CAISSE D'ÉPARGNE
HAUTS DE FRANCE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFORMER
DÉFENDRE
CONSEILLER

GUIDE DES CONGES, DES DROITS ET AVANTAGES SOCIAUX

CFDT CEHDF
cfdt.cehdf@gmail.com
www.cfdtcehdf.wixsite.com

C'est avec un grand plaisir que nous vous présentons notre nouveau guide qui reprend certains éléments de notre guide des congés conjugués avec vos droits et avantages sociaux. Ces derniers sont souvent issus des négociations avec /es partenaires sociaux.

VOUS SAVEZ POUVOIR COMPTER SUR NOUS !
VOS ÉLUS CFDT

CONGES PAYÉS ANNUELS

Droits :

- **35 jours ouvrés** acquis pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année. 3 jours peuvent être réservés annuellement pour des fermetures collectives.

Un congé principal de 20 jours ouvrés doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année, dont 10 jours en contninu sans dépasser 25 jours consécutifs. Ce congé doit être posé avant le 15/03 et validé ou non sous 15 jours à partir du 15/02. Pour les autres congés, pendant les vacances scolaires, la demande doit être posée au plus tard un mois avant et validée ou non sous une semaine. Hors périodes scolaires, c'est 5 jours ouvrés au plus tard pour poser et 2 jours ouvrés pour être validée ou non. Faute de réponse dans ces délais, les demandes sont réputées validées.

- **1 jour supplémentaire** « Journée Hauts-de-France »

Bon à savoir :

- Report possible de 7 jours de congés sur le premier trimestre de l'année suivante (accord)
- Versement possible sur le CET (Compte Epargne Temps) des droits à congés excédant 20 jours.

Décompte pour les salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés à temps plein. Le décompte des congés s'effectue en jours ouvrés (travaillés dans l'entreprise) de la même manière : du premier jour de congé à la veille du retour.

CONGES D'ANCIENNETE (STATUT)

Droits :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté
- 3 jours après 30 ans d'ancienneté

Versement possible sur le CET des droits à congé d'ancienneté

MÉDAILLE DU TRAVAIL
Accord CEHDF, signé par la CFDT

Versement le mois suivant l'envoi du diplôme au service paie via GDDRH

- 20 ans = 700 € nets
- 30 ans = 1000 € nets
- 35 ans = 1200 € nets
- 40 ans = 1300 € nets

JOUR DE REPOS RTT

Droits :

- Ils sont calculés chaque année sur la base de 211 jours (incluant le jour de solidarité) de travail effectif et 204 jours ou 208 jours pour les forfaits jours.

Banque Digitale Multimédia (BDM) :

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à 36 heures 30 minutes, Nombre de RTT est fixé à la moitié du nombre de RTT des salariés CEHDF.

Temps partiels :

Le nombre de jours de RTT est calculé chaque année en fonction du nombre de demi-journées travaillées dans la semaine.

Un jour ou une demi-journée de RTT peut-être posé la veille d'un jour non travaillé, dans la limite de la moitié des droits RTT. Le repos concernant les jours RTT ne peut s'étendre qu'à des jours ou le salarié aurait dû travailler.

Prise de RTT :

- 2 jours de RTT au maximum peuvent être fixés par l'employeur pour des fermetures collectives, en priorité pour les demi-journées travaillées.
- Les jours de RTT ne sont pas reportables. Versement possible dans le CET (moitié des droits)
- Pour les collègues travaillant du lundi midi au vendredi ou du mardi au samedi matin : 7 de mi-journées (lundi après-midi ou samedi matin) peuvent être prises en demi-journées de RTT.
- 1 jour RTT ou ½ journée RTT peut être accolé à un jour non travaillé.

Les demandes de journée ou demi-journée de RTT doivent être faites 5 jours avant la date de prise du repos. L'accord ou le refus est notifié dans les 3 jours qui suivent la demande d'autorisation d'absence.

