



Guide UNSa des salariés Covéa

CONTACTEZ-NOUS !



www.unsacovea.com

Notre application spéciale adhérents UNSa Covéa



Adhérer à l'UNSa Covéa c'est bénéficier d'avantages concrets :

**Protection
Juridique**

**CCE UNSa
Avantages**

CONTACTEZ-NOUS !

L'UNSa le syndicat qui donne du sens



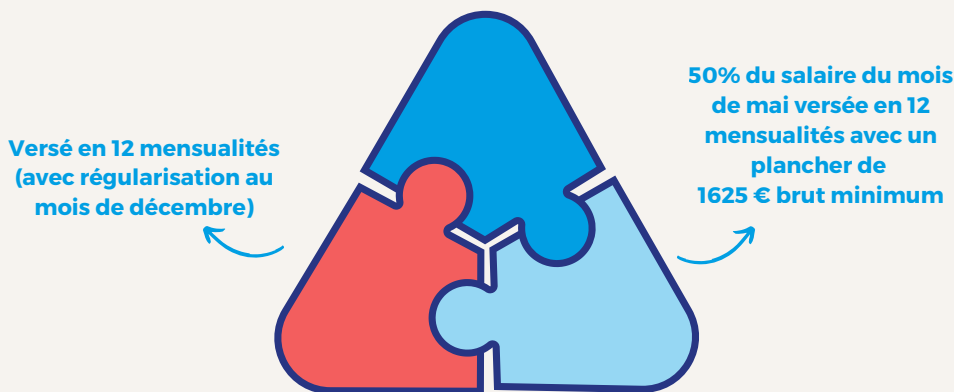
GUIDE DES SALAIRES

Sommaire :

- ◆ La composition du salaire fixe
- ◆ Les primes d'intéressement et de participation
- ◆ Les autres primes
- ◆ Les congés payés et absences exceptionnelles
- ◆ Le télétravail
- ◆ La procédure d'arrêt maladie
- ◆ L'administration du personnel
- ◆ La mutuelle obligatoire et la prévoyance
- ◆ Les salariés en situation de handicap et la mission handicap
- ◆ La carte chèque déjeuner : UP
- ◆ Les aides aux transports

La composition du salaire fixe :

- **Une partie fixe :**



- **Autres éléments :**

La prime d'expérience prévue par les Conventions Collectives Nationales peut compléter votre salaire.

A noter, votre salaire contractuel annuel s'affiche dans LIFEBox ainsi que sur les courriers d'augmentation. Il est composé du salaire fixe et de la prime d'expérience pour les collaborateurs concernés.

Une **prime collective commerciale Covéa** et/ou **prime d'itinérance** peuvent, le cas échéant, venir s'y ajouter.

Le Salaire Minimum Annuel Covéa (SMA) est une garantie de rémunération planchée pour chaque classe.

- **A quelle date le salaire est-il versé ?**

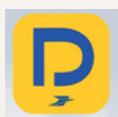
L'émission du virement a lieu à J-4 jours ouvrés de la fin du mois, **sauf le salaire de décembre qui est versé autour du 15.**

En cas de difficultés il est toujours possible de demander un acompte via LIFEBox.

- **Comment consulter mes fiches de paie ?**

Les fiches de paie sont consultables sur le site www.digiposte.fr. Un accès DIGIPOSTE est automatiquement créé à l'embauche. Il existe également une application à télécharger sur smartphones.

Pour se connecter, il faut activer son compte avec son adresse mail privée ou professionnelle.



Les primes d'intéressement et de participation :

- **L'Intéressement et la Participation, c'est quoi ?**

Ces deux primes sont versées aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

La participation est une prime liée aux bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire et fait l'objet d'un accord triennal.

L'intéressement est basé sur les résultats de l'entreprise. Cette prime est aléatoire et définie par un accord triennal.

- **Quand les primes sont-elles versées ?**

Mai de l'année N+1	
•	Intéressement pour l'année N
•	Participation pour l'année N
•	Calcul de l'abondement

- **Qu'est-ce que l'épargne salariale ?**

C'est l'épargne que le salarié peut constituer grâce aux primes Covéa. Les primes peuvent être placées sur 2 supports :

- PEG primes bloquées 5 ans
- PERECOL (ancien PERCO) primes bloquées jusqu'à la retraite

Ces primes placées dans le PEG et/ou le PERECOL ne sont pas imposables. Il en est de même des jours issus du Compte Épargne Temps (CET) / Compte Épargne Temps Retraite (CETR) transférés sur le PERECOL, dans la limite de 10 jours par an.

