



Section syndicale FO azurèva  
BP 40307  
01011 Bourg en Bresse cedex

Mèl : foazureva-p.verel@orange.fr

Téléphone port : 06 80 36 59 96  
Téléphone fixe : 04 74 32 74 60

Blog : www.azureva.snepat-fo.fr

# Les avantages accordés aux salariés d'azurèva

## Les possibilités d'aménagement du temps de travail

- ♦ **Aménagement de l'horaire de travail ou du planning des futurs pères, conjoints salariés de la mère ou personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.**  
*Sur présentation d'un justificatif, vous pouvez demander un aménagement d'horaire pour assister aux visites prénatales obligatoires de votre conjointe (Art. 5.2 de la NAO 2013).*
- ♦ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.**  
*Lors de la naissance de votre enfant ou celui de votre conjointe, vous pouvez bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples).  
Maintient du salaire si vous avez atteint 1 an de présence dans l'entreprise (CDI) ou atteint 12 mois de travail sur 24 mois (CDD) (Art. 5.3 de la NAO 2013).*
- ♦ **Congé d'accompagnement familial.**  
*azurèva s'engage à aménager le planning, l'horaire ou à accepter un congé non rémunéré à ses salariés qui font une demande d'absence afin d'assister un proche souffrant d'une pathologie grave, ou ayant eu un accident grave, ou étant hospitalisé, dans la limite de trois jours (Art. 5.4 de la NAO 2013).*
- ♦ **Aménagements d'horaires pour raisons familiales.**  
*Sur demande, vous pouvez demander un aménagement de planning pour les motifs suivants :*
  - un enfant handicapé nécessitant des soins particuliers ou un accompagnement spécifique ;
  - un enfant qui s'installe au lycée ou en études supérieures
  - un parent gravement malade (ex : hospitalisation, fin de vie ...).*(Art. 5.5 de la NAO 2013).*
- ♦ **Congé parental d'éducation.**  
*La durée du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté du salarié et dans le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (Art. 5.6 de la NAO 2013).*

## Les possibilités d'aménagement du temps de travail (... suite)

### ◆ **Départ en retraite – congé d'anticipation.**

*Le salarié peut transformer son droit au versement de l'indemnité de fin de carrière (IFC) en congé d'anticipation. Le montant dû au titre de l'IFC sera alors converti en temps sur la base du taux horaire ou de la valeur journalière (forfait jours) en vigueur au jour de la mise en œuvre du congé d'anticipation, laquelle, bien entendu ne sera pas versée au départ effectif du salarié (Art. 5.8 de la NAO 2013).*

### ◆ **Disposition particulière pour rentrée scolaire.**

*A l'occasion de la rentrée scolaire, chaque salarié ayant un ou des enfants scolarisés en maternelle et/ou dans le primaire bénéficie d'un aménagement d'horaires et d'une absence rémunérée assimilée à du travail effectif de 2 heures non cumulables et non reportables. Cette absence est portée à 4 heures dans le cas d'une entrée en sixième (Article 6.2.3 de l'ANE).*

### ◆ **Réduction journalière de la durée du travail des femmes enceintes.**

*Il est accordé une réduction de la journée du travail de 1 heure, à compter de la fin du quatrième mois de grossesse (Art. 6.2.4 de l'ANE).*

### ◆ **Congé pour 13<sup>ème</sup> mois.**

*Tout ou partie du 13<sup>ème</sup> mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié, et selon les possibilités du service. Le salaire est maintenu pendant le congé, la retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13<sup>ème</sup> mois.*

*Ce congé sera obligatoirement accordé à tout salarié de 55 ans ou plus qui en fera la demande (Art. 6.2.5 de l'ANE).*

### ◆ **Évènements d'ordre familial.**

*Des congés spéciaux, de courte durée peuvent être accordés au personnel. Ces congés sont rémunérés et doivent être pris au moment de l'évènement.*

#### ⇒ **Mariage ou PACS d'un salarié :**

- ◆ 6 jours ouvrables après un an d'ancienneté ;
- ◆ 4 jours ouvrables sans condition d'ancienneté.