Vous pouvez visualiser vos droits RTT dans l'intranet :
Mon Entreprise/RH pratique/Espace RH/ Congés

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Soins : **5 jours** par an rémunérés, pour tout collègue amené à soigner personnellement un enfant, un conjoint ou un ascendant malade. Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de **2 mois** sans rémunération.
- Mariage ou PACS du ou de la salariée = **1 semaine**
- Mariage d'un enfant = **2 jours**
- Mariage d'un frère ou d'une sœur = **1 jour**
- Naissance d'un enfant = **3 jours** (s'ajoutent au congé paternité ou d'adoption)
- Baptême et première communion = **1 jour**
- Décès du conjoint ou partenaire PACS = **6 jours + 30 jours supplémentaires**
- Décès d'un enfant = **3 jours + 30 jours supplémentaires**
- Congés de Deuil Parental = En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, vous pouvez bénéficier d'un congé de deuil de 8 jours continus à prendre dans l'année qui suit le décès. Ce congé s'ajoute aux jours d'absences prévus ci-dessus.
- Décès du père ou de la mère, d'un frère, d'une sœur ou des beaux-parents = **3 jours**
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents ou des petits-enfants = **2 jours**
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant = **2 jours**

Les congés doivent être pris dans une période entourant l'évènement, AVEC justificatifs. Ces congés n'entrainent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés annuels. Sauf pour les 30 jours supplémentaires qui ne génèrent pas de droits à Congés payés et JRTT. Toutefois ceux-ci sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

(Maladie, handicap, ou accident d'un enfant de moins de 20 ans)

Droits :

- 310 jours ouvrés (14 mois) à prendre sur une période de 3 ans (temps plein ou partiel)
- Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent bénéficier **simultanément ou successivement**
- Un nouveau droit peut être ouvert en cas de rechute.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

(Accompagnement d'un proche « en fin de vie » ou dépendant)

Droits : 3 mois maximum renouvelables 1 fois pour un congé à temps plein ou temps partiel.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

(Handicap, ou perte d'autonomie d'un proche parent)

Droits : 3 mois renouvelables dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle

Pour ces 3 congés le salarié peut percevoir une allocation de la CAF. Maintien de salaire incluant la CAF (justificatif à fournir chaque mois). Les périodes d'absence au titre de ces congés ne génèrent pas de droits à congés payés et JRTT. Toutefois, cette période d'absence est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

CONGÉS LIÉS A L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

- La femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement qui comporte des examens prénataux et postnataux obligatoires.
  La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à ces examens médicaux dont le nombre est fixé par décret (actuellement ils sont de 7).
- La salariée bénéficiant d'une aide médicale à la procréation (AMP) bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Les salariés engageant une procédure d'adoption plénière peuvent bénéficier de 4 demi-journées pour effectuer leurs démarches administratives.

Ces absences n'entrainent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée doit pouvoir présenter tout Justificatif de son absence, si l'employeur le demande.

Le conjoint, partenaire pacsé ou concubin salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une AMP bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires au parcours d'AMP.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FUTURES MAMANS

L'accord CEHDF relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, signé par la CFDT permet aux futures mamans de bénéficier d'une réduction de temps de travail hebdomadaire sans réduction de rémunération.

Droits :

- 3H à partir du 4ème mois de grossesse (arrivée retardée et/ou départ avancé)
- 6H à partir du 5ème mois de grossesse (arrivée retardée et/ou départ avancé ou ½ journée dans la semaine)

L'accord national prévoit également que les salariées enceintes bénéficient, à leur demande, d'un **changement d'affectation avec maintien de salaire et de classification,** sous réserve d'un certificat médical.

Le Statut Caisse d'Epargne (article 61) prévoit :

- **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 supplémentaires** à ½ traitement en cas **d'allaitement**

A l'expiration du congé, l'intéressée peut demander le bénéfice d'un congé sans traitement de 8 mois.

C'est toujours le plus favorable des deux congés maternité (Statut ou Sécurité Sociale) qui s'applique. Le congé maternité est assimilé à une période de Travail pour le calcul des congés payés, pour les droits liés à l'ancienneté, la Participation ou l'intéressement.

ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pu bénéficier s'ajoute au congé postnatal.

ACCOUCHEMENT TARDIF

Lorsque la naissance a lieu après la date prévue, la période prénatale se trouve prolongé d'autant, sans que cette prolongation ne s'impute sur le congé postnatal.
Le point de départ de la période postnatale est en effet la date effective de l'accouchement et non sa date présumée.