- **Quels sont les avantages à épargner les primes ?**

Le Groupe Covéa a mis en place un accord d'abondement. Il s'agit d'un versement complémentaire fait par l'employeur directement sur les supports choisis.

Cet abondement peut atteindre 2000 € maximum et fait l'objet d'un accord triennal.

Autre abondement possible : en cas de transfert de jours épargnés au CET et/ou CETR, l'abondement est de 100€ par jour transféré dans la limite de 1000€ brut par année civile (soit 10 jours/an). Ce placement entraîne une imposition spécifique sur la fiche de paie du mois auquel a été réalisé le transfert.

Cas de débloques anticipés intéressement et participation :

Cas de débloques anticipés	P E E / P E G	P E R C E C O L	Délais	Cas de débloques anticipés	P E E / P E G	P E R C E C O L	Délais
Mariage ou conclusion d'un PACS	✓		Dans les 6 mois de l'évènement	Création ou reprise d'une entreprise	✓		Dans les 6 mois de l'évènement
Naissance ou arrivée au foyer du 3ème enfant et suivants	✓		Dans les 6 mois de l'évènement	Cessation de votre contrat de travail	✓		A tout moment
Divorce, dissolution du PACS (si enfants à charge)	✓		Dans les 6 mois de l'évènement	Agrandissement de la résidence principale	✓		Dans les 6 mois de l'évènement
Situation de surendettement du salarié	✓	✓	A tout moment	Acquisition de la résidence principale	✓	✓	Dans les 6 mois de l'évènement
Décès conjoint bénéficiaire, conjoint ou PACS	✓	✓	Dans les 6 mois de l'évènement	Invalidité bénéficiaire, conjoint, PACS ou enfant	✓	✓	A tout moment
Violence conjugales	✓	✓	A tout moment	Remise en état de la résidence principale suite à catastrophe naturelle		✓	A tout moment
Expiration des droits à l'assurance chômage		✓	A tout moment	Rénovation énergétique résidence principale	✓		
Activité de proche aidant	✓						

Pour consulter mon épargne : www.epargnants.interepargne.natixis.fr



Les autres primes :

- **La Prime Commerciale Prime Collective de Compétitivité Covéa (P3CO) :**

Selon les enseignes et services il est possible de recevoir une prime annuelle de performance appelée P3CO.

La prime P3CO peut atteindre 3 400 € bruts/an avec un bonus pour les managers pouvant aller jusqu'à 1000 € (N+1 : 500 € et N+2 : 1000 €). Elle est versée par l'entreprise en avril de l'année N+1.

- **Les Augmentations Individuelles et Gratifications :**

Une augmentation de salaire ou une gratification peuvent être demandées auprès du manager. Le montant et la date de versement de chaque enveloppe sont déterminés lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) salaires.

Le dispositif "ACAA", dispositif de reconnaissance de la progression individuelle des salariés dans leur métier, repose sur le positionnement du salarié, par son manager, sur l'un des 4 degrés suivants : Adapté, Confirmé, Agile, Ambassadeur ("ACAA"). Un changement de positionnement entraîne une augmentation de salaire correspondant au minimum à 2 % du SMA Covéa de la classe du métier auquel vous êtes rattaché.

- **Les primes d'itinérances :**

Disponibles selon l'éligibilité du métier avec un minimum de déplacements requis.

- **Itinérance client : 2500 € :** pour les salariés ayant des horaires irréguliers et avec déplacements prospectifs, clientèles et managériaux .
- **Multi-déplacement : 2500 € :** 40 nuits hors domicile ou 60 déplacements annuels en train ou par avion, d'une distance au moins égale à 80 km par trajet.
- **Grande itinérance : 6400 € :** 40 000 km en VTM ou 25 000 km en VTM+ 70 nuits au dehors du domicile ou 90 nuits au dehors du domicile.

