Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

SUCRÉ

L'info CFTC au service des salariés d'Arpège

SALÉ

Numéro Spécial VOS DROITS

SOMMAIRE

- EDITO

- LES CONGÉS PAYÉS

- LES CONGÉS CHEZ ARPÈGE

- LES CONGÉS SPÉCIAUX

- DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

- PRIMES D'ANCIENNETÉ

- TEMPS DE REPOS

- LES PRIMES CHEZ ARPEGE.

- DÉTACHEMENT TEMPORAIRE

- LA MUTATION

- L'ARRET MALADIE EN PRATIQUE

- LA COMMISSION LOGEMENT

- LA MÉDAILLE DU TRAVAIL

- VOS REPRESENTANTS

EDITO

Bonjour à toutes et à tous,

C'est avec un plaisir non dissimulé que toute l'équipe CFTC vous présente ce numéro sur les droits des salariés, dans une formule plus claire et plus moderne.

Notre travail de proximité a porté ses fruits puisque nous sommes désormais le premier syndicat de l'entreprise depuis décembre 2015 avec un nouveau plébiscite lors des élections des Délégués du Personnel intermédiaires qui ont eu lieu. Cette position nous impose toujours de ne pas décevoir les salariés et électeurs qui nous ont fait confiance. Elus au sein des instances représentatives de l'entreprise, nous avons la volonté et la responsabilité de représenter et de défendre l'ensemble des salariés Arpège.

A l'heure où le groupe dégage un résultat net en pleine expansion, les salariés sont toujours en attente d'une reconnaissance de la part de leur employeur. Une participation toujours en cours de négociation, et des augmentations au ras des pâquerettes, la disparition du bonus, la suppression de la carte elior… où est donc la morale dans cette histoire alors que de l'autre côté les actionnaires se remplissent les poches sans le moindre effort…

C'est uniquement pour ne pas faire perdre du pouvoir d'achat a nos collègues de travail que nous avons accepté de signer les accords salariaux 2019, mais nous dénonçons vivement les méthodes de notre direction.

Nous appelons tous les salariés à soutenir nos actions et à voter pour nous lors des prochaines élections de novembre 2019, il n'y aura plus de DP, CHSCT et CE, il faudra élire les bonnes personnes, pour avoir les meilleurs représentants du personnel.
Nous continuerons toujours à réclamer une meilleure répartition des richesses et une reconnaissance légitime de la principale richesse de l'entreprise : VOUS !

Restez informés de la suite des évènements et de nos actions à venir sur notre page facebook CFTC Arpège et notre site internet : www.cftc-elior-france.fr

Engagés pour VOUS, élus grâce à VOUS, nous sommes et serons là pour VOUS !

Syndicalement,

Frédéric Séré
DSC CFTC Arpège

LES CONGÉS PAYÉS

Les congés peuvent être pris dès l'embauche et des provisionnements d'un CP soit 10 jours travaillés, dans le respect des périodes de prise de congés et de l'ordre des départs.

Quelle est la durée des congés payés ? Le salarié a droit à 2,08 jours ouvrés de congé par mois effectivement travaillé pendant l'année de référence.

Exemple :

· Pour 12 mois de travail effectif, le salarié a droit à 25 jours ouvrés.
· Pour 10 mois à 21 jours ouvrés
· Pour 6 mois à 13 jours ouvrés
· Lorsque le calcul des congés n'aboutit pas à un nombre entier, la durée des congés doit être arrondie au chiffre supérieur.
· Exemple 9 mois de travail donnent droit à 18,79 jours de congé arrondis à 19 jours.

