMENT	30
26.	ÉPARGNE SALARIALE	30
27.	MUTUELLES : COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE.....	31
28.	ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL (EIA) & ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP).....	33
29.	POLITIQUE HANDICAP.....	34
30.	LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.....	35
31.	ARTICULATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE.....	37
32.	DONS DE JOURS.....	39
33.	DROIT D'EXPRESSION.....	40
34.	LE DROIT À LA DÉCONNEXION	40
35.	PARENTALITÉ.....	42
36.	MEMENTO FRAIS & INDEMNITÉS.....	43

2. IDÉES REÇUES SUR LE SYNDICALISME

> LES SYNDICATS N'ONT AUCUN POUVOIR !

Les syndicats ne décident pas de tout, mais la **CFDT** est un partenaire social dont l'avis compte, tous les jours, dans de nombreux domaines (accords d'entreprises, Sécurité sociale, congés payés, salaires, temps de travail, assurance Chômage, Mutuelles, Instances prud'homales...).

> LE SYNDICALISME, C'EST LES VACANCES !

La **CFDT** est près de toi, milite dans ton entreprise tous les jours. Ce sont les échanges et les contacts avec les salariés et les adhérents qui génèrent nos revendications et nos actions.

La **CFDT** place l'être humain au cœur de ses préoccupations et ses adhérents au cœur de ses pratiques et décisions.

> LE SYNDICALISME, C'EST VIEUX JEU !

Sans la **CFDT**, qui représenterait les salariés et leurs intérêts ?

Pouvoir d'achat et négociations dans les entreprises sont des sujets intemporels, la **CFDT** l'est aussi.

> LES SYNDICATS SE BATTENT TOUJOURS ENTRE EUX !

La pluralité syndicale implique des divergences de vue. La **CFDT** conteste, revendique et négocie en faveur des salariés.

À toi de soutenir le syndicat qui correspond à tes attentes.

> LES SYNDICATS VEULENT LA MORT DES ENTREPRISES !

La **CFDT** se bat pour une juste répartition des profits entre les salariés et l'entreprise.

Tout en prenant en compte la pérennité de l'entreprise (gage du maintien de l'emploi), la **CFDT** veille à ce que les salariés ne soient pas les grands oubliés de la performance économique, dont ils sont les principaux acteurs.

> SE SYNDIQUER, C'EST PRENDRE DES RISQUES POUR MA CARRIÈRE !

Le fichier des adhérents **CFDT** est confidentiel. Seul un juge pourrait le consulter... et encore, sous conditions. Il n'est pas rare que deux adhérents dans un même service ne sachent pas que l'un et l'autre sont adhérents à la **CFDT**.

La **CFDT** garantit la confidentialité de votre adhésion !

3. QUI SOMMES-NOUS ?

CFDT : CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

La **CFDT** est le **1^{er} syndicat** en France, public et privé confondus, et aussi le **1^{er} syndicat chez les cadres et dans notre branche professionnelle**.

Depuis sa création, la **CFDT** porte un syndicalisme **humaniste**, proche des salariés et efficace dans l'amélioration de leur quotidien. C'est ce qui fait sa force !

La **CFDT** est implantée dans tous les secteurs d'activité, dans les grandes comme dans les petites entreprises. Près de la moitié de ses adhérents sont des femmes.

La **CFDT** est **réformiste** : elle privilégie le dialogue pour obtenir des avancées bénéficiant à tous les salariés.

La **CFDT** est **laïque** et ne se soucie ni de ta religion, ni de tes opinions politiques.

La **CFDT** est très **engagée dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises** (RSE). Elle milite pour une vraie conscience écologique, combat toute discrimination et le non-respect du droit du travail ou d'un accord.

La **CFDT** développe le syndicalisme de **proximité**, de construction et de solidarité.



Le Pacte du Pouvoir de vivre, lancé en 2019 avec Laurent Berger alors secrétaire de la **CFDT**, est une alliance de plus de 60 organisations, acteurs majeurs dans la protection de l'environnement, la lutte contre la pauvreté, le soutien aux migrants, le monde étudiant, le monde du travail, de l'éducation populaire, de la citoyenneté, de l'économie sociale et solidaire et de la mutualité.

4. NOS VALEURS

► AUTONOMIE

La **CFDT** s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents pour **ne pas être tributaire de ressources extérieures**. Les cotisations de ses membres garantissent son autonomie.

► INDÉPENDANCE

La **CFDT** estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses. La **CFDT** conserve son **autonomie et son sens critique**.

► ÉMANCIPATION

Inscrite dans nos statuts, l'émancipation, tant individuelle que collective, est pour nous un droit inaliénable.

- ◆ Pour diriger sa vie.
- ◆ Pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

► DÉMOCRATIE

Une valeur qui est **l'identité même de la CFDT**, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle.

- ◆ Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision.
- ◆ Pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au-delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion.

► SOLIDARITÉ

En étant solidaire, la **CFDT** fait le choix de favoriser la défense des droits de tous, face aux exclusions, inégalités et discriminations.



BON À SAVOIR

Bonne nouvelle : l'adhésion à la CFDT te permet d'obtenir une réduction ou un crédit d'impôt à hauteur de 66% du montant de ta cotisation !

Exemple :

Pour 1000€ de salaire net, la cotisation est de 7,50€/mois (0,75% du salaire net). L'adhésion ouvre droit à réduction ou crédit d'impôt à hauteur de 66%. Au final, l'adhésion à la CFDT ne coûte que 2,55€/mois pour 1000€/mois de salaire net..

La CFDT est le premier syndicat de France en nombre d'adhérents, aussi bien chez les ETAM* que chez les cadres.

Adhérer à la CFDT, c'est l'assurance :

- > d'avoir un interlocuteur prêt à répondre à tes questions;
- > de ne plus être seul et d'appartenir à un réseau;
- > d'obtenir des informations concrètes sur ton entreprise (en avant-première);
- > de donner ton avis en apportant ta vision des choses;
- > de disposer d'une aide juridique en cas de litige avec ton employeur;
- > d'avoir avec toi des militants possédant des connaissances sur le droit du travail, les aides sociales, et les avantages... dans ton entreprise.

La CFDT est aussi la première organisation syndicale représentative en France.

*ETAM : Employés Techniciens Agents de Maîtrise



5. LA CFDT @ APAVE

La **CFDT** de l'APAVE, c'est avant tout un réseau de militants ayant la volonté d'être au plus près de l'ensemble des salariés pour les informer, conseiller et défendre. Ces militants travaillent au quotidien pour obtenir des résultats, notamment par la négociation.

L'équipe **CFDT** de l'APAVE est constituée de militants présents sur tout le territoire et dans toutes les entités. Ils représentent tous les métiers de l'entreprise.

La **CFDT** de l'APAVE c'est également de l'information mise à disposition des salariés au travers de:



> CONTACT : cfdt.ues-apave@apave.com



> NOUS RENCONTRER.

Dans le cadre de leur mandat, les représentants **CFDT** font régulièrement des visites d'agence.



> PAR TÉLÉPHONE.

Les coordonnées des représentants **CFDT**, actualisées, apparaissent sur chacune des communications reçues par mail.



> SITE **CFDT APAVE**

<https://www.cfdtapave.fr>



> RESEAUX SOCIAUX **CFDT APAVE**

[Linkedin](#) & [Whatsapp](#)



> MÉMOKITS

La **CFDT** met à disposition sur le site **CFDT APAVE**, des plaquettes explicatives sur les différents accords et usages dans l'entreprise.

- Décompte du temps de travail
- Déplacements
- ...

6. LES SYNDICATS

La **CFDT** est la Confédération Française Démocratique du Travail.

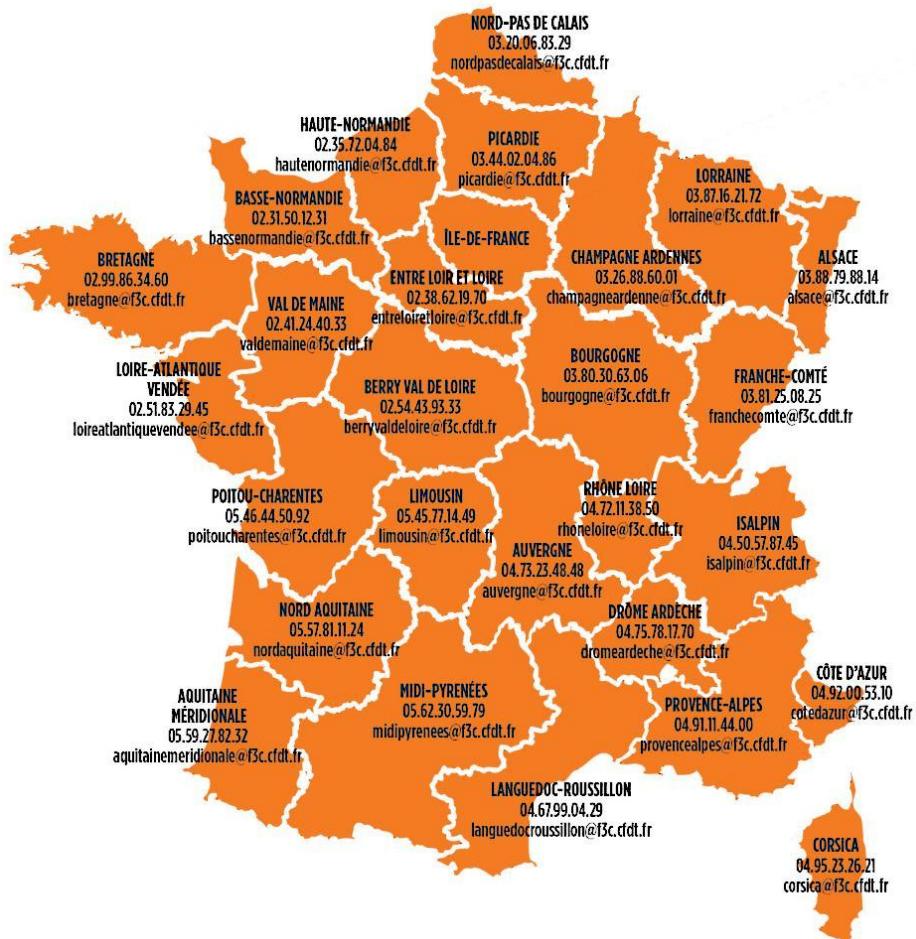
La confédération est composée de fédérations de syndicats de branches, répartis sur l'ensemble du territoire.