Quel est le planning prévisionnel des primes ? :

Mars ou Avril (selon les Directions)	Mai	Mars en une fois ou en deux fois mars et juillet
Prime P3CO	Intéressement et Participation	Itinérance et Grande Itinérance

Les congés payés et absences exceptionnelles :

- **Dispositifs Congés payés, Jours de Repos et Jours Aménagement du Temps de Travail**
- Congés Payés : 31 jours et une Journée de Solidarité (pris en charge par COVEA) pour les salariés à l'horaire
- Jours de Repos : de 20 à 22 suivant le calendrier pour les salariés au forfait jour
- JATT selon les formules (2, 4, 8, 12, 17 ou 22) pour les temps pleins
- JATT pour les temps partiels à 80 %, accès aux formules (2, 4 ou 8)
- Jours fériés garantis : 8 jours
- Congés Payés : à poser du 1er janvier au 31 décembre : 5 CP reportables automatiquement l'année suivante avec l'accord du manager si non consommés au 31 décembre et qui devront être pris avant le 30 juin N+1
- JATT ou Jours de Repos : du 1er janvier au 31 décembre jours **non reportables sur N+1**, ils peuvent cependant être placés sur le CET et le CETR.
- **Les congés pour événements familiaux (à prendre dans les 15 jours calendaires qui suivent ou précèdent l'évènement) :**

Mariage / PACS du salarié	5 jours	Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS du salarié ou du concubin notoire	5 jours possibilité de fractionner
Mariage / PACS d'un enfant du salarié ou du conjoint	2jours	Décès du père ou de la mère du salarié	5 jours
Mariage / PACS d'un frère ou sœur du salarié ou conjoint	1 jour	Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	4 jours
Mariage ou PACS d'un ascendant au 1er degré	1 jour	Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours
Naissance survenue dans le foyer du salarié	3 jours	Décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint ou d'un partenaire lié par un PACS du salarié	1 jour
Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans le foyer du salarié	3 jours	Décès des grands-parents et arrièregrands-parents du salarié	3 jours
Décès d'un enfant du salarié ou du conjoint	12 à 14 jours si - 25 ans (fractionnables)	Décès d'un petit-enfant du salarié	4 jours
Hospitalisation du conjoint ou d'un ascendant au premier degré en ligne directe du salarié	5 jours / an	Année de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave d'un enfant du salarié ou de sa conjointe	7 jours

Les congés payés et absences exceptionnelles :

• Les jours d'absences exceptionnelles autorisées :

Enfant malade	6 jours/an pour les enfants de -13 ans Au-delà de 2 enfants de -13 ans, + 1 jour/an et par enfant dans la limite de 9 jours au total
Pendant la grossesse	Réduction d'1 demi heure/jour à partir de la déclaration Réduction de 2h/jour à compter du 5ème mois Autorisation d'absences pour toutes les visites prénatales obligatoires
PMA (Procréation Médicalement Assistée)	Autorisation absences rémunérée jusqu'à 4 actes médicaux Pour la salariée, le salarié conjoint ou pacsés.
Congé maternité	22 semaines pour le 1er et 2ème enfant 26 semaines pour les suivants 34 semaines en cas de gémellité 46 semaines en cas de triplés
Congé paternité	7 jours calendaires à la naissance + 21 jours fractionables en 2 parties (5 jours mini) à prendre dans les 6 mois suivant la naissance
Congé d'adoption	16 semaines
Hospitalisation d'un proche	5 jours limités à la durée de l'hospitalisation
Hospitalisation de l'enfant	7 jours/an par enfant à charge pour les enfants de -18 ans 2 jours/an de 18 à 28 ans si situation de handicap
Congé proche aidant	Durée limitée à 3 mois, renouvelable dans la limite d'1 année sur l'ensemble de sa carrière professionnelle
Congé de présence parentale	Maintien de salaire pendant 150 jours
Rentrée scolaire	1 journée d'absence fractionnable en demi-journées dans les 5 jours qui suivent la rentrée scolaire jusqu'à la 6ème + 1 journée supplémentaire pour les parents d'enfants en situation de handicap de -28 ans
Déménagement	1 jour (par période de 24 mois)

Le télétravail :

- **Télétravail régulier : pour les salariés à l'horaire uniquement :**

Pour les salariés à temps plein : 1 ou 2 jours fixes de télétravail maximum/semaine.

Pour les salariés à temps partiels travaillant à au moins 80 % : 1 jour fixe de télétravail/semaine sous réserve d'une présence physique obligatoire dans leur environnement de travail habituel d'au moins 60% de leur cycle de travail.

