



**Œuvres Sociales du C.S.E
Thales AVS France / Valence
Année 2022**

Responsable de la publication
Claude GODART
www.cethalesvalence.fr

Le bureau du Comité Social Economique de Thales AVS Valence est heureux de vous présenter les œuvres sociales qu'il vous proposera tout au long de cette année 2022.

Véritable contrat entre nous, nous nous engageons, dans la limite de nos moyens financiers, à respecter les règles établies dans ce document. N'hésitez pas à nous solliciter. Ce document se veut conforme aux règles que nous sommes tenus de respecter et qui sont détaillées sur le site internet de l'URSSAF <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-prestations-liees-aux-activi.html>

Dans ses œuvres, le bureau du CSE agit selon 3 axes :

- Plus de bien-être (restaurant bio/local, projet terrasse, Chèques-Vacances...)
- Développement de votre équilibre personnel et celui de votre famille,
- Création de liens entre salariés (activités des associations, voyages du CE...) et accès facilité aux activités sportives (activités de l'association sportive) et aux activités culturelles (activités de l'association culturelle).

Notre action sociale permet qu'un léger impact sur une grande majorité de personnes autorise les moins bien lotis à bénéficier d'un avantage conséquent. Les tranches des quotients familiaux sont calculées pour que 80% des salariés soutiennent fortement les 20% ayant un Qf plus faible.

Pour le business, 2021 a été une année financière historiquement bonne. Le DG Thales a même écrit dans son communiqué de presse du 3 mars 2022 : « Le business model de Thales, porté par les besoins accrus en sécurité et confiance dans un monde toujours plus interconnecté, dispose d'un remarquable potentiel de croissance durable et rentable, offrant ainsi de solides perspectives d'avenir à ses salariés, ses clients et ses actionnaires ». Mais à quel coût pour AVS et sa partie avionique ?

Les fonctions support ont été aveuglément pulvérisées. C'est très certainement là, la marque de fabrique de notre PDG Madame Assouad. Le plan de transformation de FLX n'a existé que parce qu'elle avait au préalable décidé de supprimer le quart de ses postes (plan SIERRA). La méthode est donc : destruction et ensuite, débrouillez-vous pour que ça marche et mettons la pression sur les acteurs : nous. Cette méthode irrespectueuse change jusqu'à l'ADN de AVS. Là où hier, le service à rendre était la priorité, ce qui faisait notre réputation et nous permettait d'afficher des prix plus élevés que la concurrence, il ne devient plus qu'un résultat collatéral des objectifs financiers. Très rapidement nos clients vont en prendre conscience.

Adieu l'anticipation, bonjour la crise. Face à cela, notre seule solution, se protéger : préserver sa santé mentale, favoriser le collectif (résister ensemble face à l'adversité) et œuvrer pour la belle ouvrage, celle qui fait de nos produits des références du marché. Ce drame est masqué par des bons résultats qui ne résultent que d'une baisse drastique des coûts (masse salariale) par les départs SIERRA. Mais dès aujourd'hui, FLX doit faire face au redémarrage de l'activité et de fortes priorités arbitrent les affectations des ressources aux affaires. C'est douloureux en interne et ce ne sera pas sans impact client, ce qui ternira durablement notre image.

Autre axe guidé par la finance : la délocalisation en pays low cost. La méthode est décrite dans le plan métier de SAF référence AMS/21/002638-00. Après avoir supprimé un grand nombre de postes (malgré les mécanismes proposés par l'Etat d'APLD), le constat, entre autre, c'est « La pénurie voire l'attrition des ressources en ingénierie particulièrement en ingénierie solution software ». Les leviers :

- avoir, en France, un « Processus d'embauche très sélectif – motivation, passion, tests, soft skills, diversité » !
- et développer la présence THALES « en zone low cost important notamment en Inde ».

Voilà la mécanique infernale et destructrice en place : AVS supprime des postes en nombre, et au redémarrage de l'activité, limite les embauches en France et redistribue l'activité entre France et surtout vers l'Inde.

Le PDG Thales l'admet et cautionne : « Tiré par la vigueur de l'activité spatiale et le travail d'adaptation des coûts dans l'aéronautique, le secteur aérospatial enregistre un premier redressement de son chiffre d'affaires et de sa rentabilité. » Aucun message sur l'anticipation du rebond du secteur qui déjà, en R&D se fait très fortement sentir.

Autre sujet ô combien expressif : le cash. Souvenez-vous, début 2019, le groupe lance un grand projet dans ambition 10 sur l'amélioration du cash flow ;
<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/ambition-10--ambition-boost/project-cash> . Pourquoi le cash est-il si important ? Car il permet de payer nos produits, nos fournisseurs et salaires... Et dégager du cash (différence entre l'argent qui rentre et l'argent qui sort) est surveillé 2 fois par an par les investisseurs. Ce serait une marque de bonne santé de l'entreprise ! Un plan d'actions est mis en œuvre (le projet CA\$H) et chaque salarié est invité à participer : »Le CA\$H est l'affaire de tous «

<https://intranet.peopleonline.corp.thales/webtv/index.cfm?watch=11299> . Résultat : fin 2021, le cash flow est exceptionnel. BRAVO, génial, on est des champions ! Mais qu'est-ce qu'on apprend en fin de communiqué de presse :

« Considérant les perspectives de croissance et génération trésorerie, ainsi que le désendettement rapide du Groupe, le Conseil d'administration a par ailleurs décidé de mettre en œuvre un programme de rachat d'actions portant au maximum sur 3,5% du capital (environ 7,5 millions d'actions). Ce programme débutera le 1er avril 2022 et se terminera au plus tard le 31 mars 2024. Les actions acquises dans le cadre de ce programme seront annulées. » Sans plus d'explication, nos efforts pour dégager du cash vont être investis pour racheter pour environ 900 M€ d'actions (action à 130 €), actions par définition très volatiles alors que l'on manque cruellement de cet argent pour soutenir notre activité, investir dans nos machines et nos usines vieillissantes ! Incroyable : regardez tous les tutos intranet disponibles sur la nécessité de générer du cash mais rien ne nous est dit sur l'utilité de racheter des actions pour les détruire ! Pendant qu'ils pensent à dilapider la trésorerie, nous, nous devons et devons faire face à la crise grandissante des matières premières et des composants. Cette crise est amplifiée par l'interdépendance des fabricants et leur internationalisation. Cela montre qu'il est indispensable de maîtriser sa chaîne de production et donc de « verticaliser » ses activités. Alors pourquoi aller en Inde ?