CONGÉ PATERNITÉ (code du travail)

Droits :

25 jours calendaires fractionnables (32 jours en cas de naissances multiples) sont accordés au père, sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat, à l'occasion de chaque naissance. Ce congé doit être obligatoirement **pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant** et s'ajoute aux 3 jours statutaires octroyés et aux congés d'adoption. L'employeur doit être averti **au moins 1 mois avant la date du congé**.

Le salarié devra avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédents le congé pour bénéficier de la prise en charge CPAM.
En HDF, le salaire sera maintenu (à partir de 6 mois d'ancienneté).
Si le salarié ne peut bénéficier de la prise en charge CPAM, il n'est pas dans l'obligation de prendre les 4 jours de congé paternité. S'il les prend, le maintien de salaire HDF ne pourra se faire.

Le congé paternité est assimilé à une période de travail pour le calcul des congés payés.

CONGÉ D'ADOPTION

Droits :

10 semaines en cas d'adoption simple, **18 semaines** si la salariée ou le couple assume déjà la charge de 2 enfants, **22 semaines** en cas d'adoption multiple.

Le congé d'adoption peut être partagé entre les deux parents et s'y ajoutent, pour le père, les congés paternité et naissance.

Le congé d'adoption est assimilé à une période de travail pour le calcul des congés payés, pour les droits liés à l'ancienneté, la participation ou l'intéressement.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

(vous devez avoir 1 an d'ancienneté dans votre entreprise à la naissance ou à l'adoption)

Droits :

- Durée initiale d'un an maximum, renouvelable 2 fois jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant (cessation d'activité ou temps partiel de 16h minimum hebdomadaire).
- Les deux parents peuvent en bénéficier sous conditions d'ancienneté (au moins un an à la date de naissance ou d'adoption), soit simultanément, soit successivement.
- Le congé parental est ouvert à l'occasion de chaque naissance ou d'adoption et le salarié, déjà en congé parental (ou en activité à temps partiel) peut bénéficier d'un autre congé.
- Au congé parental d'éducation, peut s'ajouter une prestation familiale, la Preparee (prestation partagée de l'éducation de l'enfant) versée par la CAF (www.caf.fr). Ces compléments ne sont pas soumis à une condition de ressource mais a des conditions familiales et notamment depuis janvier 2015 sous condition que les deux parents prennent un congé parental.

Le congé parental d'éducation (cessation d'activité) est pris en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté et ne donne pas droit aux congés payés.

CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE

DÉFINIS PAR LE STATUT

Droits : des congés sans traitement pour convenance personnelle peuvent être accordés sur demande. Ces congés ne peuvent être inférieurs à 1 an, ni supérieurs à 2 ans (renouvelable 1 an).

DÉFINIS PAR LE CODE DU TRAVAIL

Droits :

- Sabbatique : congé de 6 mois à 11 mois maximum, condition d'ancienneté de 36 mois
- Sans solde : congé sans durée précise (et sans traitement)
- Création d'entreprise : congé d'un an, renouvelable une fois, condition d'ancienneté de 24 mois.

Régime :

- Possibilité de refus ou de report par l'employeur sous certaines conditions
- Suspension du contrat de travail, à l'expiration du congé le salarié reprend son emploi ou un emploi similaire.
- Absence de rémunération, pas de droit à congés
- Protection sociale (CPAM) : sous réserve des conditions d'ouverture de droit, le salarié bénéficie pendant 12 mois des prestations en nature et des indemnités journalières de l'assurance maladie et maternité.

Mutuelle et prévoyance : pendant le congé, il n'y a plus de participation financière de la CEHDF aux contrats groupe.

AUTRES CONGÉS

AGGRESSION / HOLD-UP (statut)

Droits : 2 jours ouvrés rémunérés. Priorité pour obtenir un changement d'affectation.

CONGÉS DÉMÉNAGEMENT (accord groupe)

Droits : 2 jours de congés en cas de **mobilité interentreprises** au sein du Groupe BPCE (entreprises du réseau et organismes communs).