- **Télétravail flexible : pour les salariés à l'horaire et les salariés au forfait « jours » :**

Pour les salariés à temps plein : 2 formules : 45 ou 90 jours maximum par an, dans la limite de 1 à 3 jours par semaine sans dépasser 11 jours par mois calendaire. Il peut exister en fonction des services et des Directions des jours de présences fixes obligatoires.

Cette enveloppe de jours est proratisée en cas de temps partiel, de forfait jours réduits, d'entrée en cours d'année ou en cas d'absences (hors congés payés, JATT, jours de repos, jours fériés).

- **Indemnités du télétravail dans la limite de 330€/an :**

Pour 1 jour de télétravail/semaine Régulier : 13,75€ par mois

Pour 2 jours de télétravail/semaine Régulier : 27,50€ par mois

Pour le télétravail occasionnel Flexible : 3 € bruts/jour avec un plafond de 330 € par an

- **Télétravail régulier - flexible - occasionnel :**

En cas d'arrêt du télétravail, l'indemnité est supprimée.

1 ticket restaurant est attribué pour chaque jour de télétravail effectif (à l'exception des ½ journées télétravaillées).

Il est possible de télétravailler exclusivement depuis deux lieux privés à usage d'habitation : le domicile déclaré en paie et à l'adresse déclarée, le cas échéant, dans le formulaire de candidature au télétravail.





La procédure d'arrêt maladie :

- **Que faire encas d'arrêt maladie, de journée « Enfant malade » ou d'absence exceptionnelle pour raisons familiales ?**

Pour toute absence, même d'une 1/2 journée, un justificatif d'arrêt maladie ou d'hospitalisation est obligatoire.

Votre médecin vous a remis un avis d'arrêt de travail CERFA :

Le nouveau formulaire CERFA papier sécurisé, avec 7 points d'authentification, est devenu obligatoire. Tous les autres formats seront systématiquement rejetés par la CPAM qui les considère comme des faux (c'est notamment le cas des scans et des photocopies).

Dans les 48h, vous devez transmettre votre arrêt de travail à la CPAM et dans les 3 jours, vous devez transmettre votre arrêt à l'Administration du Personnel à l'adresse suivante :

**Covéa
Administration du personnel et paie
TSA 71110
79060 Niort Cedex 9**

N.B. : Il est conseillé de conserver une copie de votre arrêt en cas de besoin.

Par exception, en cas d'arrêt télétransmis par votre médecin ou en cas d'arrêt dématérialisé, l'arrêt dactylographié peut être transmis directement via le formulaire de contact (thème : "gestion des temps et des absences / arrêt maladie").

Point de vigilance : pour qu'il puisse être traité dans les meilleures conditions, votre arrêt doit être envoyé au format PDF et non au format photo (JPEG ou autre).

- **Vous êtes hospitalisé(e) ?**

Seul le bulletin d'hospitalisation ou de situation peut faire office d'arrêt de travail. En cas d'hospitalisation longue durée, vous devez adresser votre justificatif tous les 15 jours. Lorsque votre hospitalisation prend fin, l'établissement doit vous délivrer un bon de sortie.

Tous ces documents sont à transmettre impérativement à votre CPAM et à l'Administration du personnel via le formulaire de contact ou par courrier postal

Attention : en cas de non-respect du délai de 48h, vous vous exposez à une réduction ou à une suppression de vos indemnités journalières versées par votre CPAM. Dès lors, le maintien de votre salaire ne pourra être assuré.



UNSa
Covéa

L'administration du personnel :

Des permanences téléphoniques :

Numéro Unique : 01 49 64 39 39

Assistance et Conseil : 9h à 11h30 / 13h30 à 17h

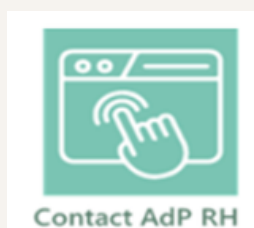
Gestion Des Temps (GTA) : 9h à 11h30

Paie : 9h à 11h30

Application sur la Workplace Formulaire de contact « Contacter l'administration du personnel » : utilisez ce formulaire pour toute question relative à l'un des sujets suivants :