Que signifie travail effectif ? Il s'agit du travail effectivement accompli au cours de l'année. Cependant, la loi assimile certaines absences à des périodes de travail effectif : congés payés de l'année précédente, les repos compensateurs prévus par l'article L3121-26

Au titre de l'exécution des heures supplémentaires, les jours de repos acquis au titre de la RTT, le congé maternité, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les arrêts pour accident du travail ou maladies professionnelles, les congés pour événements familiaux (Article L 3141-5)

Qu'est-ce qu'un « jour ouvrable » et un « jour ouvré » ? Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés. Le samedi, même non travaillé, est un jour ouvrable.
Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés de la semaine (du lundi au vendredi en général). Ainsi, les 25 jours ouvrés auxquels le salarié a droit pour les 12 mois de travail effectifs correspondent à 5 semaines de vacances.

Congés d'hiver, dit de fractionnement comment cela fonctionne ? Le salarié peut bénéficier de jours supplémentaires de CP (jours de fractionnement). Pour en bénéficier le salarié doit poser au minimum 2 semaines de congés consécutives pendant la période d'été (du 1er juin au 31 octobre). Il doit lui rester au 31 octobre 10 jours ouvrés non pris pour bénéficier de 2 jours. Pour bénéficier d'un jour il doit lui rester entre 7 et 9 jours de CP. Les congés d'hiver doivent être accolés au CP. Les congés de fractionnement cette année pouvaient être pris jusqu'au 31 mai.

Attention les salariés qui cumulent leurs vacances ne peuvent pas bénéficier de ces congés de fractionnement (nationalité étrangère, Dom-Tom).

LES CONGÉS CHEZ ARPÈGE

Congés payés : 25 jours ouvrés avec la possibilité de cumuler des congés sur 2 ans pour les personnes étrangères ou originaire des Dom-Tom (CCN). Les jours de CP sont à prendre jusqu'au 30 avril de l'année suivante ou au 31 mai de l'année suivante en cas de dérogation.

Congé ancienneté : 2 jours de congés ancienneté sont accordés dès 10 ans ancienneté (CCN). Les salariés ayant 20 ans ancienneté entreprise Arpège au 31/05 bénéficient d'une journée supplémentaire. Cette mesure est réservée aux agents de maitrise et cadres (accord NAO encadrement 2012-2013). Ces congés doivent être pris sur l'année civile

Paiement jour férié : Les jours fériés chômés sont payés sous certaines conditions. Les jours fériés définis par le code du travail lorsqu'ils sont travaillés sont récupères ou payés selon l'accord d'entreprise.
Le 1er mai est payé double.

Congés enfants malades : 3 jours/an rémunérés à 100% pour des enfants de moins de 12 ans, sous condition d'un an d'ancienneté.

Journées enfant handicapé : 5 jours/an rémunérés à 100 % pour des parents d'enfant handicapé (justificatif du handicap de l'enfant) pour tous les salariés.

Congé senior : 1 jour de congé/an dès que le salarié a plus de 60 ans au 31/05 pour les salariés agents de maitrise ou cadre (accord NAO encadrement 2012-2013). 1 jour de congé/an dès que le salarié a plus de 58 ans au 31/05 pour les salariés employé (accord NAO employé 2010-2011)

Congé déménagement : 1 jour ouvré pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, demande limitée une fois tous les 5 ans sur présentation de justificatifs.

Congé handicap : 1 jour de CP supplémentaire pour les salariés en situation de handicap.