TEMPS PARTIEL

Bénéficiaires :

Les **cadres** et les **non cadres** justifiant de **12 mois d'ancienneté** et titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée :

Durée initiale de **2 ans** (3 ans lorsque le salarié a à sa charge un enfant de 6 ans au plus). **Renouvellement automatique** (sauf demande expresse du salarié ou de la direction pour des raisons de fonctionnement de l'unité de travail. En accord avec la direction et le salarié, le temps partiel peut-être conclu pour une durée indéterminée.

Comment faire la demande ?

Par écrit ou par mail à la DRH avec copie au manager (formulaire dans l'intranet) **3 mois au moins avant la date d'effet souhaitée**. La demande précise les souhaits (répartition des horaires, journée ou demi-journée non travaillée, répartition hebdomadaire, mensuelle ou annuelle).

La réponse à la demande :

La DRH répond dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande. En cas de réponse négative, la DRH reçoit le salarié dans les deux semaines qui suivent la notification du refus, et étudie avec le salarié des solutions alternatives à sa demande initiale (changement d'horaires de travail, d'affectation, changement d'emploi…)

Peut-on revenir à un temps complet ?

En cas de non renouvellement par le salarié ou par l'employeur : la demande est faite 2 mois avant le terme du contrat. Le salarié peut bénéficier d'un retour à temps complet dans un délai de 2 mois dans des cas particuliers (surendettement officiel, séparation de corps, divorce, perte d'emploi, décès…).

La rémunération :

Les éléments fixes (sauf Avantages individuels Acquis (AIA)) et aléatoires sont proratisés. La prime médaille du travail n'est pas proratisée.

Le salarié peut demander à cotiser au régime de retraite à temps complet.

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIÈRE (ACCORD GROUPE SIGNE PAR LA CFDT)

Salariés âgés de 58 ans et plus, ayant 5 années d'ancienneté à la date d'entrée dans le dispositif.

Deux types d'agencements de temps partiel :

1er : temps partiel sur une durée maximale comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ à la retraite. La rémunération brute annuelle est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel majoré de 7%.

Vous bénéficiez d'une formation de préparation à la retraite

2ème : 24 mois avant le départ, le salarié travaille pendant 14 mois à temps plein et les 10 mois restant ne travaille plus du tout. Pendant les 24 mois, la rémunération brute annuelle de base est de 60 % d'un temps complet majorée de 7%.

ACCOMPAGNEMENT PROJET DE DÉPART EN RETRAITE

Vous bénéficiez d'une formation de préparation à la retraite qui vous guidera dans vos démarches.

Bonification de la prime de départ en retraite:

Depuis l'entrée en vigueur de l'Accord NAO, Pour les demandes de départ en retraite ou en CET formalisées par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines :

- 18 mois avant le dernier jour de travail effectif : l'indemnité de fin de carrière était majorée de 15%
- 24 mois avant le dernier jour de travail effectif : l'indemnité de fin de carrière était majorée de 30%

Cette mesure est ouverte jusqu'au 31 décembre 2025.

Il est par ailleurs à nouveau précisé que la date retenue pour l'appréciation du dernier jour de travail effectif est :

- Soit la veille du départ en CET si le salarié souhaite liquider son CET avant la date de son départ en retraite ;
- Soit le jour de rupture du contrat de travail, pour le départ en retraite, si le salarié n'utilise pas de droits à CET avant ce départ en retraite.

Sachez que l'entreprise abonde le CET à hauteur de 35 %
(si utilisé avant le départ en retraite) Ex : 156 jours = 1 an

AVANTAGES SOCIAUX

Il existe trois systèmes d'épargne salariale représentant chacun leurs propres intérêts sociaux et fiscaux et pouvant se cumuler.

1 Le Compte Epargne Temps - CET :

Une épargne de congés rémunérés en cours ou fin de carrière **ou une épargne monétaire**. Pour tous les salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France, ayant **au moins 1 an d'ancienneté** dans l'entreprise ou dans le groupe BPCE.