#### ⇒ **Mariage ou PACS d'un enfant ou d'un enfant du conjoint\*:**

- ◆ 3 jours ouvrables après un an d'ancienneté ;
- ◆ 1 jour ouvrable sans condition d'ancienneté.

#### ⇒ **Naissance ou adoption d'un enfant :**

- ◆ 3 jours pour chaque naissance survenue dans son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

#### ⇒ **Décès du conjoint\*, d'un enfant du salarié ou du conjoint\*, du père ou de la mère du salarié ou du conjoint\*:**

- ◆ 4 jours ouvrables + 2 jours de délai de déplacement sans condition d'ancienneté.

#### ⇒ **Décès d'un ascendant autre que père, mère du salarié ou du conjoint, décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou du conjoint, d'un beau frère ou d'une belle sœur du salarié ou du conjoint \* :**

- ◆ 2 jours ouvrables + 2 jours de délai de déplacement sans condition d'ancienneté.

\* ou de la personne liée par un PACS ou concubin (Art. 6.2.9 de l'ANE).

## Les réductions accordées sur les prestations azurèva

- ♦ **Conditions tarifaires appliquées aux salariés d'azurèva pour les séjours effectués dans les installations gérées par azurèva.**  
*Vous bénéficiez de 30 % de réduction et la suppression des frais de dossier et assurance pour les séjours dans les installations gérées par azurèva, y compris sur la prestation hôtelière et à Résidence Bretagne (Paris).  
 Vous bénéficiez gratuitement de la réservation du kit « linge de toilette » (Art. 8.1 de la NAO 2013).*
- ♦ **Conditions tarifaires appliquées pour les repas pris par le salarié et sa famille dans ou hors de son village.**  
*Vous bénéficiez du tarif de 6 euros, par repas, pour vous, votre conjoint, vos frères, vos sœurs et vos enfants de plus de douze ans, de passage dans un village et qui prennent un repas, dans le cadre de la prestation habituelle.  
 Vos enfants âgés de moins de douze ans, bénéficient d'un tarif préférentiel de 3 euros par repas. Pensez à prévenir le village d'accueil au minimum 24 heures avant (Art. 8.2 et 8.3 de la NAO 2013).*

## Les dispositions diverses

- ♦ **Téléphone professionnel dans les établissements.**  
*Si vous ne disposez pas d'un téléphone professionnel pour vos déplacements à l'extérieurs de l'établissement ou pour les astreintes, les communications passées à titre professionnel en déplacement, dans le cadre de la réalisation de vos missions contractuelles, fera l'objet d'un remboursement, sur présentation des factures détaillées de l'opérateur avec identification des numéros appelés à titre professionnel. (Article 9.1 de la NAO 2013).*
- ♦ **Casse accidentelle de lunettes sur le lieu de travail - Garanties existantes au titre de l'assurance multirisques professionnelle d'azurèva.**  
*L'assurance multirisques professionnelles d'azurèva peut prendre en charge, sans franchise, la casse accidentelle des lunettes, de l'appareil auditif ou autre d'un salarié qui se trouve sur son lieu de travail et en situation de travail lors de l'incident, si cette casse est due à un geste accidentel d'un autre salarié lui-même en situation de travail et sans qu'il y ait faute dudit salarié à l'origine de la casse, (responsabilité du fait des commettants).  
 Si le salarié casse ses lunettes ou son appareil auditif dans le cadre de l'exécution de ses missions contractuelles, il devra, pour pouvoir prétendre à la prise en charge par l'assurance, prouver la responsabilité d'azurèva : exemple : une machine qui serait défectueuse et serait à l'origine de la casse. Si la responsabilité d'azurèva est établie, la prise en charge peut intervenir sans franchise.  
 Le salarié concerné par l'une de ces hypothèses doit contacter ... (Art. 9.2 de la NAO 2013).*
- ♦ **Assurance pour les véhicules des salariés et des membres des institutions représentatives du personnel.**  
*Lorsque vous êtes envoyé en mission (formation, référent, IRP, ...) avec votre véhicule personnel, et que vous disposez d'un ordre de mission signé par votre direction, le contrat d'assurance dit « Mission » se substitue à votre assurance personnelle.  
 Ainsi vous ne supporterez pas le coût de la franchise et éventuellement du malus (Art. 2.1.5 de la NAO 2013).*