Le bureau du CSE continuera à favoriser ou améliorer votre bien être tout en défendant vos intérêts dans les instances. N'hésitez pas à nous solliciter.

Pour 2022, les modifications des allocations sont une subvention exceptionnelle « vacance » de 90 € qui permet d'utiliser le reliquat d'excédents dégagés en 2020 & 2021 du fait des confinements et restrictions successifs liés au Covid-19. Le Noël Salarié est porté à 170 €. Cette année marque presque le retour à la normale avec cependant des moyens en forte baisse (cf. § 3) liés aux départs (suppressions de postes, mutations et départs à la retraite).
Merci SIERRA !

Les secrétaires de votre CSE :
Claude Godart, Etienne Wild

STOP LA GUERRE ET QUE VIVENT LES UKRAINIENS, aidons les.

Contenu

1. Les nouveautés 2022	6
2. Le Comité Social Economique	6
2.1. Qu'est-ce que le CSE ?	6
2.2. Aspects économiques	6
2.3. Gestion des œuvres sociales et culturelles	7
2.4. Les commissions du CSE Thales AVS Valence	7
2.5. Délégations salariales du CSE Thales AVS France Valence	10
3. Les Allocations du CSE	12
4. Œuvres Sociales du Comité Social Economique	14
4.1. Conditions d'attribution des allocations	14
4.2. Activités médiathèque et associations du CSE (hors Grands voyages)	17
5. Allocations en faveur des salariés	17
5.1. Repas pris au restaurant d'entreprise	17
5.2. Noël salarié	17
5.3. Loisirs et vacances	18
5.4. Vitrolles	19
5.5. Aides familiales	19
5.6. Aides à la personne (CESU et e.CESU)	20
5.7. Prêts et secours	21
5.8. Retraite	22
5.9. Événements familiaux : naissance et mariage	22
5.10. Décès	23
5.11. Fin de contrat ou de convention	23
5.12. Participation aux frais d'inscription à une activité sportive ou culturelle	23
6. Allocations en faveur des ayants-droit	24
6.1. Noël enfants	24
6.2. Rentrée scolaire 2022-2023	24
6.3. Activités extra-scolaires 2022-2023	24
6.4. Soutien scolaire (CESU ou e.CESU)	25
6.5. Garde des jeunes enfants	26
6.6. Samedis 1 ^{ère} neige 5/12 ans	27
6.7. Centre aéré, stage sans hébergement	27
6.8. Colonies de vacances, camps ou stage avec hébergement	27
6.9. Camps de neige	28
6.10. Classe découverte	29
6.11. Séjours culturels	30
6.12. Loisirs ados	31
6.13. Crédits Stage ados	31
6.14. Séjours linguistiques	32
6.15. Transports Ados	33
6.16. Stagiaires	33
7. Activités du Comité Social Economique	34

7.1.	Association sportive : ASCE.....	34
7.2.	Association culturelle : AACCE.....	35
7.3.	Activité médiathèque	36
8.	Règles URSSAF pour les comités sociaux et économiques	36
9.	Les chèques « emploi service » universels	36
10.	Permanences du CSE.	36
10.1.	Horaires d'ouverture du CSE.....	36
10.2.	Les salariés du CSE.	37
10.3.	Les membres du bureau du CSE.....	37
10.4.	Moyens de communication	37
11.	Bon à savoir : les congés spéciaux de Thales.....	38
12.	Assistante sociale	39
13.	Synthèse des allocations	40

1. Les nouveautés 2022

Le processus d'adaptation de nos œuvres suit la chronologie suivante : en fin d'année, le bureau organise des permanences (informations via le site internet, l'affichage sur le site et l'hebdo « info CSE ») et vous accueille. Les propositions sont débattues en bureau du CSE.

Après une analyse de l'expert-comptable du CSE, les moyens financiers sont estimés (début mars). La plaquette est ensuite modifiée et les orientations sont présentées en CSE (CSE de mars/avril). La plaquette est ensuite réalisée et diffusée.

Hors années exceptionnelles –comme celles de type COVID -, l'exercice budgétaire du CSE se termine à l'équilibre, ne laissant que peu de marges pour des évolutions conséquentes.

La tendance est plutôt à la baisse des effectifs donc à la baisse des dotations du CSE. Néanmoins, à partir de vos suggestions, le bureau du CSE peut accompagner les projets de salariés à travers ses nouvelles sections.

En 2022, une nouvelle section s'est créée : la photographie. Pour les allocations, les aides familiales en cas de problème de santé dans le foyer sont complétées par une participation aux repas livrés à domicile. Les séjours linguistiques, conformément aux règles URSSAF, peuvent avoir lieu pendant les vacances scolaires mais ne doivent pas être une formation intensive.

- ⇒ ***Le saviez-vous ? Si un spectacle ou un concert dans la région vous intéresse, indiquez-le à Anne-Marie. Si nos fournisseurs font la billetterie et si on a le temps de le proposer à l'ensemble des salariés vous bénéficierez d'environ 30% de participation. N'hésitez pas.***

2. Le Comité Social Economique

2.1. Qu'est-ce que le CSE ?

Le CSE est l'une des principales institutions représentatives du personnel. Dans les entreprises ayant plusieurs sites, comme Thales AVS France, les comités d'entreprise s'appellent comité social économique.