2 Le Plan d'Epargne Entreprise - PEE :

Un support d'épargne permettant aux collaborateurs de **se constituer une épargne avec l'aide de l'entreprise en bénéficiant de conditions fiscales et sociales attractives.**

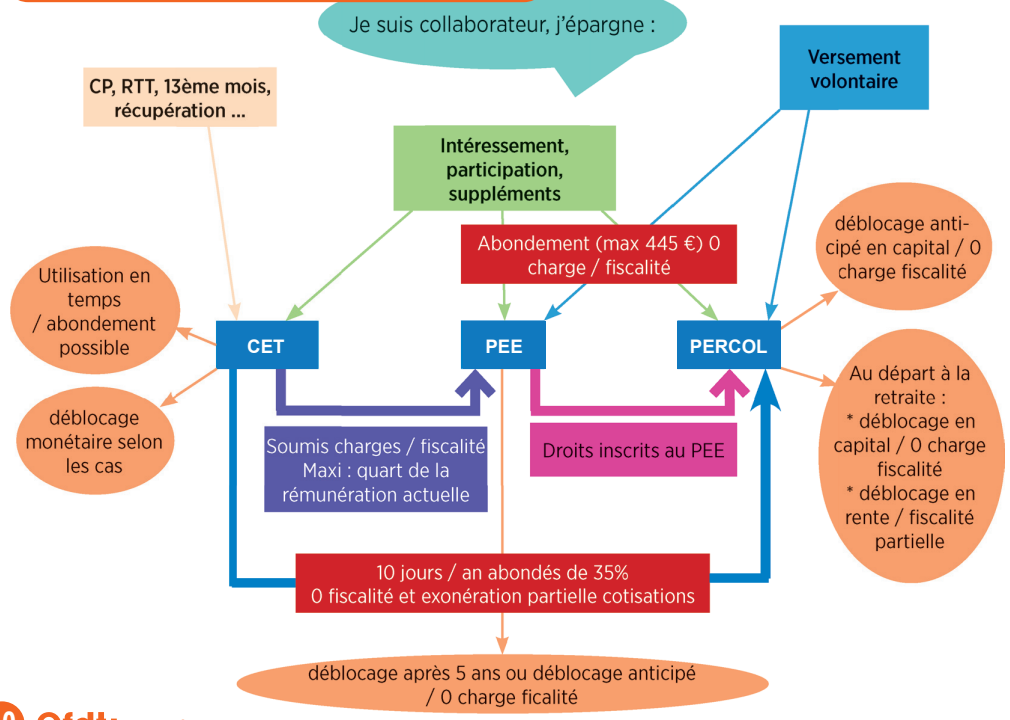
Pour tous les salariés de la CEHDF, **ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe BPCE** et pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite.

3 Le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif interentreprises - PERCOL :

Un support d'épargne permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un revenu complémentaire pendant la retraite, en bénéficiant de l'aide éventuelle de l'employeur et d'un cadre fiscal avantageux.
Il existe également des cas de déblocage anticipé permettant de bénéficier du PERCOL avant le départ à la retraite.
Pour tous les salariés comptant 3 mois d'ancienneté minimum au sein du groupe BPCE.
Retraités et préretraités de l'entreprise qui ont effectué au moins un versement avant leur départ.

Anciens salariés partis pour un motif autre que la retraite ou préretraite à condition qu'il n'existe pas de PERCO dans la nouvelle entreprise où ils sont employés.

ARTICULATION ENTRE CET / PEE / PERCOL



CESU

Les tickets CESU sont financés en partie par l'employeur et peuvent vous servir à payer différentes prestations (garde d'enfant, périscolaire, ménage ou petits travaux).

Les commandes de CESU sont possibles 2 fois par an (juin et novembre) :

- Seuls les salariés de la CEHDF ayant une ancienneté Groupe continue de 6 mois
- Appréciée à la date de commande et présents à la date de distribution des titres peuvent acquérir des titres CESU.

Dotation par année civile et participation employeur :

- 40 titres d'une valeur faciale de 15€, soit 600€. Participation employeur de 50%.
- 50 titres d'une valeur faciale de 15€, soit 750€ pour les parents ayant des enfants entre 4 et 12 ans inclus. Participation employeur 70%.
- 70 titres d'une valeur faciale de 15€, soit 1050€ pour les parents ayant des enfants de 3 ans et moins ou lorsque le collaborateur/ ou son conjoint/ ou son enfant à charge est en situation de handicap. Participation employeur 80%.