- Dossier individuel, contrat, avenant, mobilité, départ, changement de temps de travail, mutuelle, changement de situation familiale
- Gestion des absences, congé de fin de carrière, heures supplémentaires, astreintes/interventions, campagne JATT, maternité/paternité, arrêt maladie
- Bulletin de paie, solde de tout compte, versement 13ème mois et prime de vacances, médaille du travail
- Epargne salariale : épargne intéressement/participation sur CET/CETR, transfert CET/CETR vers PERCO
- Prévoyance : longues maladies, invalidités, déclaration accident du travail
- Titres de transport et titres restaurants
- Accompagnement à la mobilité géographique

**COVEA
Administration Du Personnel
TSA 71110
79060 NIORT Cedex 9**





UNSa
Covéa

La mutuelle obligatoire et la prévoyance :

La mutuelle des salariés Covéa est gérée par le BCAC :

Le contrat est géré par KLESIA .

Combien coûte l'ajout de mon conjoint et de mes enfants sur la mutuelle ?

- Enfants à charge : gratuit
- Conjoint à charge déclaré sur la même déclaration fiscale et sans emploi : gratuit
- Conjoint non à charge : prise en charge payante en fonction du taux en vigueur

Mon réseau de soins

Vous avez accès au réseau de soins **SANTÉCLAIR**. En consultant un professionnel de santé partenaire de ce réseau, vous bénéficierez d'avantages uniques.

La prévoyance c'est quoi :

En cas d'arrêt de travail, d'incapacité ou d'invalidité, un contrat obligatoire vous assure contre les accidents de la vie. Il permet de maintenir votre salaire jusqu'à votre reprise ou votre retraite.

Ai-je droit à un maintien de salaire en cas d'arrêt maladie ?

Les 3 jours de carence prévus par la loi sont pris en charge par COVEA . En cas d'arrêt plus long, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire.

Que se passe-t-il en cas de décès ?

En cas de décès du salarié, un capital est versé aux proches pour leur permettre de préserver une autonomie financière et faire face aux charges de la vie courante.



UNSa
Covéa

La mutuelle obligatoire et la prévoyance :

Comment contacter le BCAC pour toutes question concernant ma Santé / ma Prévoyance?

Téléphone : 09 70 72 43 66
Site internet : **www.bcac-adherent.gestionsante.fr**
E-mail : relationadherent@bcac.igestion-gd.fr
Courrier (tous types de documents) :
BCAC
Centre de gestion Santé & Prévoyance
TSA 50001
78457 VELIZY VILLACOUBLAY CEDEX



Le fond Social Covéa pourquoi et pour qui :

Le fonds social peut aider à prendre en charge des dépenses restant à charge liées à des soins de santé (ex: sur l'optique, le dentaire, l'appareillage...).

Peuvent en bénéficier les salariés présents aux effectifs et affiliés au régime frais de santé et/ou prévoyance ainsi que leurs ayants droits affiliés au régime frais de santé.

Comment en faire la demande ?

Ces aides revêtent un caractère exceptionnel et doivent répondre à des besoins spécifiques et ponctuels. Elles sont accordées sous conditions et après étude du dossier par la Commission Paritaire Fonds social. La commission se réunit au moins 3 fois dans l'année. Les collaborateurs peuvent présenter un dossier en remplissant un formulaire présent sur la Workplace.

Les demandes d'aide financière peuvent être adressées :

- Par mail : fondsocial-covea@s2hgroup.com
- Par courrier : DIOT SIACI - Fonds social COVEA - Nathanaëlle Le Corre - 39 rue Mstislav Rostropovitch - 75017 Paris

Les salariés en situation de handicap et la Mission Handicap :

En tant que salarié ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), quels sont mes droits ?

- L'aménagement de la charge de travail, des horaires et activités aux spécificités du handicap
- Des aménagements matériels nécessaires au travail (fauteuil, bureau, informatique ...)
- La mise en place des moyens nécessaires au déplacement domicile / lieu de travail
- Un accès à des offres et des services dédiés au sein des contrats de prévoyance et frais de santé du BCAC
- L'extension de l'éligibilité au télétravail aux titulaires de pension d'invalidité
- Le bénéfice de 3 jours d'absence rémunérée, fractionnable par demi-journées, pour les démarches et visites médicales
- Pour les aidants (parents d'enfants reconnus handicapés ou ayant un proche à charge reconnu handicapé) une absence de 150 jours rémunérés