CONGES SPECIAUX*

** Attention : Certaines dispositions peuvent varier selon votre collège*

Evénements	Code Travail	CCN	Accord d'Entreprises	Rémunération
Mariage Salarié	4 Jours	5 Jours	**5 Jours**	OUI
Union Civile / PACS	4 jours	4 jours	**5 Jours**	OUI
Mariage Enfant	1	1	**1 Jour**	OUI
Naissance/Adoption	3	3	**3 Jours**	OUI
Décès Conjoint ou concubin ou pacses	3	3	**3 Jours**	OUI
Décès Enfant	5	5	**5 Jours**	OUI
Décès Père Mère Beaux Parents	3	3	**3 Jours**	OUI
Décès Frère /Sœur	3	3	**3 Jours**	OUI
Décès Beaux frères /Belles sœurs	0	1	**1 Jours**	OUI
Décès Grands Parents	0	2	**2 Jours**	OUI
Seniors+58 ans (empl.) et 60 encadr.			**1 Jour**	OUI
Enfant Malade (Jusqu'à 12 ans)	1 An d'ancienneté,		**3 Jours**	100%
Enfant Handicapé	**Sans conditions d'ancienneté**		**5 Jours**	**100%**
Déménagement	3 Ans d'ancienneté **Plus dispositif GPEC**		**1 jour**	oui
Maternité Prénatal	6 à 24 semaines		Selon le nombre de naissance	IJSS
Maternité postnatal / Adoption	10 à 22 semaines		Selon le nombre de naissance ou adoption	IJSS + CAF
Paternité	11 jours/ unique 18 jours/ multiples		Calendaires Cumulables avec les congés naissance	IJSS
Déplacement adoption Dom Tom étranger	6 semaines			NON
Parental d'Education	1 an renouvelable jusqu'aux 3 ans		Possibilité travail à temps partiel	Allocation ou/ + salaire(TP)
Présence Parentale	310 Jours maxi		Défini par certificat médical	Allocation SS
Enfant Malade	3 à 5 jours		Moins de16 ans 3 jours Moins de 1 an 5 jours 3 enfants - de16 ans 5 jours	NON
Solidarité Familiale	3 mois Maximum 6 mois		Fractionnable ou possibilité Temps Partiel	Allocation SS ou Alloc + salaire
Soutien Familiale	3 mois Maximum 1 an		Aucune activité professionnelle	NON
Sabbatique	6 mois à 11 mois			NON
Création ou reprise d'entreprise	1 an Maximum 2 ans			NON
congé du proche aidant	1 an d'ancienneté 3 mois, renouvelable jusqu'à 1 an			NON
survenue d'un handicap	2 jours par an par enfant à charge	2 jours	**2 jours**	OUI

ETRE ENCEINTE CHEZ ARPEGE !

A partir de la 23ème semaine suivant la date de constatation de la grossesse, un aménagement du temps de travail est prévu par la convention collective.
Cela correspond chez Arpège à une réduction du temps de travail d'une heure par jour sans réduction de salaire.
En accord avec son responsable de restaurant, la salariée peut organiser cette réduction de son temps de travail !
Exemple :
Une salariée peut prendre sa prise de poste une demi-heure plus tard après ses horaires contractuels et partir une demi-heure plus tôt.
Le code du travail prévoit que les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement.
Lorsque les consultations prénatales obligatoires sont fixées pendant les heures de travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence payée pendant le temps passé aux examens et dans les transports.

Avantage CE
Le Comité d'Entreprise offre pour chaque naissance un chèque Cadhoc d'un montant de 50 €.
Attention, le père ou la mère doit en faire la demande écrite et fournir le justificatif de naissance.

CONGE DE PATERNITE

Ce repos d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs, incluant les samedis et dimanches (18 jours en cas de naissance multiples) peut se cumuler avec les 3 jours accordés au titre du congés naissance.

Pendant ces 11 jours, le contrat de travail du salarié est suspendu et il ne perçoit pas de salaire, en revanche il percevra des indemnités journalières de la sécurité sociale égales au salaire journalier net de base, déterminé à partir des salaires perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'interruption de travail.

Le salarié doit faire parvenir sa demande par lettre recommandée avec AR à la direction des ressources humaines avec copie à son responsable hiérarchique, au moins un mois avant la date présumée de son départ en précisant la date de son retour dans l'entreprise. Dans le cas où l'accouchement prématuré obligerait le père à partir plus tôt que la date prévue, les modalités de départ seront arrêtées conjointement entre le responsable hiérarchique et le salarié.

Ce droit à ce congé doit s'exercer dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère. Au-delà de ce délai, les demandes ne seront plus acceptées.