Le Comité Social et Economique abonde vos droits de 6 titres supplémentaires, soit 90€, avec les mêmes règles de répartition que l'entreprise.

TITRES RESTAURANTS

L'attribution des titres restaurants en CEHDF s'appuie sur la méthode du « lissage » qui permet aux collaborateurs de se voir octroyer mensuellement un droit à 18 titres restaurants (TR).
La valeur faciale d'un titre restaurant est de 9,25 €, soit une participation employeur à 5,55 € et une part salariale à 3,70 €.

Au forfait mensuel de 18 TR sont déduites les absences suivantes :

- Les RTT
- Les jours non travaillés dans le cadre d'un temps partiel
- Les jours d'absence pour maladie
- Les congés spéciaux
- Les récupérations
- Les CET
- Les absences autorisées

RAPPEL : un TR est déduit du forfait mensuel lorsque le repas est pris en charge par l'employeur (saisie d'une absence pour mission, formation, réunion, réception de clients…). Les déductions de TR sont pratiquées le mois suivant l'événement. **Cas particulier des collaborateurs travaillant sur un rythme de 4,5 jours (mardi au samedi midi) : la journée du samedi ne donne pas droit à distribution d'un ticket.**

BON À SAVOIR

Billet congé annuel SNCF :

Il donne droit une fois par an à 25% de réduction sur un billet aller-retour d'au moins 200 km. Les membres de la famille (conjoint, enfant de moins de 21 ans, les parents si vous êtes célibataire) ont droit aux mêmes avantages à condition qu'ils habitent sous votre toit et qu'ils effectuent le même trajet.

Bénéficiez d'une réduction de 50% à la place des 25% prévus, si la moitié du billet est réglée avec des chèques vacances.

SANTÉ PLUS

En complément de notre mutuelle obligatoire « BPCE MUTUELLE », vous pouvez adhérer à titre individuel au dispositif « Santé Plus » qui complétera les garanties de la mutuelle. La CEHDF prend en charge l'adhésion au contrat santé + à hauteur de 30% et est soumise à charges sociales et fiscales.

ACTION LOGEMENT (EX 1% PATRONAL)

La CEHDF contribue chaque année au financement de l'effort de construction. Cela vous permet de bénéficier d'avantages (Prêts, aide, primes, ...) en matière de logement locatif ou en accession à la propriété (Acquisition, travaux, économie d'énergie, location, ...).

Vous trouverez tous les détails de ces dispositifs sur l'Espace RH de l'intranet.

SALAIRES ET AUGMENTATIONS MINIMUMS POUR LE RÉSEAU COMMERCIAL

La CFDT a proposé et signé le 17/12/2019 en CEHDF un accord NAO qui met en place pour la plupart des métiers commerciaux BDD une aumentation minimum en cas de changement d'emploi ainsi qu'un salaire annuel brut minimum selon le nouvel emploi occupé. Vous trouverez l'ensemble des métiers concernés et les montants dans l'accord, qui est disponible dans l'Espace RH sous intranet.

QU'EST CE QUE LA GARANTIE SALARIALE ?

(Accord collectif national sur la carrière des salariés du 25/06/2004)

Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé, d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail.

A défaut, le différentiel entre l'évolution réelle constatée au terme des 8 années de référence et l'évolution garantie, lui est versé.

Niveaux	Salaire annuel minimal de Branche
A	19 067
B	20 239
C	21 987
D	23 735
E	24 822
F	25 909
G	28 151
H	32 470
I	37 147
J	41 656
K	51 004

La revalorisation est calculée au prorata pour les salariés à temps partiel.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

Cfdt: CAISSE D'ÉPARGNE HAUTS DE FRANCE

CFDT CEHDF
cfdt.cehdf@gmail.com
www.cfdtcehdf.wixsite.com

COMMENT ADHÉRER À LA CFDT ?

Vous pouvez prendre contact avec un élu CFDT ou remplir directement un bulletin d'adhésion en ligne !

SCANNEZ-MOI !