Au total, ce sont plus de 1 100 syndicats **CFDT** qui sont implantés dans tous les secteurs d'activité, avec 634 000 adhérentes et adhérents.

Depuis 2022, l'APAVE a été rattaché à la convention collective "Bureaux d'études techniques" (SYNTÉC pour nos patrons).

La branche "Bureaux d'études techniques" de la **CFDT** est rattachée à la **F3C** (Fédération Communication, Conseil & Culture **CFDT**).

Selon votre lieu de résidence, vous êtes rattaché au syndicat territorial correspondant :



Les coordonnées des syndicats de la F3C

Fédération Communication Conseil Culture.

Syndicat	Adresse	Tél	Courriel
S3C Alsace	305 Avenue de Colmar BP 70955 67029 STRASBOURG CEDEX	03 88 79 88 14	alsace@f3c.cfdt.fr
S3C Aquitaine Méridionale	2 rue Louis BLANC 64000 PAU	05 59 27 90 69	aquitainemeridionale@f3c.cfdt.fr
S3C Auvergne	9 Rue de Dunkerque BP 252 - 63022 CLERMONT-FERRAND CEDEX 02	04 73 23 48 48	auvergne@f3c.cfdt.fr
S3C Basse-Normandie	35/37 Rue Richard Lenoir 14000 CAEN	02 31 50 12 31	bassenormandie@f3c.cfdt.fr
S3C Berry Val de Loire	5 boulevard Georges Clémenceau 18000 BOURGES	02 48 50 35 45 - 07 71 83 50 59	berryvaldeloire@f3c.cfdt.fr
Bétor Pub Île-de-France	7-9 rue Euryale Dehaynin 75019 PARIS	01 42 03 89 92	info@betor-pub.org
S3C Bourgogne	15 Boulevard de Brosses BP 52203 21022 DIJON Cedex	03 80 30 63 06	bourgogne@f3c.cfdt.fr
S3C Bretagne	10 Boulevard du Portugal CS 10811 - 35208 RENNES CEDEX 2	02 99 86 34 60	bretagne@f3c.cfdt.fr
S3C Champagne-Ardenne	15 Boulevard de la Paix 51100 REIMS	03 26 88 60 01	champagneardenne@f3c.cfdt.fr
S3C Corsica	Résidence La Gravona B2 Chemin de Biancarello 20090 AJACCIO	04 95 28 98 40	corsica@f3c.cfdt.fr
S3C Côte d'Azur	34, rue Barbéris BP 293 06305 NICE Cedex 4	04 92 00 53 10	cotedazur@f3c.cfdt.fr
S3C Drôme Ardèche	CFDT Maison des syndicats Rue Georges Bizet 26000 VALENCE	04 75 78 17 70	dromeardeche@f3c.cfdt.fr
S3C Entre Loir et Loire	10 rue Théophile Naudy 45000 ORLÉANS	02 38 62 19 70	entreloireloire@f3c.cfdt.fr

Syndicat	Adresse	Tél	Courriel
S3C Franche-Comté	4 bis rue Léonard de Vinci 25000 BESANÇON	03 81 25 08 25	francheconte@f3c.cfdt.fr
S3C Haute-Normandie	29 Rue Eugène Davey 76140 LE PETIT QUEVILLY	02 35 72 04 84	hautenormandie@f3c.cfdt.fr
S3C Isalpin	29, rue de la Crête - BP 37 CRAN 74011 ANNECY CEDEX GEVRIER	04 50 57 87 45	isalpin@f3c.cfdt.fr
S3C Languedoc-Roussillon	BP 11111 - 1 RUE CATALAN 34008 MONTPELLIER CEDEX 01	04 67 99 04 29	languedocroussillon@f3c.cfdt.fr
S3C Limousin	61 avenue Garibaldi 87000 LIMOGES	05 55 77 14 49	limousin@f3c.cfdt.fr
S3C Loire-Atlantique Vendée	9 Place de la gare de l'État Case Postale n°9 44276 NANTES CEDEX 2	02 51 83 29 45	loireatlantiquevendee@f3c.cfdt.fr
S3C Lorraine	2 rue du Général de Lardemelle 57009 METZ CEDEX 1 BP 80527	03 87 16 21 72	lorraine@f3c.cfdt.fr
S3C Midi-Pyrénées	15 rue Lascrosses 31000 TOULOUSE	05 62 30 59 79	midipyrenees@f3c.cfdt.fr
S3C Nord Aquitaine	8 rue Théodore Gardère – CS 91372 - 33800 BORDEAUX CEDEX	05 57 81 11 24	nordaquitaine@f3c.cfdt.fr
S3C Nord-Pas-de-Calais	Bourse du Travail 254 Boulevard de l'usine – CS 30668 59023 LILLE Cedex	03 20 06 83 29	nordpasdecalais@f3c.cfdt.fr
S3C Picardie	2, rue Saint-Laurent 60021 BEAUVAIS CEDEX	03 44 02 04 86	picardie@f3c.cfdt.fr
S3C Poitou-Charentes	6 rue Albert 1er 17025 LA ROCHELLE Cedex 1	05 46 44 50 92	poitoucharentes@f3c.cfdt.fr
S3C Provence-Alpes	79 Boulevard de Saint Loup 13010 MARSEILLE	04 91 11 44 00	provencealpe@f3c.cfdt.fr
S3C Rhône Loire	15 Rue Saint-Antoine 69003 LYON	04 72 11 38 50	rhoneoire@f3c.cfdt.fr
S3C Val de Maine	14 place Louis Imbach 49100 ANGERS	02 41 24 40 33	valdemaine@f3c.cfdt.fr

7. UES ET ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

LE + CFDT

La **CFDT** s'engage dans la négociation des accords : préparation de revendications équilibrées, participation active et constructive aux réunions de négociation... et au final... signature si l'accord est un vrai + pour les salariés.

BON À SAVOIR

REPRÉSENTATIVITÉ

Les résultats du 1^{er} tour des élections CSE déterminent la représentativité de chaque organisation syndicale. Les OS ayant recueilli au moins 10% des voix sont dites représentatives.

ACCORD APPLICABLE OU NON ?

Pour être applicable, un accord d'entreprise doit recueillir la signature d'OS représentatives “pesant” au total au moins 50% dans l'entreprise.

S'il est applicable, il a force de loi dans l'entreprise !

En France, certains établissements du groupe APAVE constituent une **Unité Économique et Sociale (UES)**. Elle est définie par accord et permet de garantir les mêmes droits à tous les salariés du groupe.

ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

Les organisations syndicales représentatives désignent des délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux formulent auprès de l'employeur des propositions, revendications, réclamations, et négocient sur des thèmes très divers.

LES ACCORDS D'ENTREPRISE

À L'APAVE, les accords d'entreprise sont négociés au niveau de l'UES par les délégués syndicaux.

Exemples d'accords APAVE:

- ◆ Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ◆ Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
- ◆ Accord sur le temps de travail,
- ◆ Accord sur les astreintes,...

[Lien vers les accords](#)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Elles permettent aux salariés d'élire leurs représentants au Comité Social et Économique (CSE).

8. Les représentants des salariés

Quel est le rôle des instances représentatives du personnel ?

Les instances représentatives du personnel (IRP) jouent un rôle clé dans la protection des droits des salariés et dans la gestion des relations entre les employés et l'employeur :

◆ **Représentation des salariés :** ➔ RP, DS, CSE

Les IRP permettent aux salariés de faire remonter leurs préoccupations, besoins et revendications auprès de l'employeur.

◆ **Information et Consultation :** ➔ CSE

Le CSE est consulté sur de nombreuses décisions importantes prises par l'employeur, à commencer par les consultations annuelles récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise) ainsi que les changements dans l'organisation du travail, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les projets de licenciements économiques, les projets immobiliers, les projets de croissance externe du groupe, etc.

◆ **Négociations :** ➔ DS

C'est un rôle central. Les IRP participent activement à la négociation d'accords collectifs sur une multitude de sujets, tels que :

- Les salaires et la rémunération (intéressement, participation, épargne salariale),
- Le temps de travail et l'aménagement du temps de travail,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Etc.