LES PRIMES D'ANCIENNETE CHEZ ARPEGE

Les primes d'ancienneté dans votre entreprise statut employé, comment ça marche ?

Il existe actuellement deux types de primes d'ancienneté au sein de notre entreprise, l'une relevant de la CCN c'est-à-dire de notre secteur d'activité, l'autre relevant uniquement de notre entreprise Arpège. « sucré- salé » vous en explique ses fonctionnements.

1 - Prime relevant de la CCN : son calcul tient compte de votre ancienneté dans votre entreprise actuelle, mais également chez vos employeurs précédents (sodexo, avenance, sogeres, etc..)

Exemple : Madame X est rentrée au sein de la société Sogeres le 3 août 1998 son restaurant a perdu le contrat en 2003 au profit d'Arpège, au 3 août 2018 madame X a 20 ans d'ancienneté.

Calcul de la prime ancienneté CCN : Le versement est mensuelle et en pourcentage du salaire de base brut. Le premier versement se fait au bout de 5 ans d'ancienneté.

Exemple : madame X a une rémunération de 1300 euros brut, elle touchera au bout de 5 ans d'ancienneté 13 euros de prime d'ancienneté supplémentaire chaque mois
Le pourcentage évolue dès qu'un palier est franchi comme le montre le tableau ci-dessous :

5 ans	**1%**
10 ans	**2%**
15 ans	**3%**
20 ans	**4%**

2 - prime d'ancienneté spécifique Arpège (groupe Elior) : son calcul tient compte de votre ancienneté au sein du groupe Elior. La prime est majorée par rapport à la CCN à partir de 8 ans d'ancienneté. Elle est non cumulable avec la prime de la CCN.

Voici le tableau récapitulatif des primes versées mensuellement et calculées selon les années d'ancienneté sur le salaire de base brut contractuel :

Paliers d'ancienneté	prime mensuelle
5 ans	1%
8 ans	2%
9 ans	3%
10 ans	4%
15 ans	5%
20 ans	6%

TEMPS DE REPOS

Des temps de repos minimaux sont prévus légalement au sein de la journée de travail, entre deux journées de travail et dans la semaine.

Quelle doit être la durée de la pause… ?
Une pause de 20 mn est obligatoire dès lors que le salarié a accompli six heures de travail effectif (sauf disposition conventionnelle plus favorable).
Pour les mineurs aucun travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4h30, la pause peut correspondre au temps de repas dès lors qu'il s'agit d'une véritable interruption de travail.

Le temps de repas ne peut être inférieur a 30 minutes, ni supérieur à 45minutes. Si le salarié n'a pu disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas, du fait de sa hiérarchie le temps consacré à ce dernier sera considéré comme du temps de travail effectif.

Les pauses de 9 minutes maximum sont considérées comme du temps de travail. Ces dispositions s'appliquent également à l'encadrement.

Quel doit être la durée du repos quotidien ?
Les salaries doivent bénéficier d'un temps de repos de 11H consécutives entre deux journées de travail. Cela signifie que l'amplitude de la journée de travail est d'une durée maximale de 13H.

Ce repos est porté à 12H consécutives pour les jeunes de 16 ans et 18 ans et à 14H pour les moins de 16 ans.

Quel doit être la durée du repos hebdomadaire… ?
Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24H auxquelles s'ajoutent les 11H de repos quotidien (35H consécutives). **Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.**
Le jour de repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation.
Les salariés de moins de 18 ans bénéficient de 2 jours de repos consécutifs.
Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail prévu au contrat, certaines règles et procédures doivent être respectées par l'employeur. Exemple : le délai de prévenance pour la modification des horaires de travail (7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu)

Les jours fériés chômés : Tous les salaries mensualisés bénéficient du paiement des jours fériés chômés aux conditions suivantes : présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence probablement accordée, hors cas d'activité continue (PAC). Les apprentis ne doivent pas travailler les jours fériés.