Les salariés élisent tous les trois ans des représentants au Comité Social Economique (CSE) qui eux-mêmes désignent leurs représentants au Comité Social Economique Central (CSEC).

Le CSEC a essentiellement un rôle économique au niveau de THALES AVS France.

Le CSE a lui un double rôle économique et social au niveau du site de THALES AVS Valence.

2.2. Aspects économiques

La loi définit l'objet du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement et du Comité Social et Economique comme étant « l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. (Code du Travail, art. L. 2323-1).

La direction est donc tenue de communiquer régulièrement un certain nombre d'informations sur les aspects industriels, économiques, technologiques et sociaux de la vie de l'établissement.

La communication de ces données permet au CSE d'émettre un avis et d'intervenir sur l'organisation et la gestion économique et sociale de l'établissement.

2.3. Gestion des œuvres sociales et culturelles

L'article L. 2323-83 du Code du Travail pose le principe selon lequel :

« Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

A Thales AVS France Valence, le budget des œuvres sociales représente 2.34 % de la masse salariale de Thales AVS France Valence auquel s'ajoute le remboursement des subventions versées aux convives du RIE.

Un budget complémentaire réservé au fonctionnement du CSE représente 0.22 % de la masse salariale de Thales AVS France Valence.

L'exercice des attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles confère aux élus du CSE un pouvoir de gestion qui est complètement autonome sous réserve de respect du code du travail :

- ❖ Il est libre de définir la politique sociale et culturelle qu'il désire,
- ❖ Il détermine lui-même les bénéficiaires,
- ❖ Il est libre d'accorder des subventions à condition de respecter les critères définissant les activités sociales et culturelles qui sont :
 - Améliorer les conditions de vie ou de travail,
 - Être destinées aux salariés, stagiaires ou anciens salariés de l'entreprise partis en retraite et leurs familles,
 - S'adresser à tous sans discrimination.
- ❖ Néanmoins, l'URSSAF a établi des règles que les CSE doivent respecter sous réserve de paiement de taxes ou d'imposition de ses allocations qui minimiseraient leur efficacité.

2.4. Les commissions du CSE Thales AVS Valence

Les commissions suivantes sont rattachées au CSE. Leurs membres sont élus par le CSE.

Seuls les présidents de ces commissions doivent être membres élus du comité social économique.

2.4.1. Commission Anticipation – Emploi - Formation

Le code du travail impose l'existence de cette commission dans l'établissement.

Elle participe à l'élaboration des plans de formation proposés par la direction et prépare les délibérations du CSE en examinant les documents émanant de la direction et en proposant des amendements. Ces documents sont :

- ❖ Les orientations du plan de formation pour l'année à venir,
- ❖ Le plan de formation de l'année à venir et le budget correspondant,

- ❖ Le bilan de la formation de l'année écoulée,
- ❖ Le bilan emploi et intégration des jeunes.

Elle propose des moyens propres à faciliter l'expression des salariés sur la formation dans l'entreprise. Elle étudie les problèmes d'ordre professionnel : apprentissage, formation et reclassement professionnel, amélioration des conditions de travail.

2.4.2. Commission Restaurant

Le code du travail n'impose pas l'existence de cette commission dans l'établissement.

C'est la convention de Groupement pour la Gestion du Restaurant Inter-Entreprises « Le Grand Cèdre » (13 septembre 2007) qui la définit dans sa composition et son rôle. Cette commission est donc présente et active dans notre établissement. Elle intègre des représentants de chaque société du RIE.

Elle contribue au choix du prestataire de restauration et elle assure le suivi et le contrôle de la qualité des repas. Elle suit par ailleurs l'évolution de la fréquentation du restaurant et vérifie l'évolution des frais fixes.

2.4.3. Commission Sociale

Le code du travail n'impose pas l'existence de cette commission dans l'établissement.

Elle est présente et active dans notre établissement.

Elle étudie l'adéquation des prestations proposées par le CSE aux besoins du personnel et vérifie leur conformité à la législation en vigueur.

Elle étudie les situations difficiles de certains salariés et après examen de leur dossier, peut proposer un prêt ou un secours. Elle traite également tous les cas litigieux relevant des allocations du CSE. Elle est soumise à la confidentialité.

Elle peut également participer à des revues de dossier afin de vérifier la bonne application des règles.

2.4.4. Commission loisirs, sports et culture

Le code du travail n'impose pas l'existence de Cette commission dans l'établissement.

Elle est présente et active dans notre établissement.

Elle propose des voyages de courte durée en Europe et Afrique du nord, des spectacles, des sorties pour les enfants et le spectacle de Noël. Elle est à l'écoute de vos suggestions et propositions innovantes.

2.4.5. Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le code du travail impose l'existence de cette commission dans l'établissement.

Elle aide le CSE à préparer les délibérations sur le rapport écrit, sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

2.4.6. Commission emplois handicap

L'accord GROUPE THALES pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées impose l'existence de cette commission dans l'établissement. Elle vérifie la bonne application de l'accord GROUPE et émet un avis à destination du CSE sur le bilan annuel des dépenses de l'établissement pour favoriser l'accès à l'emploi des salariés handicapés.

Ses membres sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du site.

2.4.7. Commission économique

Suite au CCE de déploiement de l'accord de la GPEC (1^{er} semestre 2007), cette commission est mise en place sur chaque site THALES AVS France.

Elle a les mêmes attributions que les commissions économiques définies par le code du travail pour les établissements de plus de 1000 salariés. Elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE.