◆ **Suivi des conditions de travail :** ➔ CSE, RP

Le CSE doit veiller à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés. Il peut mener des enquêtes en cas d'accident du travail ou de risques graves, et alerter l'employeur si nécessaire.

◆ **Activités sociales et culturelles :** ➔ CSE

Le CSE gère également les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

◆ **Droit d'alerte:** ➔ CSE

Dans certaines situations graves, un membre du CSE peut déclencher un droit d'alerte, par exemple en cas de danger grave et imminent, ou en cas de situation économique préoccupante.

Qui sont les différents représentants des salariés ?

9. Les délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux sont désignés par un syndicat représentatif.

Ils ont pour mission principale de défendre les droits et intérêts des salariés et de représenter leurs revendications auprès de l'employeur.

Le délégué syndical joue un rôle clé dans le dialogue social entre les salariés et la direction :

- ◆ **Négociation collective** : il participe aux négociations avec l'employeur concernant accords d'entreprise ou les conditions de travail.
- ◆ **Représentation des salariés** : il intervient pour défendre les salariés en cas de conflit avec l'employeur (licenciements, sanctions disciplinaires, etc.).
- ◆ **Information** : Le délégué syndical informe les salariés de leurs droits, des changements législatifs ou réglementaires et des décisions prises par la direction.

[Les délégués syndicaux CFDT à l'Apave](#)



10. Les Élus aux CSE (titulaires et suppléants)

Les élus aux CSE sont des acteurs clés dans le dialogue social au sein de l'entreprise et jouent un rôle actif dans l'amélioration des conditions de travail.

Représentation des salariés : Ce sont les porte-parole des salariés auprès de l'employeur. Ils recueillent et relaient les préoccupations, questions et réclamations des employés concernant les conditions de travail, la sécurité, les salaires, etc.

- ◆ **Consultation et négociation avec l'employeur** : l'employeur doit consulter le CSE sur diverses questions importantes (réorganisations, licenciements collectifs, santé et sécurité, orientations stratégiques, etc.). Les élus participent activement à ces consultations, donnant leur avis ou émettant des propositions.
- ◆ **Suivi des conditions de travail et de sécurité** : ils sont chargés de veiller à la sécurité et à la santé des salariés au travail. Cela inclut des

inspections régulières des locaux, le suivi des indicateurs de sécurité, ainsi que la gestion des risques professionnels.

- ◆ **Gestion des activités sociales et culturelles :** le CSE peut aussi s'occuper de la gestion des activités sociales et culturelles (ASC) pour les salariés, telles que les chèques vacances, activités sportives ou événements d'entreprise. Les élus participent à l'organisation et à la gestion de ces prestations.
- ◆ **Droit d'alerte :** en cas de danger grave et imminent, les élus peuvent déclencher un droit d'alerte pour signaler un risque pour la santé ou la sécurité des salariés.

➡ [Vos élu\(e\)s CFDT aux CSE](#) ➡



11. Les Représentants de Proximité

Des Représentants de Proximité (RP) sont désignés par le CSEC dans les agences. Les Représentants de Proximité se situent entre les employés et les instances de représentation des salariés.

Ils ont pour mission de :

- ◆ Relayer les préoccupations, suggestions ou besoins des salariés des différents sites géographiques ;
- ◆ Défendre les salariés au quotidien
- ◆ Examiner les réclamations individuelles et collectives au niveau local
- ◆ Faire respecter la bonne application des accords au niveau local
- ◆ Soutenir la CSSCT en proximité sur les sujets santé au travail

Les RP ont vocation à représenter l'ensemble des salariés d'un périmètre géographique quel que soit leur établissement d'appartenance à partir du moment où ces derniers partagent une même communauté de travail.

Le représentant de proximité joue un rôle essentiel dans la communication, la gestion des préoccupations locales et l'amélioration des conditions de travail des salariés.

L'accord relatif aux représentants de proximité est consultable

[Lien vers l'accord](#)

12. COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSEE) et CENTRAL (CSEC)

BON À SAVOIR

Les élus CFDT portent régulièrement au CSE les questions problématiques sans solutions locales, pour un déblocage des situations.

Il existe cinq CSEE à l'APAVE, un pour chaque établissement. (ASA, AEF, AICF, NDT, AI) et un CSEC (Comité Social & Économique Central) de l'UES, qui traite des sujets transversaux aux entités de l'UES.

Leur mission : prendre en compte l'intérêt des salariés dans les décisions relatives à la gestion, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.

Ils sont consultés sur les orientations stratégiques, la situation économique, la politique sociale, les projets d'organisation et de gestion de l'entreprise.

Ils peuvent avoir recours à des cabinets d'expertise extérieurs à l'entreprise pour les aider dans leurs analyses et recommandations.

Dans leur fonctionnement, les CSEE et le CSEC peuvent s'appuyer sur des commissions :

- ◆ Commission économique
- ◆ Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- ◆ Commission formation
- ◆ Commission environnement
- ◆ Commission de gestion des Activités Sociales et Culturelles



13. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

La position de la CFDT

Tous les salariés du Groupe peuvent prétendre aux mêmes prestations proposées par le CSE, sans considération de sa société de rattachement (AI, AICF, SA, AEF, NDT).

La **CFDT** fait des propositions claires et simples qui ont vocation à **n'oublier personne** et avec le souci de mettre en avant la fondation première des ASC d'un CSE, c'est-à-dire venir aussi au soutien des salariés les plus modestes et de leur foyer, et ce, dans le respect des règles Urssaf.

Retrouvez la politique ASC APAVE proposée par la CFDT : [ICI](#)

BON À SAVOIR

Le CSEC ne peut pas financer n'importe quelle prestation. Il doit respecter les règles définies par l'URSSAF.

(<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Guide-CSE.pdf>).

Le CSEE dispose d'une dotation (0,81 % de la masse salariale, soit un budget d'environ 310€ par salarié-e) pour financer les Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Par convention, les CSEE du groupe APAVE délèguent la gestion des ASC au CSE Central.

Tous les salariés (CDI, CDD, alternants, stagiaires) et leurs enfants peuvent bénéficier des ASC mises en place par le CSEC sans condition d'ancienneté !

La politique sociale du CSEC est définie par les membres du CSEC. Ils choisissent les types d'activités (individuelles, collectives) proposées aux salariés-es ainsi que les niveaux de subvention.

Interpellez vos élus sur les choix qu'ils font et faites leur remonter vos propositions !....

Commission d'entraide : possibilité d'une aide financière à caractère d'urgence pour les personnes rencontrant des difficultés d'ordre social, matériel, économique. Votre demande est instruite de manière confidentielle par les membres de la commission et leurs propositions d'aide sont votées en CSEC dans le strict respect de l'anonymat.

Des questions sur les ASC ?

Accès au site internet du CSEC:
https://www.csce-ues@apave.com

- ◆ Vos avantages ?
- ◆ Les formalités de remboursement ? ...

Contactez les assistantes du CSEC :

csec.ues@apave.com

14. DROIT DU TRAVAIL



LE + CFDT

La **CFDT** est dotée d'un service juridique gratuit qui aide ses adhérents à faire valoir leurs droits et peut les assister pour la saisine éventuelle du Conseil des prud'hommes.

BON À SAVOIR

Il existe des conseillers prud'homaux dans l'équipe **CFDT APAVE**.

DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail est l'ensemble des règles qui régissent les relations entre employeurs et salariés.

Ces règles sont issues principalement du code du travail, des lois et décrets, des actes réglementaires divers, des conventions collectives, des accords d'entreprise et des contrats individuels.

Le droit du travail encadre, entre autres, l'exécution et la rupture du contrat de travail, la formation, la sécurité au travail, la protection des salariés et le respect des libertés individuelles.

APAVE : CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC

La convention collective des bureaux d'études dite Syntec est établie par les Organisations Syndicales (OS) et les organisations d'employeurs du secteur.

Elle contient les règles particulières du droit du travail applicables au secteur d'activité de L'APAVE (contrat de travail, rémunération, congés, formation, classification ETAM/Cadres, rupture du contrat de travail).

PRUD'HOMMES

Le Conseil des prud'hommes règle les litiges individuels dans le cadre d'une relation contractuelle de travail. Il est composé à parité de juges représentant des salariés et des employeurs. Ils sont nommés par les ministères du Travail et de la Justice, sur proposition des organisations syndicales et patronales.

15. CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail existe dès l'instant où un salarié s'engage à travailler, moyennant rémunération. Il précise la **rémunération**, la **qualification**, la **durée du travail** et, plus généralement, les **attributions** du salarié.

Durée de la période d'essai	
CDI (renouvelable 1 fois)	
Cadre	4 mois
ETAM $240 < \text{coef} < 250$	2 mois
ETAM $275 < \text{coef} < 500$	3 mois
CDD	
contrat < 6 mois	2 semaines max
Contrat > 6 mois	1 mois
Contrat d'apprentissage	
Sur le temps passé en entreprise	45 jours consécutifs ou non
BON À SAVOIR	
La convention collective Syntec liste les indications devant être portées au contrat de travail	
LIEN	

Il existe différents types de contrat de travail selon leur durée :

CDI - Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

La clause de dédit-formation :

C'est une clause contractuelle qui engage le salarié à rembourser tout ou partie des frais de formation s'il rompt son contrat de travail avant un certain délai. La clause régit la période qui suit la formation et prévoit :

- ◆ Le financement par l'employeur d'une formation à son salarié
- ◆ L'engagement, en contrepartie, du salarié de rester dans l'entreprise pendant une durée minimale.