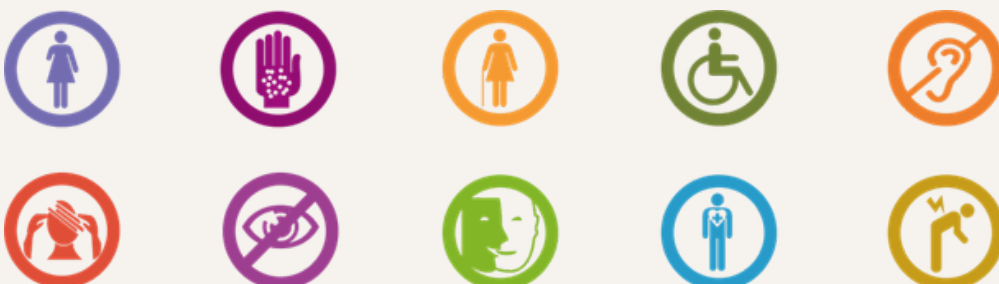
La Mission Handicap Covéa :

S'adresse à tous les salariés, travailleurs handicapés ou non, managers ou collaborateurs.

- Je suis manager et je me pose des questions car j'accueille une personne en situation de handicap dans mon service.
- Je suis salarié et un de mes collègues est travailleur handicapé. Je ne sais pas comment réagir.
- Je suis travailleur en situation de handicap et je me sens mal à mon travail car je ressens de la jalousie de mes collègues qui ne comprennent pas ma compensation (ex. : aménagement du poste de travail,...).

Qui puis-je contacter ?

- **Jérémy GUILLEMET**, Responsable de la Mission Handicap Covéa : jeremy.guillemet@covea.fr
- **Nicolas BENETRAU**, Responsable de projet Mission Handicap Covéa : nicolas.benetreau@maaf.fr
- **Marianne Joubert**, Référente du réseau des engagés Covéa : marianne.joubert@fidelia-assistance.fr





UNSa
Covéa

La carte chèque déjeuner UP :

Quel est le principe ?

Une journée travaillée vous ouvre droit à la somme de 9 € (répartition: 60% part employeur et 40% part salarié) créditée sur la carte UP. Cette carte fonctionne comme une carte bancaire et permet de régler ses repas ou certains achats alimentaires en magasins.

Une 1/2 journée de travail ne donne pas de droit.

Au début de chaque mois, votre carte est alimentée en fonction du nombre réel de jours travaillés du mois M-1, moins les jours d'absences du mois.

Quelles sont les règles de fonctionnement ?

25 € par jour maximum, utilisables en une ou plusieurs fois, pour régler certains achats alimentaires en magasins, excepté le dimanche et jours fériés (paiement au centime près).

Que faire en cas de refus de paiement ?

Conserver le ticket bancaire et vérifier si la transaction a été débitée du solde de la Carte UP. Si c'est le cas, contacter le Service Client.

Comment suivre mon solde et contacter le Service Client UP?

Téléphone : 01.76.496.496
Appli MonEspaceUp



Les aides aux transports :

Qui est concerné :

Tous les salariés dès le 4ème mois de présence.

Pour quel type de trajet ?

Le trajet domicile principal vers le lieu habituel de travail et le trajet du lieu de travail habituel vers le domicile principal, soit 2 trajets par jour.

Le Montant par trajet :



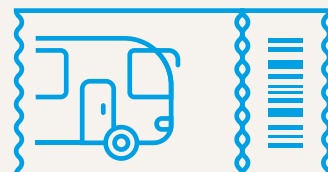
Vélo

2€



Covoiturage et Auto partage

2€



Ticket de transport

au réel

Pour le vélo : prise en charge des dépenses d'achat de matériel de sécurité ou frais d'entretien dans la limite de 100€/an à partir de 30 trajets/an.

Les modalités de versement :

Le Forfait Mobilités Durables est versé une fois par an, au plus tard au mois de mars N+1 pour l'année civile passée, dans la limite des plafonds (500 € sans forfait transport en commun et 600 € avec forfait transport en commun) et sous réserve de la fourniture des justificatifs au plus tard fin janvier N+1.

En pratique :

Dans LIFEBox, vous pourrez réaliser les actions suivantes tout au long de l'année civile en recherchant ; « Déclaration mobilité durable » :

- Renseigner votre attestation sur l'honneur
- Déclarer vos trajets
- Déclarer vos trajets en transports en commun (hors abonnement)
- Déclarer vos dépenses
- Joindre vos justificatifs