Chaque année, la journée de solidarité est déduite automatiquement par notre employeur.

COMPTE EPARGNE TEMPS, Les primes chez Arpege

Statut employé :

Prime de blanchissage :
34.50 euros par mois pour les serveurs.
18.50 euros par mois pour les responsables cafétéria et hôtesses cafétéria.

Prime de tuteur :211 euros.

Prime de remplacement :
91.50 euros par semaine pour un employé remplaçant un responsable de restaurant.
51 euros par semaine pour un employé remplaçant le chef de cuisine.

Prime de reconduction de contrat : 122 euros

Prime dédiée aux salariés tournants : 155.50 euros par mois.

Statut AM/ Cadre :

Prime de blanchissage : 33.50 euros par mois pour le maitre d'hôtel responsable et responsable point de restauration.

Prime de tuteur : 211 euros.

Prime de remplacement :
102.50 euros par semaine pour un chef de cuisine remplaçant un directeur.

Prime de reconduction de contrat :
152.50 pour les salariés de statut AM
1.52 % du salaire annuel de base brut pour le responsable de restaurant.
1.05 % du salaire annuel de base brut pour le directeur compte clé.

Prime dédiée aux salariés tournants : 155.50 euros par mois.

DETACHEMENT TEMPORAIRE

Tout salarié peut-être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée dans la même fonction. A l'issue de cette période le salarié réintègrera son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre.

Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur la base convenue à l' avance. En outre, il recevra une prime exceptionnelle de détachement fixée dans l'entreprise.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés a la fermeture provisoire, totale ou partielle d'une exploitation, notamment pour cause de chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail a inclus l'obligation permanente de déplacement.

La prime de détachement à Arpège est actuellement de :

14 euros par jour minimum.

Vos frais de transport supplémentaire doivent être remboursés à 100 %

Le détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit et remis au salarié. Ce document devra comporter le lieu du détachement, le début et la fin du détachement, le montant des frais supplémentaires.

En cas de problème, n'hésitez pas à contacter votre section CFTC :

Tél : 06 98 91 80 30
ou frederic.sere64@gmail.com

LA MUTATION

Notre convention collective prévoit un premier lieu d'affectation. Cependant, notre contrat de travail prévoit une clause de mobilité précisant une zone géographique à l'intérieur de laquelle l salarié peut être affecté. Dans le cas où la mutation est à l'initiative de l'employeur un délai de prévenance de 5 jours est obligatoire

Quel est la procédure à suivre en cas d'une mutation imposée par l'employeur ?

1. Le restaurant du salarié lui remet un courrier l'informant de sa mutation 5 jours avant la date de la mutation. Le courrier peut être remis en main propre au salarié contre décharge.
2. Le restaurant réalise la FMI (transfert) et l'adresse au responsable de secteur pour validation.
3. Le responsable de secteur transmets la demande FMI à la DAP (service paye).
4. Le service de paye réalise l'avenant en fin de mois. L'avenant et le bulletin de paye sont renvoyés sur le site.

A savoir : un salarié élu ne peut pas être muté sans son accord. En acceptant une mutation il perdra son mandat de délégué du personnel.

Et si la mutation est à la demande du salarié ?

1. la demande de mutation doit être demandée par écrit en précisant ses souhaits (zone géographique ou nombre de couverts du restaurant).

2. le courrier doit être envoyé à **Arpège - Bruno POULAIN coordinateur emploi**
Tour Egee-etage 29
11 allée de l'arche 92032 Paris La Défense

Il est souhaitable de remettre une copie de ce courrier à son responsable de restaurant mais également à son responsable de secteur.

3. A réception du courrier, le service coordination écrit au salarié en lui précisant la bonne réception de sa demande, et l'informe qu'il sera contacté dès qu'une opportunité se présentera.