Si cet engagement n'est pas respecté, le salarié rembourse tout ou partie des frais de formation basés sur le coût réel de la formation pour l'employeur.

! Pour que la clause soit valide, des conditions doivent être réunies :

- ◆ Certaines mentions liées à la formation sont renseignées (date, nature, durée, coût réel et non forfaitaire pour l'employeur).
- ◆ Le montant du remboursement est proportionnel aux frais engagés effectivement par l'employeur
- ◆ La clause est limitée dans le temps (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation) et dans son montant pour ne pas priver le salarié de sa faculté de démissionner
- ◆ Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié sont indiqués.

CDD - La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi.

Un CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Si un CDD est conclu en dehors du cadre légal, le CDD peut être requalifié en CDI.

Un CDD peut être mis en place pour :

- ◆ Le remplacement temporaire d'un salarié absent.
- ◆ L'Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié. **La durée est de 18 mois maxi ou retour du salarié en poste, renouvelable 2 fois** (dans la limite de 18 mois, sauf exceptions définies par le code du travail).



16. LE TEMPS DE TRAVAIL

POINT DE VIGILANCE

L'accord sur le temps de travail est long et complexe. Ci-dessous, les mesures phares.

Pour les détails, nous vous conseillons de le consulter directement [ICI](#).

BON À SAVOIR

Il convient de maîtriser la différence entre "temps de trajet" et "temps de travail effectif".

Le temps pour se rendre du domicile à son lieu de rattachement, et inversement, est du temps de trajet.

POINT DE VIGILANCE

- Les TRAJETS
- les DÉPLACEMENTS,
- les VOYAGES,
- les temps de travail effectifs...

TOUT COMPTE !!

Avec des franchises ou non, des majorations ou non... mais TOUT COMPTE !

Quelques définitions

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :

Le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

TEMPS DE TRAJET ET DE DÉPLACEMENT :

Les temps de trajet (Temps entre le domicile et le lieu de travail) ne sont pas du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement entre 2 lieux de travail quant à eux sont du temps de travail.

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL :

Les horaires de travail ne peuvent amener à réaliser **plus de 10 heures** de travail effectif au sein de la même journée.

De façon exceptionnelle, la durée journalière de temps de travail effectif peut être portée au-delà de 10 heures. 12 heures maxi avec accord préalable du hiérarchique et majoration de 10% des heures réalisées entre la 10^e et la 12^e heure. Cette Majoration de 10% vient en plus de l'éventuelle majoration hebdomadaire légale.

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL :

Par accord, la durée hebdomadaire de travail effectif est de **37 h 09 mn** et est répartie habituellement sur 5 jours du lundi au vendredi, soit une durée quotidienne moyenne de **7 h 26 mn**. (soit 7,43 heures).

De façon **exceptionnelle** et dans la mesure du possible, en respectant un **délai raisonnable** d'information préalable, les salariés peuvent être amenés à travailler le samedi, voire le dimanche, la nuit ou les jours fériés. (voir l'accord)

TEMPS DE REPOS JOURNALIER :

Le temps de repos entre 2 journées de travail est de 11 heures consécutives au minimum.

17. L'HORAIRE VARIABLE

POURQUOI ?

Le principal objectif de ce dispositif est d'améliorer l'articulation "vie pro / vie perso" des salariés.

BON À SAVOIR :

Cette souplesse des horaires d'arrivée et de départ n'a pas pour objet de répondre aux fluctuations de la charge de travail de la semaine.

L'Horaire Variable permet aux salarié-es non-cadres dont l'essentiel de l'activité se déroule en Agence ou en télétravail, d'aménager leurs horaires de travail dans un cadre bien défini.

La possibilité d'adapter ses heures d'arrivée et de départ doit cependant se faire en concertation avec la hiérarchie afin de garantir l'équilibre entre souplesse des horaires favorisant la qualité de vie des salariés et les exigences de qualité et de continuité de service.

PLAGES	UES FRANCE	RÉGION Île-de-France
Plage Variable Matin	de 7H45 à 9h00	de 8H00 à 9h30
Plage Fixe matin	de 9h00 à 11h50	de 9h30 à 12h00
Plage Variable déjeuner	de 11h50 à 14h00	de 12h00 à 14h00
Plage Fixe Après midi	de 14h00 à 16h15 <i>(16h le Vendredi)</i>	de 14h00 à 16h30 <i>(16h15 le Vendredi)</i>
Plage Variable fin de journée	de 16h15 à 18h30	de 16h30 à 18h30

Une pause méridienne de 45 minutes est obligatoire (Code du Travail). Si la ou le salarié oublie de débadger, elle est automatiquement déduite du nombre d'heures travaillées chaque jour, ce qui générera une anomalie à corriger.

.

Le nombre d'heures travaillées en plus ou en moins à l'initiative du salarié à l'horaire variable peut aller de -3h à +3h par semaine sans jamais que le cumul du report de ces heures n'aille au-delà d'un cumul de -9h et +9h.

Les salariés doivent veiller, à leur initiative, à la régulation quotidienne de ces fluctuations horaires. Les salarié(e)s à temps plein ou partiel peuvent récupérer les heures cumulées en plus :

- ◆ par journées entières : 5 par ans maxi,
- ◆ par ½ journée : 5 par an maxi.

Si vous rencontrez des difficultés d'application de cet accord, nous vous invitons à contacter un représentant CFDT.

LE RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL EST UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DE LA RELATION AU TRAVAIL.



Pour maîtriser l'essentiel des accords temps de travail en quelques minutes, faites les QUIZ CFDT sur le sujet !!



[Salariés sédentaires
horaire variables](#)



[salariés itinérants au
décompte horaires](#)



[salariés au forfait
jours](#)

18. Valorisation du temps de travail.

Statut	Conditions particulières d'exécution	Contrepartie / Indemnité / Majoration	
Heures supplémentaires - Temps de travail effectif			
Décompte horaire	Validation préalable du hiérarchique	8 premières Heures Sup dans la semaine +25%, au-delà des 8 premières Heures +50%	
Forfait jour	Autonomie Totale d'organisation	Pas d'indemnisation des Heures supplémentaires	
Heures du samedi Temps de travail effectif			
Décompte horaire	Validation préalable du hiérarchique Délais de prévenance du Salarié 7 jours ou 1 jour franc pour circonstance exceptionnelle	Prime de 30€ Brut pour 1/2 journée de samedi travaillée Prime de 50€ par journée complète du samedi travaillé.	Ces primes viennent en sus des majorations éventuelles des heures supplémentaires hebdomadaires
Forfait jour			Déduction de la 1/2 journée ou journée du nombre de jours travaillés au titre du "forfait jour"
Heures du dimanche - Temps de travail effectif			
Décompte horaire	Sur la base du volontariat et formalisation d'un accord écrit du salarié	Majoration de 100% du taux horaire du salaire mensuel de base (Hors Indemnité Garantie IG*) Majoration cumulable avec majoration Heures Supplémentaires	
Forfait jour	Délais de prévenance du Salarié 7 jours ou 1 jour franc pour circonstance exceptionnelle	Majoration de 100% de la valeur de la 1/2 journée ou de la journée selon la durée du travail du dimanche. Déduction de la 1/2 journée ou journée du nombre de jours travaillés au titre du "forfait jour"	
Heures des jours fériés			
Décompte horaire	Délais de prévenance du Salarié 7 jours ou 1 jour franc pour circonstance exceptionnelle	Majoration de 100% du taux horaire du salaire mensuel de base (Hors Indemnité Garantie IG) Majoration cumulable avec majoration Heures Supplémentaires sauf journée de solidarité	
Forfait jours		Majoration de 100% de la valeur de la 1/2 journée ou de la journée selon la durée du travail du dimanche Déduction de la 1/2 journée ou journée du nombre de jours travaillés au titre du "forfait jour"	

19. Valorisation des temps de déplacement

Statut	Conditions particulières d'exécution	Contrepartie / Indemnité / Majoration
Heures de trajet professionnel		
Itinérant	Du domicile au lieu de rattachement/affectation habituelle	Aucune indemnité
	Du domicile au 1er lieu d'exécution de son activité ou retour du dernier lieu d'activité relative à l'exercice de son contrat de travail à son domicile	Carence ou franchise de 20 ou 30mn non indemnisée par trajet, puis le reste du trajet indemnisé en fonction du salaire de base brut mensuel - sans majoration au-delà de 37h09 semaine.
Déplacement professionnel du lundi au samedi		
Itinérant	Déplacement entre 2 clients ou 2 agences durant la même journée	Considéré comme du temps de travail effectif Entre dans le décompte des heures supplémentaires. Payé avec majoration possible des HSup de 25% à 50% du salaire de base Brut.
	Déplacement du lieu de rattachement habituel au lieu d'exercice de son contrat de travail (Client ou autre agence Apave par exemple)	Considéré comme du temps de travail effectif , donc payé avec majoration possible de 25% à 50% du salaire de base Brut ou récupéré (RCR) après concertation des deux parties.
	Déplacement de son domicile vers un lieu autre que le lieu de rattachement habituel par directive de l'employeur (ex formation comme stagiaire, RDV réunion...)	Déduire les franchises ou carences de 20 ou 30mn Aucune majoration possible Payé sur la base du salaire BRUT de base ou récupéré (RCR) après concertation des deux parties.
Sédentaire	rattachement habituel par directive de l'employeur (ex formation comme stagiaire, RDV réunion...)	Déduire temps de trajet normal pour se rendre de son domicile au lieu de rattachement habituel. Aucune majoration possible. Payé sur la base du salaire BRUT de base, ou récupéré (RCR) après concertation des deux parties.
Déplacement professionnel du dimanche		
Décompte horaire	Déplacement avec validation préalable du hiérarchique	Rémunération sur la base du salaire brut mensuel de base. Pas de majoration + 1/2 journée de récupération à prendre dans les 2 mois suivants le déplacement. Déduire les franchises de 20 ou 30 mn pour les itinérant
Forfait jour		Rémunération sur la base du salaire brut mensuel de base. Pas de majoration + 1/2 journée de récupération à prendre dans les 2 mois suivants le déplacement. Déduire le temps normalement nécessaire pour se rendre du domicile au lieu de rattachement habituel