Par ailleurs, et dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les directions opérationnelles des sites lui présentent les MYB (Multi-Year Budget plan à 4 ans) ainsi que les impacts prévisionnels sur l'emploi et les compétences. La commission économique et la commission emplois formation se réunissent ensuite pour contrôler la prise en compte, dans les plans de formation, des évolutions prévisibles de nos métiers.

Ses membres sont désignés par le CSE et parmi les membres (élus ou représentants syndicaux).

2.5. Délégations salariales du CSE Thales AVS France Valence

(Désignées lors des séances du 20/06/19,17/07/19 et 30/09/19).

Président du Comité : Marc DUVAL DESTIN depuis le 01/05/2021.

Bureau du C.S.E	
Secrétaire	Claude GODART
Secrétaire Adjoint	Etienne Wild
Trésorier	Jean-Daniel DESPLANCHES
Trésorière Adjointe	

Membres Elus du CSE			
<u>Titulaires :</u>		<u>Suppléants :</u>	
Joël DELAUTAL	CFDT	Laurent BOUVET	CFDT
Sylvie BORRELL	CGT	Maxime VIAL	CGT
Eric CLARIVET	CFDT	Cédric NOEL	CGT
Pascal BUYAT	CFDT	Stéphane ANDRE	FO
Pierre-Camille COUTURIER	FO	Hugues DEVAUX	CFDT
Claude GODART	CFDT	Claudine BEURTON	CFDT
Isabelle TODESCOTO	CFDT	Estelle KIRBY	CFDT
Etienne WILD	CFDT	Sébastien FEUILLET	CFDT
David HOTTE	CFDT	Christophe MARIONNEAU	CFDT
Jean-Michel INARD	CFDT	Stéphane MOURON	CFE-CGC
Jean-Daniel DESPLANCHES	CFE-CGC	Christelle BOGDANIK	CFE-CGC
Christine BRUEL	CFE-CGC	Olivier VANDENBERGHE	CFE-CGC

Représentants au CSE Central			
<u>Titulaires :</u>		<u>Suppléants :</u>	
Etienne WILD	CFDT	Claude GODART	CFDT
Jean-Daniel DESPLANCHES	CFE-CGC	Stéphane MOURON	CFE-CGC

Représentants Syndicaux au CSE	
Claire CACHEUX	CFDT
Eric DAVID	CFE-CGC
Guillaume SMIESTANSKI	CGT

Commission Anticipation – Emploi - Formation		Commission Restaurant	
Membres	Thierry BERNON Sylvie BORRELL Eric CHANCELLE Eric DAVID Jean-Daniel DESPLANCHES Claude GODART	Membres	Sophie CRESSEAU Jean-Daniel DESPLANCHES Claude GODART Guillaume SMIETANSKI

Commission Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes		Commission Loisirs, Sport et Culture	
Membres	Christelle BOGDANIK Sylvie BORRELL Eric CHANCELLE Sophie CRESSEAU Audrey GUILLOTON Cédric NOEL Isabelle TODESCATO Olivier VANDENBERGHE	Président Membres	Stéphane MOURON Frédéric BRUN Marie-Line CROZAT Joël DELAUTAL Béatrice PAIMBLANC Véronique REIG

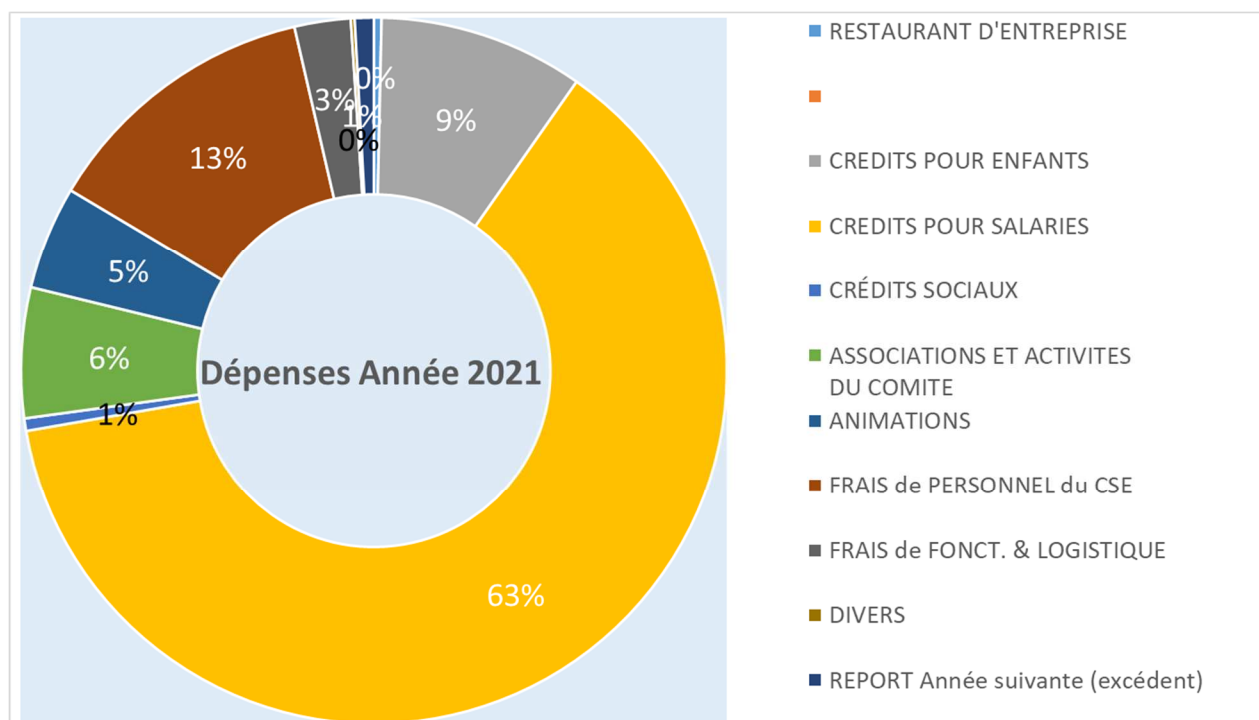
Commission Economique		Commission Sociale	
Membres	Sylvie BORRELL Eric CLARIVET Jean-Daniel DESPLANCHES Cédric NOEL Eric DAVID Etienne WILD	Membres	Christine BRUEL Eric CLARIVET Sophie CRESSEAU Katia KADA Claude GODART Pascale OLIVAUX

Ces membres ont été désignés suite aux élections professionnelles du 20 Juin 2019, lors des réunions du Comité Social Economique du 17 juillet 2019 et 30 septembre 2019.