## Les primes et gratifications

- ♦ **Déménagement en cas de mutation ou de mobilité demandée par azurèva.**  
En cas de déménagement, suite à une mutation ou mobilité demandée par **azurèva**, vous bénéficiez de l'intégralité du remboursement des frais de déménagement, déduction faite, éventuellement de la prime de déménagement obtenue auprès d'une CAF.  
De plus, vous bénéficiez de 2 jours ouvrables + 2 jours de délai de déplacement rémunérés (**Art. 4.1.11 de l'ANE**).
- ♦ **Temps de trajet et de repas lors des formations et des missions.**  
*Les temps de trajet et de repas lors des formations (hors formations au titre du DIF), et des missions constituent du temps de travail effectif (**Art. 4.1.12 de l'ANE**).*
- ♦ **Prime pour les salariés qui travaillent à Noël et le jour de l'an.**
  - ⇒ *Les salariés qui travaillent le 24 et/ou le 25 décembre, bénéficient d'une prime équivalente à 5 % du niveau A1, arrondie à l'€uro supérieur (soit un montant de 64 €uros au jour de la signature de cet avenant). Il n'est accordé qu'une seule prime pour cette fête de Noël.*
  - ⇒ *Les salariés qui travaillent le 31 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, bénéficient d'une prime équivalente à 5 % du niveau A1, arrondie à l'€uro supérieur (soit un montant de 64 €uros au jour de la signature de cet avenant). Il n'est accordé qu'une seule prime pour cette fête de nouvel an.*

*Cette prime est indépendante des heures supplémentaires éventuelles (**Art. 4.1.13 de l'ANE**).*
- ♦ **Médaille du travail.**  
**azurèva** prend à sa charge les médailles du travail des salariés en CDI et en CDD saisonniers, et accorde une gratification, pour les personnes justifiant de 20 ans, 30 ans, 35 ans ou 40 ans de travail, dont au moins la moitié chez **azurèva**.  
Le montant de la gratification est de 300€, 750€, 1000€ ou 1500€ selon la médaille et ne dépassera pas un mois de salaire brut de base (**Art. 8.4 de la NAO 2013**).
- ♦ **Contrat d'appoint : Attribution d'une prime d'aide à la mobilité.**  
Le salarié qui accepte, pendant son contrat, un contrat d'appoint à la suite de son contrat saisonnier, dans un autre établissement d'**azurèva** situé à plus de 100 km de son village d'origine, bénéficiera d'une « prime d'aide à la mobilité » allouée par le village d'accueil.  
Le montant de cette prime s'élève à 50 euros par tranche de 100 km effectués, calculée entre le village d'origine et le village d'accueil. **azurèva** prend en charge l'aller et le retour (**Art. 3.3 de la NAO 2013**).
- ♦ **Prime de remplacement.**  
La prime de remplacement est mise en œuvre suite à l'absence de plus d'1 mois d'un salarié, et lorsque l'ensemble de ses missions se trouve prises en charge par un ou plusieurs salariés de l'établissement (**Art. 6.7 de la NAO 2013**).

# Glossaire

**ANE** : Accord National d'Entreprise. La dernière version, signée par l'employeur et les syndicats, date de 2012.

**CAF** : Caisse d'Allocations Familiales.

**NAO** : Négociation Annuelle Obligatoire. La dernière édition date de juillet 2013.

# Le trait d'humour



# Adhésion

Bulletin à découper et à renvoyer à :  
Section syndicale FO azurèva—BP 40307—01011 Bourg en Bresse cedex

Oui, je souhaite adhérer à Force Ouvrière

Nom

Prénom

Adresse complète

CP

Ville

N° de téléphone

E-mail