20. Conditions particulières d'intervention

Statut	Conditions particulières d'exécution	Contrepartie / Indemnité / Majoration
HEURES DE NUIT		Lien vers l'accord
Décompte horaire	N'ont la vocation à être réalisées que de manière exceptionnelle.	de 21h à 6h - Temps de travail effectif majoré à 50% du salaire de base mensuel (hors Indemnité Garantie)
Forfait jour	Délais de prévenance du salarié : 7 jours ou 1 jour franc pour circonstance exceptionnelle.	de 21h à 6h - majoration de 50% calculée sur la valeur de la journée ou 1/2 journée effectuée
HEURES D'ASTREINTE		Lien vers l'accord
Décompte horaire	Sur la base du volontariat (si pas de volontaire possibilité de mobiliser des salariés en prenant en compte leur contraintes personnelles et familiales) Mise en place exclusive par les directions fonctionnelles "Délais de prévenance du Salarié 15 jours !"	<ul style="list-style-type: none"> ◆ en semaine de 18h à 6h : 4,84€/h* ◆ samedi, dimanche, jours fériés et jours de fermeture, de 0h00 à 24h00 : 7,20€/h* ◆ pour un weekend continu (samedi 0h au lundi 6h) : forfait de 260€ brut.*
Forfait jour	En cas de circonstance exceptionnelle le délai peut être inférieur à 15 jours sans jamais être inférieur à 1 jour franc. Dans ce cas et si ce délai est inférieur à 5 jours, le salarié peut refuser sans être pénalisé Si l'astreinte ne précède pas ou ne suit pas une période de travail, l'astreinte est d'un minimum de 4h.	<p>*Ces montants sont réévalués périodiquement.</p>
TRAVAIL POSTÉ		Lien vers l'accord
Décompte horaire	Avenant au contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien du salaire de base et des RTT quelque soit la durée des cycles effectués. • Indemnité journalière de travail en équipe pour un poste complet : 8,5€ BRUT /jour. • Indemnité Horaire complémentaire pour travail posté de nuit entre 20h et 6h du matin : 4,5 € BRUT /heure. • Indemnité forfaitaire pour travail posté la nuit si au moins 6h00 travaillées entre 21 h et 6h du matin : 8€ BRUT par poste de nuit. • Indemnité forfaitaire pour travail posté d'au moins 6h00 Dimanche ou jour férié : 140€ BRUT par poste
Forfait jour		Ces montants sont révisables tous les 2 ans au terme d'une négociation paritaire entre les OS et la Direction.
TRAVAIL EN MER : Un accord existe, à consulter.		

21. Les congés annuels

Tout salarié a des droits à congés payés qui s'acquièrent du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, à raison de 2,08 jours ouvrés par mois travaillé pour un temps plein : soit 25 jours par an.

Arrêt maladie pendant la période des congés payés.

Un salarié qui tombe malade pendant ses congés payés et qui a notifié à son employeur un arrêt maladie, a le droit de voir ses congés payés couverts par l'arrêt maladie reportés.

Acquisition des jours de congés payés pendant une période d'arrêt maladie.

Depuis le 24 avril 2024, le salarié en arrêt de travail en raison de **maladie ordinaire** (accident ou maladie d'origine non professionnelle) acquiert ses congés payés pendant la période d'arrêt de travail, dans la limite de **2 jours ouvrables par mois** (soit **24 jours ouvrables par an maximum**) pendant la période d'acquisition des congés.



22. JRTT : Jours de réduction de temps de travail

Le fonctionnement des JRTT découle d'un accord d'entreprise.

- ◆ Pour une durée hebdomadaire de référence de 37 heures 09 minutes, le nombre de JRTT est de 13 par an, pour une année complète d'activité.
- ◆  $\frac{1}{2}$ JRTT est déduit par tranche de 10 jours d'absence cumulés par an.
- ◆ Les JRTT doivent être pris sur la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année concernée. Ils sont fractionnables en demi-journée.

Les JRTT sont répartis comme suit :

- ◆ 7 jours à l'initiative de l'employeur. Le calendrier des JRTT est communiqué chaque année par une note de direction.
- ◆ le solde à l'initiative du salarié après accord de la hiérarchie.
- ◆ Par ailleurs, la note annuelle tient compte des dispositions propres à l'Alsace-Moselle.



Ces JRTT doivent être pris au plus tard le 31 décembre.

Il est possible de transférer sur son CET (Compte épargne temps), avant le 30 novembre les JRTT non pris. (Dans les limites et les règles énoncées sur [le formulaire de demande](#)).

23. LE TÉLÉTRAVAIL

A l'Apave, le télétravail a été l'objet d'une négociation n'ayant pas pu aboutir à un accord. Il est donc régi par une [charte, décision unilatérale de direction](#), datant du 18 décembre 2024.

- ◆ Le travail dit "nomade" n'entre pas dans le champ d'application de cette charte.
- ◆ Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur, sauf dans le cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.
- ◆ Le télétravail régulier peut être de 2 jours par semaine pour un temps complet et de 1 jour pour un temps partiel supérieur à 50%.
- ◆ Une demande de télétravail doit être faite par le salarié par le biais d'un formulaire ad hoc.
- ◆ De l'équipement peut être acheté à concurrence de 360€TTC.
- ◆ Pas d'indemnité journalière de télétravail.

24. ÉLÉMENTS SALARIAUX

Les salariés bénéficient de plusieurs mécanismes entrant dans ce thème.

LA PRIME VACANCES.

- ◆ Elle est versée avec la paie du mois de juillet, est proratisée au temps de présence sur la période de référence des congés payés, soit la période du 01 juin au 31 mai.
- ◆ Son montant est calculé sur la base de 10% de la masse globale des indemnités de congés payés versée sur la période de référence.
- ◆ Cette prime peut donc varier d'une année à l'autre.

LE 13EME MOIS

Il est versé en trois fois :

- ◆ 50% sur la paie du mois de mai,
- ◆ 40% sur la paie du mois de novembre
- ◆ le solde (10%) sur la paie du mois de décembre pour régularisation de calcul par rapport au salaire annuel réel.

LA PRIME DE DEPART A LA RETRAITE.

C'est une indemnité conventionnelle : Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite.

- ◆ Cinq ans d'ancienneté révolus = un mois de salaire ;
- ◆ au-delà, s'y ajoute : un cinquième de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième année d'ancienneté.

Il s'agit d'une indemnité brute soumise à l'impôt sur le revenu.

LA PRIME DE COOPTATION.

D'un montant de 700€, elle est versée à un salarié non manager (à l'exception du responsable de groupe) ayant coopté un autre salarié, sous condition de validation de sa période d'essai. Le formulaire est à télécharger via API.

LA MEDAILLE DU TRAVAIL.

Elle permet de recevoir une prime dont le montant est de :

- ◆ 500€ bruts pour 20 ans de travail,
- ◆ 700€ bruts pour 30 ans de travail,
- ◆ 800€ bruts pour 35 ans de travail,
- ◆ 1000€ bruts pour 40 ans de travail.

Cette prime est proratisée au temps de présence dans l'entreprise.

Exemple : 30 ans de travail mais 24 ans d'ancienneté = une prime de 24/30ème de 700€ bruts soit 560€.

25. PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

Pour bénéficier de ces 2 dispositifs, une ancienneté de 3 mois (CDI, CDD, alternance) est nécessaire dans une des sociétés APAVE.

La participation est un mécanisme obligatoire de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Pour APAVE, le calcul se fait sur la base d'une formule légale + une majoration définie par un accord d'entreprise signé par les partenaires sociaux dont la CFDT.

[Lien vers l'accord](#)

L'intéressement est un dispositif de partage de la valeur négocié par l'entreprise et les syndicats. Son déclenchement et son montant dépendent de l'atteinte d'objectifs définis dans l'accord.

[Lien vers l'accord](#)

Les sommes versées par Apave au titre de la participation et de l'intéressement peuvent être placées ou directement perçues par les salariés (soumises à l'impôt). Il est possible de panacher entre paiement et placement.