3. Les Allocations du CSE

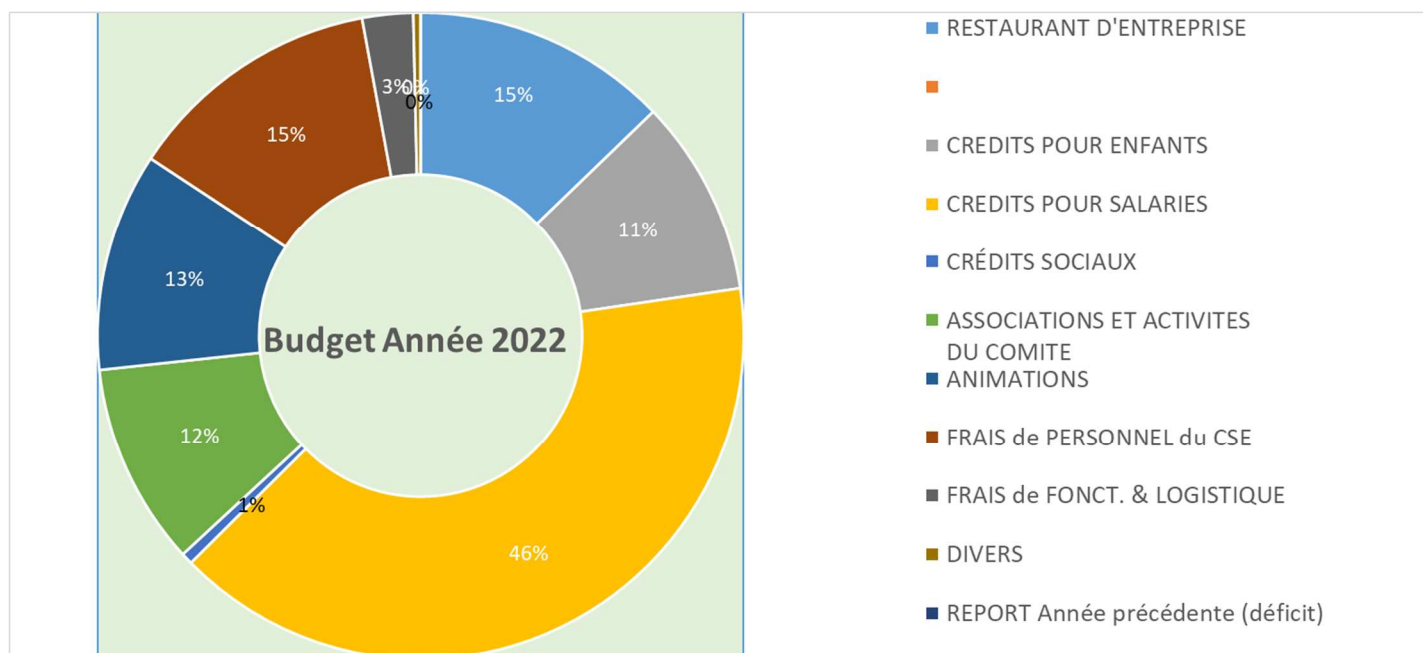
Les dépenses 2021 :

RESTAURANT D'ENTREPRISE	3 474 €	0,3%
CREDITS POUR ENFANTS	94 011 €	9,4%
CREDITS POUR SALARIES	626 292 €	63%
CRÉDITS SOCIAUX	5 710 €	0,6%
ASSOCIATIONS ET ACTIVITES DU COMITE	59 396 €	5,9%
ANIMATIONS	47 710 €	4,8%
FRAIS de PERSONNEL du CSE	128 490 €	13%
FRAIS de FONCT. & LOGISTIQUE	25 739 €	2,6%
DIVERS	1 792 €	0,2%
REPORT Année suivante (excédent)	8 739 €	0,9%
Total Charges 2021	1 001 352 €	100%
Evol. / 2020 (K€)	-20 572 €	
Evol. / 2020 (%)	-2,0%	
(sans le report)	992 614 €	
Evol. / 2020 (K€)	-29 310 €	
Evol. / 2020 (%)	-2,9%	



Le budget 2022 :

RESTAURANT D'ENTREPRISE	132 500 €	15%
CREDITS POUR ENFANTS	102 250 €	11%
CREDITS POUR SALARIES	413 500 €	46%
CRÉDITS SOCIAUX	6 000 €	0,7%
ASSOCIATIONS ET ACTIVITES DU COMITE	105 000 €	12%
ANIMATIONS	113 500 €	13%
FRAIS de PERSONNEL du CSE	132 950 €	15%
FRAIS de FONCT. & LOGISTIQUE	26 350 €	2,9%
DIVERS	3 750 €	0,4%
REPORT Année précédente (déficit)	0 €	0,0%
Total Charges 2022	903 300 €	100%
Evol. / 2021 (K€)	-157 750 €	
Evol. / 2021 (%)	-14,9%	
Budget géré (RIE inclus)	1 035 800 €	115%



Le CSE dispose d'un budget de l'ordre de 0,9 M€ (dont les délégations partielle ou totale des œuvres sociales des CSE Thales Global Services (TGS) et Thales Services Numériques (TSN) France).