LA CFTC A VOS COTES !
L'ARRET MALADIE EN PRATIQUE

Que faire en cas d'arrêt de maladie ?

Vous êtes cloué au lit à cause d'une mauvaise grippe !

Premier réflexe : prévenez votre employeur par téléphone.

Dans un deuxième temps consultez votre médecin afin qu'il vous délivre un avis d'arrêt de travail. Remplissez et envoyer ensuite les deux premiers volets de ce certificat au service de votre caisse primaire d'assurance maladie dans un délai de 48 heures après la date de prescription d'interruption de travail. Attention, vous devez faire parvenir le troisième volet de ce certificat à votre responsable de restaurant dans les 48h.

L'employeur devra ensuite joindre une attestation de salaire à votre caisse primaire d'assurance maladie via la télétransmission pour qu'elle calcule vos indemnités journalières.

Pour continuer à être indemnisé par la sécurité sociale, vous devez vous conformez a certaines règles : En premier lieu et c'est logique, il vous est interdit de travailler pendant la durée de votre arrêt maladie. Par ailleurs vous devez respecter les heures de sortie autorisées : de 11h à 13h et de 16h à 18h (y compris les samedi, dimanche et jours fériés).

Attention : Votre caisse peut effectuer des contrôles à votre domicile. En cas d'absence non justifiée, le versement de vos indemnités peut être stoppé ! Si vous désirez, par exemple, passer votre convalescence en dehors de votre domicile, vous devez au préalable demander une autorisation à votre médecin conseil.

<u>Mercer complément prévoyance :</u>

Il est possible selon votre ancienneté de bénéficier d'un complément de salaire.

Premier cas vous bénéficiez de l'adhésion NOEMIE vous n'avez aucune pièce à fournir, la CPAM transmet directement au centre de prévoyance le détail de vos indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées.

Deuxième cas vous n'avez pas opté pour le système NOEMIE, dans ce cas vous devez transmettre au service du personnel la totalité de vos relevés précisant le versement des IJSS et ceci dans un délai d'un an maximum. Au-delà de ce délai aucun complément ne pourra être versé.

Merci à la DAP pour leur apport technique sur ce sujet. N'hésitez pas à vous rapprocher d'eux pour tous renseignements supplémentaires et obtenir le formulaire NOEMIE.

LE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION LOGEMENT

Votre section syndicale CFTC vous explique étape par étape la procédure à suivre pour monter votre demande de logement auprès de la commission.

Etape 1

Critères de prise en compte

- 5 d'ancienneté dans l'entreprise
- Situation familiale particulière *(Divorce, Enfants à charge, Parents isolés…)*
- Agrandissement de la famille
- Hébergement temporaire
- Relogement en cas de mobilité professionnelle du fait de l'entreprise
- Perte du logement : *reprise par le propriétaire, fin de bail, expulsion (sauf en cas de dettes de loyer)*

DEMANDER UN FORMULAIRE AU RESPONSABLE DE SITE OU SITE INTERNET DU COMITE D'ENTREPRISE

Etape 2

Remplir son dossier

- Photocopie de son dernier bulletin de salaire
- Photocopie des pièces d'identité, de la dernière quittance
- Photocopies de loyer pour les locataires et des 2 derniers avis d'imposition

ENVOYER LE DOSSIER AU SIEGE

Etape 3

Commission logement

- Étude du dossier devant la commission qui sélectionne ou rejette la demande de logement
- Agrandissement de la famille
- Hébergement temporaire
- Relogement en cas de mobilité professionnelle du fait de l'entreprise

LA COMMISSION VALIDE ET TRANSMET LE DOSSIER A SOLENDI

Etape 4

SOLENDI

- Etude du dossier de la part de qui attribue un numéro de dossier au demandeur et transmet le dossier au bailleur

SOLENDI TRANSMET LE DOSSIER AU BAILLEUR

Etape 5

Bailleur

- Le bailleur est la dernière étape et la plus importante car c'est lui qui prend la décision finale d'accorder un logement *(attention délai moyen d'1réponse définitive entre 1 à 2 mois!!)*

Christophe NOEL - Délégué Syndical CFTC

Membre de la Commission Logement

06 20 77 92 19

LA MEDAILLE DU TRAVAIL

Pour obtenir la médaille du travail, il faut avoir au moins travaillé 20 ans quel que soit l'employeur, il faut s'adresser à sa mairie ou préfecture (le dossier peut être téléchargé sur le site de la préfecture.