Attention : en l'absence de choix du salarié, les sommes issues de la participation et de l'intéressement seront automatiquement placées. Pour la participation : 50% sur un plan d'épargne entreprise (PEE) et 50% sur un plan d'épargne retraite (PERECO). Pour l'intéressement, 100% sur le PEE.

26. ÉPARGNE SALARIALE

Il existe 2 types d'épargne, pour y accéder 3 mois d'ancienneté sont nécessaires (CDI, CDD et alternance) au sein d'une des sociétés APAVE:

PEE - le Plan d'épargne entreprise avec 8 FCPE (Fond commun de placement d'entreprise) qui vont du plus sécurisé au plus risqué. Il est possible de verser indifféremment sur plusieurs placements. Les sommes versées sont bloquées 5 ans ou peuvent être récupérées selon les 12 cas de déblocage prévus par la loi.

[Lien vers l'accord](#)

PERECO - le Plan d'épargne retraite entreprise collectif, avec la possibilité de verser dans les 8 FCPE en gestion libre ou dans un des 8 placements pilotés qui tiennent compte de votre âge de départ à la retraite (optimisation). Les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ à la retraite ou peuvent être récupérées selon les 7 cas de déblocage prévus par la loi.

[Lien vers l'accord](#)

Des versements volontaires peuvent être effectués sur les 2 systèmes d'épargne. Il est également possible d'utiliser son CET (Compte épargne temps) pour épargner.

Les frais de tenue de compte sont à la charge d'APAVE tant que vous restez dans le groupe. Pour tout renseignement sur la définition des placements ou autres questions, se connecter à son espace personnel BNP.

27. MUTUELLES : COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE

Au sein de l'UES APAVE, il existe 2 types de mutuelles :

- ◆ La complémentaire Frais De Santé (FDS)
- ◆ La Prévoyance (PREV)

LA MUTUELLE

[Lien vers l'accord](#)

POINT DE VIGILANCE

Cette mutualisation de notre contrat avec Henner se fait à l'échelle des salariés de l'UES (environ 10 000 salariés).

L'équilibre entre les recettes et les dépenses doit être atteint pour la pérennité du contrat et la stabilité des cotisations.

En cas de déséquilibre, les cotisations peuvent être revues à la hausse.

Le + CFDT

Cette disposition de répartition financière est un plus obtenu par la CFDT lors des négociations en 2021.

BON À SAVOIR

Attention, si votre conjoint travaille et possède une mutuelle employeur obligatoire et que celle-ci vous couvre en tant qu'ayant droit, votre adhésion à la mutuelle Apave est facultative.

La FDS est une complémentaire obligatoire pour les salariés dans l'entreprise et, sauf exception, les CDD, alternant, etc.

Elle finance les restes à charge non remboursés par la Sécurité sociale (SS), selon un barème de remboursement défini que vous retrouverez dans les onglets d'API de votre ordinateur professionnel.

Ces remboursements concernent les médicaments, les actes médicaux, les lunettes, le dentaire, les prothèses auditives, certaines médecines douces, etc.

Cette complémentaire est financée à 70% par l'employeur et 30% par le salarié APAVE.

Le % de cotisation est indexé sur Le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale) et quand ce dernier est revalorisé, votre cotisation évolue dans les mêmes % de répartition.

Les bénéficiaires de cette complémentaire sont les salariés et leurs enfants. Le conjoint a la possibilité de choisir la mutuelle APAVE mais devra la financer à 100%.

Deux options d'amélioration de remboursement sont proposées, mais 100% à charge du salarié et éventuellement du conjoint.

[Lien vers le tableau de remboursement](#)

BON À SAVOIR

Le barème est disponible dans les onglets API de votre ordinateur professionnel.

IMPORTANT :

Des dispositions d'indemnisation sont prévues en cas :

- de décès,
- d'incapacités / invalidités,
- de besoin d'éducations d'enfants à charge, sous forme de rentes.

Voir les barèmes sur API, dans l'accord prévoyance.

Pour les arrêts maladies, des compléments de salaires sont également prévus.

La prévoyance est une mutuelle qui vous indemnise sur les aléas de la vie. Elle couvre les thèmes suivants :

- ◆ Décès.
- ◆ Incapacité/Invalidité permanente ou non
- ◆ Complément de salaire lors des arrêts maladie

Tout comme les FDS, la PREV est régie par un barème de remboursement propre à L'Apave qui a fait l'objet d'une négociation.

Les modalités sont néanmoins différentes selon ta catégorie socioprofessionnelle (CSP) ; cadre ou ETAM.

La PREV est obligatoire pour tous les salariés.

La cotisation est prise en charge :

- par l'employeur jusqu'à 100% pour la Tranche 1 pour les Cadres (obligation de la convention collective Syntec),
- par l'employeur à 65% et par le salarié 35% pour les ETAM.

L'employeur à obligation (convention Syntec) de maintenir le salaire selon les modalités de subrogation suivantes :

Pour les ETAM

- ◆ Ayant plus d'un an d'ancienneté et moins de cinq ans d'ancienneté : 30 jours à 100% du salaire brut et les 60 jours suivants : 80% du salaire brut.
- ◆ Ayant plus de cinq ans d'ancienneté : 60 jours à 100% du salaire brut et 30 jours suivants : 80% du salaire brut.

Pour les ingénieurs et cadres

- ◆ Ayant plus d'un an d'ancienneté : 90 jours à 100% du salaire brut.

Au delà de la période de subrogation, la PRÉVOYANCE prend le relais en complément des IJSS* perçues de la SS conformément au barème négocié dans l'accord sur la prévoyance.

*IJSS= indemnités journalières Sécurité Sociale

28. ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL (EIA) & ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

Il est important de connaître leurs spécificités et de les préparer en amont pour leur donner du sens et de l'efficacité.

Le conseil CFDT :

Lors de l'EIA, il est fréquent que les objectifs non tenus soient mis en avant.

Il est nécessaire de tracer également l'ensemble des réussites et des points de satisfaction

Un guide permet de mieux appréhender les tenants et les aboutissants de l'EP. [ICI](#)



Ces deux entretiens sont réalisés annuellement, généralement par le N+1, et formalisés via le logiciel Talentsoft.

À l'Apave, l'EIA, orienté vers le bilan annuel et l'atteinte des objectifs, a tendance à réduire et minimiser le rôle de l'entretien professionnel.

Pour que tout soit plus clair, rien ne vous oblige à accepter d'enchaîner l'EIA et l'EP. Prenez du recul par rapport à l'EIA et préparez votre EP en conséquence !

Il s'agit pour le salarié de :

- ◆ Devenir acteur de son évolution professionnelle en réfléchissant et en agissant sur son parcours professionnel, ses motivations, ses compétences...
- ◆ S'informer sur les moyens pour suivre des formations, sur les évolutions prévisibles de son emploi et des compétences associées.
- ◆ Définir un projet professionnel (formation, qualification, mobilité...), identifier ses perspectives d'évolution professionnelle.
- ◆ Avoir davantage de visibilité sur les suites de son parcours... et le sécuriser.
- ◆ S'impliquer activement dans son évolution professionnelle.

Un entretien professionnel doit également être systématiquement proposé à la **reprise de votre activité après une absence de longue durée** :

- ◆ congé de maternité, d'adoption,
- ◆ congé parental d'éducation ou période de réduction d'activité,
- ◆ congé de proche aidant,
- ◆ congé sabbatique,
- ◆ période de mobilité volontaire sécurisée,
- ◆ arrêt maladie pour affection de longue durée d'au moins 6 mois,
- ◆ mandat syndical.

29. POLITIQUE HANDICAP

Un accord relatif à la politique handicap a été signé en 2023. Il est destiné à définir des mesures inclusives en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés.

IMPORTANT

L'accord s'adresse aux salariés justifiant d'une reconnaissance officielle ou en cours de demande.

Bon à savoir:
Le salarié ne souhaitant pas communiquer sur sa démarche vis-à-vis de son responsable hiérarchique pourra s'adresser directement à la DRH ou auprès d'un référent handicap local pour la mise en œuvre du dispositif.

Les points essentiels de l'accord : [Lien vers l'accord](#)

Un réseau national des référents handicap :

- ◆ un référent national, issu des services RH,
- ◆ des référents locaux, salariés impliqués et volontaires, formés pour accompagner leurs collègues en qualité de "tiers de confiance".

Les responsables régionaux des ressources humaines sont les interlocuteurs privilégiés en cas de besoin.

Des actions de sensibilisation à destination des managers sont mises en œuvre pour éviter toute discrimination.

► **Toute discrimination peut être signalée au référent local ou aux représentants CFDT**

Développer les partenariats avec les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA)

► **Entretien Individuel Spécifique :**

Un entretien spécifique avec un représentant de la DRH et/ou le Référent Handicap local sera proposé au salarié ayant une RQTH*.

► **Maintien dans l'emploi :**

- ◆ Lever les freins à la reconnaissance en accompagnant les salariés
- ◆ Proposition d'un entretien spécifique annuel
- ◆ Réaménagement et/ou adaptation du poste de travail
- ◆ Favoriser les demandes de travail à temps partiel
- ◆ Accompagner par le biais de la formation professionnelle

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

30. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.

La **CFDT** a pris une position claire et engagée contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en milieu professionnel. Elle considère ces comportements comme des atteintes graves à la dignité et à la sécurité des personnes et lutte pour garantir un environnement de travail respectueux et inclusif.