La répartition du budget selon les différents postes est la suivante

- La rubrique « Crédits pour salariés » rassemble les allocations en faveur des salariés de l'entreprise (loisirs, Noël, aides à domicile, ...).
- La rubrique « Restaurant d'Entreprise » correspond à la participation du CSE aux repas des convives :
 - Aux repas pris dans le restaurant d'entreprise,
 - Au repas de Noël et
 - Au renouvellement de petit matériel (vaisselle, batterie de cuisine).
- La rubrique « Associations » regroupe les subventions aux associations culturelles et sportives du CSE ainsi qu'à sa médiathèque.
- La rubrique « Animations » rassemble la billetterie : spectacles, arbre de Noël et voyages.
- La rubrique « social » rassemble des aides apportées par le CSE (mariage, naissance, décès et aides).
- La rubrique « Crédits pour enfants » rassemble les allocations en faveur des enfants des salariés (Noël, loisirs, rentrée scolaire, extrascolaire, aide aux études supérieures, frais de garde, centres aérés...).

- La rubrique « Personnel du CSE » regroupe la masse salariale des employés du CSE, leurs frais de formation et les dépenses de formation syndicale pour les salariés non élus,
- La rubrique « Divers » correspond aux dépenses logistiques (assurance, abonnements...).
- La rubrique « REPORT » correspond au solde entre les ressources et les dépenses. Rappelons que le CSE n'est pas à but lucratif et qu'il n'a aucun conseil d'administration à rétribuer. Ces sommes sont donc réinjectées dans le budget de l'année suivante.

4. Œuvres Sociales du Comité Social Economique

4.1. Conditions d'attribution des allocations

4.1.1. Bénéficiaires des allocations du Comité Social Economique

Peuvent être bénéficiaires des allocations du comité social économique :

- Les donnants-droit :
 - ✓ Les salariés de THALES AVS France Valence (inscrits à l'effectif de l'établissement de VALENCE au moment de la demande),
 - ✓ Les salariés du Comité social économique de THALES AVS France Valence.
- Ainsi que *leurs ayants-droit* :
 - ✓ Conjoint, concubin ou partenaire PACS,
 - ✓ Enfants fiscalement à charge (directement ou via une pension alimentaire).
- Les anciens salariés retraités de THALES AVS France.
- Les stagiaires de Thales AVS France Valence (pendant la période effective du stage).

Dans cette plaquette des œuvres, le terme « salarié » désigne un membre du personnel de THALES AVS France Valence inscrit à l'effectif. C'est donc :

- ❖ Soit un membre du personnel THALES AVS France Valence sous contrat à durée indéterminée ou déterminée ou en contrat d'adaptation - apprentissage – qualification,
- ❖ Soit un membre du Personnel THALES AVS France Valence en congé parental,
- ❖ Soit un membre du Personnel THALES AVS France Valence en congé formation ou sabbatique,
- ❖ Soit un membre du Personnel en invalidité ou longue maladie ou en Mise à Disposition.
- ❖ Soit un stagiaire lié au site par une convention.

Les ayants-droit sont définis pour l'année civile en cours, au moment de la première demande d'allocation. Toute modification ultérieure ne remet pas en cause une allocation déjà attribuée.

Pour les salariés rattachés au CSE de THALES AVS France Valence via une convention entre le CSE TAVS et leur CSE d'origine (Thales Services France, Thales Global Services), seule cette convention définit les règles d'attribution de leurs allocations.

4.1.2. Ouverture des droits

Les droits sont ouverts dès l'inscription à l'effectif. Chaque allocation a des conditions d'attribution spécifiques qui sont détaillées ci-après.

4.1.3. Règles particulières d'attribution des allocations

Pour les allocations délivrées selon le quotient familial, le salarié devra présenter son avis d'imposition ou de non-imposition ou celui sur lequel ses éventuels revenus sont déclarés (cas de personne à charge ou rattachée clairement identifiée, seuls ses revenus sont pris en compte) de l'année 2021.

Les salariés mariés ou « Pacsés » ou vivant maritalement doivent fournir les éléments justificatifs permettant de reconstituer les ressources du foyer. En cas de non-présentation de l'une de ces pièces, les allocations correspondant à la tranche T6 seront accordées.

Les enfants ayants-droit du comité ne doivent pas être ouvrant droit dans un autre comité.

Dans le cas où les conjoints (ou concubins) travailleraient tous les deux chez THALES Valence, une seule allocation par événement et par enfant sera versée par le CSE. En cas de séparation ou de divorce, les allocations vers les enfants seront versées :

- par défaut à la mère,
- ou au parent qui a la charge fiscale de l'enfant (via le nombre de part fiscale) sous réserve de la fourniture d'une copie d'une attestation le prouvant.

Le badge pourra être demandé lors du versement d'allocations au salarié.

Les allocations sur événement ne peuvent être données qu'aux ayants droit inscrits à l'effectif au moment de l'événement. Pour les départs de la société dans le mois précédent l'événement, la commission sociale étudiera les demandes particulières (soumettre un dossier) faisant état d'une situation sociale difficile.

4.1.4. Calcul des allocations

Principes généraux

L'ensemble des allocations ou crédits proposés par le Comité d'Etablissement, s'entend pour l'exercice civil 2022. Le montant et les modalités d'attribution des allocations versées sont définis dans le chapitre suivant. Leur attribution ne pourra pas être exigée si la demande est postérieure au 30 janvier 2023.

Notre calcul du quotient familial est basé sur celui de la législation en cours, la situation familiale est actualisée (attestation sur l'honneur) et la part des célibataires est augmentée.

Calcul du quotient familial

De nombreuses allocations sont attribuées selon un critère social basé sur le calcul d'un quotient familial. Les pièces justificatives (avis d'impôt 2021) permettant d'établir la valeur du quotient devront être fournies au CSE.