Les demandes doivent être déposées à la mairie ou à la préfecture avant le 01 mai pour la promotion du 14 juillet. Avant le 15 octobre pour la promotion du 01 janvier.

Les pièces à joindre au dossier sont :

· Fiche individuelle d'état civil.
· Une attestation de présence de l'employeur actuel précisant bien la qualification et la date d'entrée dans l'entreprise.
· Photocopies des certificats de travail des précédents employeurs ou dans le cas ou l'employeur a disparu, une attestation établie par deux témoins et visée par le maire afin d'authentifier la cause pour laquelle le certificat est produit.
· Les années du service militaire où photocopie du livret militaire.

Le diplôme est remis par la mairie ou la préfecture.

Une fois ce document en votre possession, il faut envoyer la photocopie du diplôme à :

Direction des ressources humaines
Arpège
Tour Egée - étage 29
11 allée de l'arche 92032 Paris La Défense

Le montant de la prime est fonction des tranches d'ancienneté suivantes :

A la date d'entrée au sein du groupe ELIOR et jusqu'à 5 ans révolus **99 euros**.
A partir de 5 ans et jusqu'à 10 ans révolus : **213 euros.**
A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans révolus : **346 euros**.
Au delà de 15 ans révolus **15 euros par année et jusqu'à 35 ans d'ancienneté**

· **Médaille d'Argent :** 20 ans.
· **Médaille Vermeil :** 30 ans de service, décernée aux titulaires de la médaille d'argent.
· **Médaille d'or :** 38 ans de service, décernée aux titulaires des deux précédentes.
· **La grande médaille d'or :** 43 ans de service, décernée aux titulaires des trois précédentes.

La prime sera versée dès le mois suivant la réception du diplôme par le RRH
La médaille et la gravure sont a la charge d'Arpège

Médaille du travail par le CE :
N'oubliez pas que par l'intermédiaire du C.E vous pouvez obtenir un chèque de 200 euros valable une seule fois dans la vie de l'entreprise. Il suffit pour cela de joindre une photocopie de votre diplôme ainsi que votre dernier bulletin de paye et de remplir le bon d'annonce concernant cette activité est de l'adresser à :

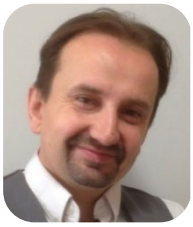
CE arpège
Médaille du travail
102 rue Etienne Dolet- 92240 Malakoff

VOS REPRESENTANTS

Frédéric Séré :	délégué syndical central / trésorier du comité d'entreprise/ élu CHSCT
Christophe Noël :	délégué syndical / élu au comité d'entreprise / commission logement / élu CHSCT
Joseph Boimé :	secrétaire adjoint du comité d'entreprise / délégué syndical
Isabelle Andrieux :	élue au CHSCT / déléguée du personnel
Ghislaine Moundele :	RS syndicale au comité d'entreprise / déléguée du personnel

En cas de problème, appelez vos représentants CFTC !

Retrouvez toute notre actualité sur notre page facebook CFTC Arpège



Christophe Noel
06 20 77 92 19

Frédéric Séré
06 98 91 80 30
06 84 82 39 37

Joseph Boimé
06 01 12 88 77

Ghislaine Moundele
06 84 54 49 85

Isabelle Andrieux
06 80 43 88 45