Qu'elles soient directes ou indirectes, intentionnelles ou non, liées au genre, à l'apparence ou aux capacités physiques, aux origines ou orientation sexuelle... chaque collaborateur et collaboratrice, chaque stagiaire, chaque individu doit être traité avec respect.

Vos référents CFDT aux CSE	AEF : Isabelle CALAS - irp.isabelle.calas@apave.com
	AICF : Christian DOLLE - irp.christian.dolle@apave.com

Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont pour rôle principal de prévenir et de traiter les situations liées à ces comportements inappropriés :

- ◆ **Prévention** : le référent sensibilise les employés aux comportements liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. Il peut organiser des formations, des ateliers ou des campagnes d'information pour informer sur les droits, les obligations, et les conséquences de ces actes.
- ◆ **Écoute et accompagnement** : il est un point de contact privilégié pour les victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de harcèlement. Il écoute les plaintes, oriente les personnes vers les services adéquats (juridiques, médicaux, psychologiques) et les accompagne dans leurs démarches.
- ◆ **Mise en place de procédures** : le référent veille à ce que des procédures internes de traitement des signalements soient mises en place, et s'assure qu'elles sont suivies. Il contribue également à l'amélioration de ces procédures pour garantir un cadre de travail respectueux.
- ◆ **Enquête et suivi** : en cas de signalement, il peut aider à la mise en place d'une enquête interne et au suivi des actions correctives nécessaires. Il s'assure que les plaintes sont traitées de manière confidentielle et juste.
- ◆ **Rapport et recommandations** : le référent peut rendre compte de la situation au sein de l'organisation en matière de harcèlement et proposer des recommandations pour améliorer l'environnement de travail.

Si vous subissez ou êtes témoin d'agissements que vous estimatez relever de Harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, faites en part sans tarder à vos représentants CFDT.

FOCUS SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL.

Rappelons qu'une femme sur deux a déjà été confrontée à du sexisme en entreprise.

Entre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le sexisme ordinaire, le sexisme bienveillant, le sexisme hostile et les stéréotypes de genre, ce n'est pas simple de s'y retrouver.

La **CFDT** vous propose un outil pour vous aider à évaluer votre situation personnelle

Grand soleil quand ... 	Je m'exprime librement.
	Je suis parfaitement intégrée dans l'équipe.
	Je suis écouté à l'équivalent de mes collègues masculins.
	Mon travail est analysé factuellement.
	Ma tenue vestimentaire ne donne pas lieu à des remarques.
Vigilance quand ... 	Les communications d'équipe ne semblent s'adresser qu'à des hommes.
	Je suis très souvent interrompue.
	Je suis très souvent chargée de prendre les notes de la réunion, de faire le café ...
	On m'attribue souvent les tâches basiques.
	Je suis souvent mise à l'écart de certains sujets sans avoir été sollicitée.
	Je suis surprotégée.
	Mes idées sont souvent récupérées par un homme.
	Mon manager a souvent des remarques négatives sur mon travail sans point factuel.
	On m'impose une familiarité unilatérale : « coucou ma puce ».
	On m'appelle par mon prénom alors que mes collègues masculins leur nom est associé à leur prénom
	J'ai droit à des réflexions liées « à ma charge familiale ».
	Je reçois des réflexions sexistes (« la salade, c'est un truc de gonzesse »).
Demande de l'aide aux RH ou à un représentant du personnel quand .. 	On ne me laisse pas prendre la parole en réunion.
	Je suis la seule ne pas être conviée aux réunions d'équipe.
	Mon supérieur me rabaisse constamment devant mes collègues.
	J'ai droit à des blagues grivoises, qu'elles me soient destinées ou pas.
	On me fait des « avances » sans respecter mon consentement.
	On m'impose une proximité intrusive, des gestes non consentis, une relation sexuelle non consentie.

31. ARTICULATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

Deux axes : l'organisation du travail et les congés pour événements familiaux.

Les points significatifs de l'accord en vigueur :

[Lien vers l'accord](#)

Organisation des réunions :

- ◆ pas avant 8h30 et fin à 17h30 maxi
- ◆ pause au-delà de 2h de réunion
- ◆ respect de l'horaire variable (voir chapitre 19)
- ◆ Visioconférences à privilégier, tout en tenant compte du besoin de lien social pour les réunions qui s'y prêtent
- ◆ Objectifs et ordres du jour communiqués en amont de la réunion.
- ◆ Délai de prévenance en rapport avec les préparations attendues.
- ◆ Anticipation des modifications de dates ou heures.

Déplacements professionnels :

- ◆ Respect de l'accord sur le temps de travail
- ◆ Prise en compte de l'équilibre vie perso/vie pro, tenant compte des contraintes personnelles.
- ◆ Attention particulière en cas de déplacement à l'étranger ou de découché.
- ◆ Vigilance sur les longs trajets (>6h), notamment les lundis et vendredis.

Temps partiel :

- ◆ Engagement à faciliter l'accès au temps partiel.
- ◆ Prise en compte d'objectifs et de charges de travail cohérents.

Parentalité :

- ◆ Aménagement des horaires compatibles avec un accompagnement des enfants le jour de la rentrée.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Événement familial	Dispositif en jours ouvrés non fractionnables
Mariage du salarié PACS (Pacte civil de solidarité) du salarié	5 jours 5 jours
Mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint / partenaire lié par un PACS /concubin du père ou de la mère	1 jour
Naissance pour le père, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS Adoption pour le père ou la mère	3 jours ouvrables consécutifs.

<u>Événement familial</u>	<u>Dispositif en jours ouvrés non fractionnables</u>
Décès d'un enfant	<p>14 jours ouvrables si décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ d'un enfant âgé de moins de 25 ans, ◆ d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent, ◆ d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. <p>12 jours ouvrables si décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ d'un enfant âgé de plus de 25 ans.
Congés de deuil	<p>8 jours ouvrables pour le 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, cumulable avec le congé décès.</p> <p>Le congé de deuil doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès. Ce congé est fractionnable en 2 périodes, chaque période étant au moins égale à une journée.</p>
Décès du conjoint/ partenaire lié par un PACS/ concubin	4 jours
Décès frère, sœur	3 jours
Décès d'un beau-parent (parent du conjoint marié/ pacsé)	3 jours
Décès père, mère En complément, en cas de contrainte de déplacement à l'étranger nécessitant + de 6h de déplacements en transport en commun	3 jours 1 jour
Décès d'un petit enfant	2 jour
Décès d'un grand-parent. Décès grands-parents du conjoint (grand-parent du conjoint marié/pacsé).	2 jours 1 jour
Décès de l'enfant du conjoint / partenaire lié par un PACS / concubin du père ou de la mère	2 jours
Décès beau-père ou belle-mère (au sens conjoint / partenaire lié par un PACS / concubin du père ou de la mère)	1 jour
Annonce d'un handicap chez l'enfant conformément aux dispositions légales en vigueur (L 3142-1 du Code du travail)	5 jours ouvrables

Congé pour enfant malade	
Maladie, accident ou hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans justifié par un certificat médical	<p>5 jours ouvrables par an, indépendamment de l'âge et du nombre d'enfants à charge.</p> <p>Ce dispositif ne peut bénéficier qu'à un seul parent par foyer.</p> <p><u>Congé rémunéré en partie par l'employeur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maladie ou accident : <ul style="list-style-type: none"> 2 jours rémunérés à 100% 1 jour rémunéré à 50% • Hospitalisation : <ul style="list-style-type: none"> 4 jours rémunérés à 100% 1 jour rémunéré à 50%

32. DONS DE JOURS

Le don de jours est un dispositif légal en France permettant aux salariés de céder des jours de repos non pris à d'autres salariés dans certaines situations particulières. Ce système vise à offrir un soutien solidaire aux collègues traversant des situations personnelles difficiles. Le salarié recevant les jours de congé perçoit son salaire normal pendant cette période. Le nombre de jours souhaités est limité à 40 jours par demandes.

- ◆ Don de jours pour enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident.
- ◆ Don de jours pour solidarité familiale
- ◆ Don de jours de proche aidant

Conditions des dons de jours (salarié "Donateur") :

- ◆ Le don est effectué de façon volontaire, anonyme, sans contrepartie, définitive et irréversible pour celui qui le consent.
- ◆ Les jours sont cédés par journées entières. Le don est limité à 7 jours par année civile et peut être alimenté pour tout ou partie :
 - JRTT dans la limite de 5 jours ;
 - CP acquis au-delà du 20ème jour, dans la limite de 5 jours ;
 - congés d'ancienneté ;
 - jours épargnés dans le compte épargne temps (CET), dans la limite de 5 jours.

Le don de jours de congés repose donc sur la solidarité et permet de répondre à des situations humaines de manière collective.

33. DROIT D'EXPRESSION

L'accord applicable concerne essentiellement les réunions annuelles de droit d'expression. Il détermine les champs d'expression, les restrictions ainsi que l'organisation des réunions. [Lien vers l'accord](#)

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective, sur les thèmes suivants :

- ◆ Le contenu du travail
- ◆ les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail
- ◆ la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.
- ◆ l'environnement matériel et humain,
- ◆ la qualité de vie au travail

Les exclusions :

- ◆ Les questions individuelles concernant le contrat de travail, les classifications,
- ◆ les contreparties directes ou indirectes du travail (rémunerations, augmentation)

L'organisation :

- ◆ Convocation
- ◆ Groupes cohérents (30 participants maximum).
- ◆ En présentiel, sur le temps de travail.
- ◆ La durée qui doit être suffisante pour permettre l'expression de chacun.
- ◆ Définition des rôles et désignation de l'animateur et du rapporteur
- ◆ Règles de fonctionnement : courtoisie et liberté d'expression.