Le quotient familial mensuel est calculé comme suit :

$$\frac{\frac{1}{12} RIA}{NP}$$

- RIA : revenus imposables de l'année de référence fiscale pour les revenus du foyer, reconstitués en cas d'avis d'impôt séparés :
 - Revenus du salarié,
 - Revenus du conjoint, concubin ou partenaire PACS,
 - Revenus des enfants fiscalement à charge (via le nombre de parts),
- NP : Nombre de parts fiscales actualisé (selon la situation familiale déclarée).

Le quotient est arrondi au nombre entier inférieur d'Euro.

Calcul du nombre de parts

Le nombre de part correspond à la définition fiscale sauf pour les célibataires dont le nombre de part est fixé à 1,25. Pour plus de détail, se référer au site officiel :

<http://impotsurlerevenu.org/fonctionnement-de-l-impot/61-calculer-les-parts-fiscales.php>

Définition des Tranches en fonction du quotient :

Des tranches sont définies en fonction de la valeur du quotient familial et donnent lieu à des allocations différenciées. Ces tranches sont les suivantes :

Tranche	Quotient familial
T0	Inférieur ou égal à 520 €
T1	Compris entre 521€ et 900 €
T2	Compris entre 901€ et 1110 €
T3	Compris entre 1111€ et 1220 €
T4	Compris entre 1221€ et 1340 €
T5	Compris entre 1341 € et 2000 €
T6	Supérieur à 2001 €

Cas particuliers

En cas de non-présentation de pièce permettant d'établir la valeur du quotient, seules les allocations correspondant à la tranche T6 seront accordées.

Pour les structures de vacances et de loisirs, spécialisées dans l'accueil des handicapés, générant des coûts supplémentaires, des aides spécifiques peuvent être allouées sur présentation d'un dossier à la commission sociale.

4.1.5. Justificatifs de situation familiale et de ressources

Les pièces suivantes peuvent être demandées pour l'établissement du quotient familial :

Pour les salariés :

L'avis d'impôt 2021 ou le justificatif de non-imposition de 2021, ou une fiche de paie 2022 pour les salariés n'ayant pas d'avis d'imposition 2021.

Pour les conjoints, concubins ou partenaire PACS :

- ❖ L'avis d'impôt 2021 ou le justificatif de non-imposition de 2021,
- ❖ Le livret de famille.

Pour les enfants :

- ❖ Certificat de scolarité ou à défaut Certificat d'inscription à une université ou à une école.
- ❖ Justificatifs des ressources de l'enfant (bulletins de paie, ASSEDIC - notification d'admission ou de rejet-, AAH, RMI, ...),
- ❖ Attestation sur l'honneur en cas de changement de votre situation familiale (si différente de l'avis d'impôt),
- ❖ Certificat de naissance ou d'adoption (si absent de l'avis d'impôt).

Nota : les salariés du CSE et les membres du bureau du CSE sont soumis à confidentialité

4.1.6. Documents à fournir pour l'obtention de certaines allocations

Toutes les allocations ou crédits versés par le CSE Thales AVS Valence sont soumis au contrôle du CSE et de la direction départementale de l'U.R.S.S.A.F.

En conséquence, les documents remis pour l'obtention de ces diverses allocations peuvent être présentés pour toute vérification demandée par cet organisme. Les documents doivent être originaux.

4.2. Activités médiathèque et associations du CSE (hors Grands voyages)

Sont bénéficiaires des activités médiathèque et des associations du CSE (hors activités de la section : « Grands voyages ») :

- ❖ Les ayants-droit du comité (voir § 4.1 ci-dessus),
- ❖ Les retraités, ayants-droit du CSE de THALES AVS France Valence (Sextant et Crouzet) au moment de leur départ en retraite.
- ❖ Les salariés d'une autre société que THALES et travaillant sur le site THALES AVS France (restaurant compris) au tarif extérieur.

5. Allocations en faveur des salariés

5.1. Repas pris au restaurant d'entreprise

5.1.1. Bénéficiaires

Les salariés du site donnants-droits (voir § 4.1.1), déjeunant au restaurant d'entreprise.

5.1.2. Montant

Participation uniforme de : 2,50 € (2,58 € à compter du 01/03/2022).

5.2. Noël salarié

5.2.1. Bénéficiaires

Les salariés du site, donnants-droit (voir § 4.1.1 et 4.1.3), inscrits à l'effectif de l'établissement de Valence ou liés à l'établissement, le 25 décembre 2022.

5.2.2. Montant

Elle est allouée en chèque à l'occasion de l'événement de Noël soit :

- 50 € en chèque « Culture »
- 120 € en chèque « Cadhoc ».

La distribution de cette allocation aux salariés sera organisée en Jeudi 24 Novembre 2022.

Nota : les chèques CADHOC auront une durée limitée d'utilisation autour de l'événement : 1 an (i.e. de novembre 2022 à fin novembre 2023).

Les frais d'envoi pour le retour des chèques seront à la charge du salarié.

5.3. Loisirs et vacances

5.3.1. Bénéficiaires

Les salariés du site (voir § 4.1.1) ayant plus de 4 mois d'ancienneté sur le site. La commission sociale peut étudier les réclamations motivées (par exemple cas des contrats prolongés ...).

Cette année, 2 choix sont possibles :

- La totalité en papier ou
- 250 € dématérialisés (Connect) et le solde en papier.