N'hésitez pas à contacter vos représentants CFDT si vous constatez des dérives dans l'organisation ou le déroulement de ces réunions de droit d'expression.

34. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Cet accord traite de la gestion et de la maîtrise des technologies de l'information, en termes d'efficacité opérationnelle, de qualité relationnelle et d'équilibre vie privée/vie pro.

Dans cet accord, l'exercice du droit à la déconnexion incombe à tous les salariés, manager ou non, dans la mesure où il leur appartient de prendre soin de leur santé physique et mentale, mais aussi de celle des autres, quelque soit le lien de subordination.

[Lien vers l'accord](#)

Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

- Respect des périodes de repos, congés, et suspension du contrat de travail (arrêt maladie..)
- Sauf nécessité avérée, non répétitive, justifiée par la gravité, l'urgence associée à l'importance du sujet en cause.

DROIT À LA DÉCONNEXION



Utilisation mesurée des messageries électroniques

- Choix des destinataires et du niveau de distribution (CC, CCI)
- Objet précis des mails
- Envois différés en dehors des heures de travail
- Utilisation du gestionnaire d'absence
- Guide pratique succinct ?

Téléphonie

- Message d'absence et personnes à joindre.

La position Cfdt :

La déconnexion est devenue un impératif relevant de l'hygiène de vie.

La multiplicité des sollicitations et la perméabilité des supports permettant de se connecter aux logiciels professionnels impliquent une prise de conscience nécessaire au maintien d'une bonne santé mentale.

- Il n'existe aucune obligation de connexion en dehors des heures de travail. Aucun reproche à ce sujet n'est recevable.
- Pendant les heures de travail, il est possible de temporiser une réponse à une sollicitation pour des raisons de bon sens (besoin de concentration, manipulation en cours, ...).
- Sur la route, au volant, il est interdit de répondre au téléphone et plus encore, de suivre une réunion en visioconférence, et ce, même avec un kit "main libre".

35. PARENTALITÉ

CONGÉ DE MATERNITÉ

A l'Apave, il n'existe pas de condition plus favorable que celle de la loi.

CONGÉ DE PATERNITÉ

A l'Apave, il n'existe pas de condition plus favorable que celle de la loi.

Rappelons que le congé de paternité permet au deuxième parent de bénéficier, en plus du congé de naissance obligatoire de 3 jours, d'un congé de 25 jours calendaires rémunéré par les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

BON À SAVOIR : Les dispositions légale de parentalité peuvent être améliorées par notamment :

L'accord égalité F/H :

Art. 6.3.3 : Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé maternité ou d'adoption,

L'accord articulation vie privée - vie pro : [Lien vers l'accord](#)

Art. 3.4 : possibilité pour les salariés parents d'enfants scolarisés en maternelle, primaire et 6ème, d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire.

Art. 3.5. : Accompagnement des salariés face à des situations de vie dites particulières,

Art. 4. : Dispositif de congés / absences pour évènements familiaux.

la charte télétravail :

Art. 7 : Accès au télétravail pour les femmes enceintes.

Après accord de la direction, un jour supplémentaire de télétravail par semaine ou plus.



36. MEMENTO FRAIS & INDEMNITÉS

Rappel des éléments figurants dans les accords et les notes de direction, qui peuvent évoluer à l'avenir.

Type de frais / prime	Conditions d'éligibilité	Indemnisation
Travail de Nuit	Lorsqu'un salarié travaille exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures	Majoration des heures effectuées durant la période de 50%
Travail le Samedi	Lorsqu'un salarié travaille exceptionnellement un samedi	30 € brut la ½ journée, 50 € brut la journée complète.
Travail le Dimanche (hors travail continu) ou un jour férié	Lorsqu'un salarié travaille exceptionnellement un dimanche ou un jour férié.	Majoration des heures effectuées de 100%.
Déplacement professionnel le dimanche	Lorsqu'un salarié se déplace un dimanche après autorisation préalable de son responsable hiérarchique.	1/2 journée de repos à prendre dans les 2 mois
Frais repas du midi	Lorsqu'un salarié est en situation de déplacement professionnel la journée avec impossibilité de regagner son domicile ou site de rattachement pour déjeuner.	Principe = forfait repas de 19,50 € depuis le 01/06/2025. Exception après autorisation préalable et expresse de son responsable, remboursement sur justificatif dans la limite de 25 € par repas et par salari.
Titre restaurant	Chaque salarié - qui ne bénéficie pas d'un restaurant d'entreprise ou la prise en charge de son repas au titre des frais professionnel - bénéficie, pour chaque jour effectivement travaillé, d'un titre restaurant (y compris lorsqu'il est en télétravail).	Montant au 01/06/2025 : 11€ avec une prise en charge par l'entreprise à hauteur de 6,60 € (60%)
Frais de découcher - Missions inférieures ou égales à 3 mois	Salarié en mission professionnelle impliquant un déplacement à plus de 50 km du lieu de résidence et dont le temps de trajet A/R est d'au moins 2h30	<p>Au choix du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Forfait découcher = 83€ en métropole et 103 € ailleurs. Pour les salariés des DROM-COM = 83€ en métropole et DRM COM et 103 € ailleurs ou ► Remboursement sur justificatif dans les limites de 25 € par repas et par salari (28€ pour Paris, 92,93,94 et DROM COM) et réservation de l'hébergement pris en charge par l'entreprise directement par la plateforme de réservation HAVAS (à défaut, limité à 145€ pour Paris, 92,93 et 94 et DROM COM et 115€ pour les autres départements)
Frais de découcher – Missions supérieures à 3 mois		Remboursement de frais au réel dans la limite des barèmes de remboursement URSSAF.

Type de frais / prime	Conditions d'éligibilité	Indemnisation
Prime de découcher	Salarié en mission professionnelle impliquant un déplacement à plus de 50 km du lieu de résidence et dont le temps de trajet A/R est d'au moins 2h30	15€ brut depuis le 01/06/25 par nuit de découché. Ne se cumule pas avec les primes missions hors métropole.
Prime mission hors métropole	Mission hors de la France métropolitaine pour une durée supérieure à 5 jours consécutifs et pouvant aller jusqu'à 3 mois	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 10% de majoration du salaire de base pour les missions dans l'Union Européenne. ▶ 20% de majoration du salaire de base pour les missions hors l'Union Européenne. ▶ 20% de majoration du salaire de base pour les salariés métropolitains en mission dans les DROM COM.
Indemnité de lavage	Salarié dont le port d'une tenue de travail Apave est imposé compte tenu de son domaine d'intervention et qui doit en assurer son entretien en raison du port effectif de la tenue	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Catégorie 1 (Pression, mécanique, ENV-PA, ENV-ICAT) = 220 € net par an. ▶ Catégorie 2 (Électricité, Sécurité de l'Homme au travail, Infrastructure et construction). ▶ Radioprotection = 132 € net par an
Prime Médaille du travail	Salarié respectant les conditions d'attribution et ayant fait une demande auprès de l'administration compétente	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 500 € pour 20 ans d'ancienneté Apave. ▶ 700 € pour 30 ans d'ancienneté Apave. ▶ 800 € pour 35 ans d'ancienneté Apave. ▶ 1000€ pour 40 ans d'ancienneté Apave. <p>Le montant maximum de prime est attribué si le salarié à une ancienneté de 100% au sein d'Apave. A défaut, le montant sera proratisé en fonction du nombre d'années passées au sein d'Apave.</p>
Indemnité d'installation	Salarié bénéficiant du télétravail et justifiant de l'achat de fourniture lié au télétravail (chaise de bureau, bureau, etc.)	300 € HT sur présentation d'une facture
Astreinte	Salarié effectuant une prestation pour le compte d'un client Apave ou pour un besoin interne de l'entreprise placé en astreinte en dehors des horaires habituels de travail. ;	<p>au 1er janvier 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pour les astreintes en semaine : 4,84 € brut par heures d'astreinte entre 18h et 6 h ▶ Pour les astreintes le week-end, les jours fériés et jours de fermeture : 7,20 € brut par heures d'astreinte entre 00h et 24h ▶ Pour les astreintes au cours d'un week-end continu (samedi et dimanche) : forfait de 260€ bruts
Prime de cooptation	Salarié non managers (sauf responsable de Groupe) ou appartenant à la DRH présentant un candidat embauché sous contrat à durée indéterminée à l'issue de la procédure de recrutement.	700 € brut. Depuis le 01/06/2025 versé après validation de la période d'essai.

NOTES

NOTES

NOTES



APAVE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**BIEN INFORMÉS,
SOYONS ACTEURS
DE NOTRE AVENIR
DANS L'ENTREPRISE !**

CONTACT d'un représentant CFDT

**TU AS AIMÉ CE LIVRET ?
CE N'EST QU'UN DÉBUT !
Rejoins-nous sur :**



cfdtapave.fr