5.3.2. Montant

Cette allocation est en Chèques-Vacances nominatifs de valeur 10€. Une seule commande annuelle par salarié est possible. Le CSE prend en charge une participation totale dont le montant **est fonction du quotient familial et donnée dans le tableau suivant** :

Année 2022 – Opération spéciale 2022 = +90 €

<i>Tranche</i>	<i>Quotient familial en Euro</i>	<i>Montant Offert CSE</i>
T0	Inférieur ou égal à 520 €	700 €
T1	Compris entre 521 € et 900 €	650 €
T2	Compris entre 901 € et 1110 €	600 €
T3	Compris entre 1111€ et 1220 €	550 €
T4	Compris entre 1221 € et 1340 €	500 €
T5	Compris entre 1341 € et 2000 €	470 €
T6	Supérieur à 2001 €	450 €

5.3.3. Calendrier des commandes

Le CSE commandera les Chèques Vacances auprès de l'ANCV aux dates suivantes :

- 25 avril 2022,
- 19 mai 2022,
- 16 juin 2022,
- 6 décembre 2022.

Les dossiers d'inscription sont à retirer au CSE et à déposer 4 jours avant la commande (pas de commande lors des mois de juillet, d'août, septembre, octobre et novembre).

L'allocation en chèques nominatifs est disponible dans les 15 à 20 jours qui suivent la commande (consulter l'affichage et le site internet du CSE).

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations.

Pour les salariés CDD, stagiaires, alternants ou apprentis, n'ayant pas d'avis d'imposition 2021, le calcul se fera avec une fiche de paie 2022 de l'année en cours. Les salariés se déclarant célibataire au moment de l'inscription des chèques vacances, ne pourront inscrire leur conjoint ou leur conjointe en cours d'année (ex mariage, naissance, voyage...) pour bénéficier d'une allocation

5.4. Vitrolles

5.4.1. Bénéficiaires

Les salariés (voir § 4.1.1) affectés au site de Vitrolles et ayant plus de 1 mois d'ancienneté sur le site de Vitrolles ou Valence.

5.4.2. Montant

Cette allocation est allouée en chèques vacances. Elle permet de compenser l'impossibilité pour les salariés de Vitrolles d'accéder aux activités locales (billetterie, spectacles, repas de Noël ...) du CSE. La commande sera effectuée au début du mois d'avril.

Montant maximum : 100 €.

5.5. Aides familiales

5.5.1. Bénéficiaires

Les salariés (voir § 4.1.1) ayant plus d'un mois d'ancienneté sur le site de Valence.

5.5.2. Conditions d'attribution

Le Comité social économique sur avis de la commission sociale participe aux dépenses : Aide familiale - Aide-ménagère ou toute aide dans le cadre d'associations officielles (type associations intermédiaires - associations familiales et déclarées à l'URSSAF) lorsque le quotidien du foyer ne peut être assumé pour des raisons médicales.

Cette participation sera versée sur participation aux frais engagés, sur présentation de la facture nominative et, de préférence, acquittée (y compris les charges patronales),

Cette aide est accessible dans les cas suivants :

- ❖ Maladie ou hospitalisation ou incapacité temporaire du salarié, du conjoint ou d'un enfant,
- ❖ Décès ou abandon du foyer par le père ou la mère de famille,
- ❖ Grossesse pathologique,
- ❖ Naissance,
- ❖ Enfant à charge, salarié ou conjoint handicapé(s).
- ❖ Fracture d'un membre (péroné, cheville, etc...)
- ❖ Déménagement d'une famille nombreuse (plus de 3 personnes) avec au moins 2 enfants en bas âge (moins de 7 ans).

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations.

La durée subventionnée prise en charge est de 60 Heures. Au-delà, une demande de prolongation doit être soumise à l'accord de la Commission Sociale. Les justificatifs demandés sont les originaux des certificats médicaux et la facture de la prestation fournie. Dans tous les cas, la participation du CSE n'excédera pas 80% de la facture.

Quotient familial	Montant horaire restant à la charge de la famille
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	2 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	2,5 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	3 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	3,5 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	4 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	4,5 €
T6 = Supérieur à 2001 €	5 €

En aucun cas, le CSE ne versera une somme supérieure à 750 € par tranche de 60 Heures.

Sur avis médical, le CSE remboursera à hauteur de 50% les frais de repas (le nombre de repas est limité à un repas par membre déclaré au CSE de la famille) livrés à domicile, dans la limite de 1 livraison pour le déjeuner et 1 pour le dîner par jour pendant 7 jours. Ce remboursement est renouvelable sur demande motivée à la commission sociale. Les justificatifs demandés sont les originaux des certificats médicaux et la facture de la prestation fournie.

5.6. Aides à la personne (CESU et e.CESU)

5.6.1. Bénéficiaires

Les salariés (voir § 4.1.1) ayant plus d'un mois d'ancienneté sur le site de Valence ou Vitrolles.

5.6.2. Conditions d'attribution

Le Comité social économique participe aux dépenses de type aides à la personne (aides ménagères, travaux jardinage, soutien scolaire).

L'allocation est allouée en CESU (Chèque Emploi Service Universel) ou leur version numérique e.CESU.

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations. Un salarié peut acheter annuellement jusqu'à 30 chèques d'une valeur unitaire de 20 €. Les chèques sont nominatifs et doivent être commandés aux dates suivantes : mars 2022, avril 2022, et juin 2022.

La participation du CSE sur un chèque domicile de 20 € est fixée comme suit :

Quotient familial	Participation CSE sur un CESU de 20 €	Montant restant à la charge du salarié
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	10 €	10 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	10 €	10 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	7 €	13 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	7 €	13 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	6 €	14 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	6 €	14 €
T6 = Supérieur à 2001 €	5 €	15 €

5.7. Prêts et secours

5.7.1. Bénéficiaires

Les salariés selon le § 4.1.1. Cette aide est également accessible aux anciens salariés non actifs ne dépendant pas d'un autre CSE.

5.7.2. Conditions d'attribution

Les salariés (ou anciens salariés) en difficulté passagère ont la possibilité de demander une aide au Comité d'Etablissement.

Pour cela, ils doivent présenter auprès de la Commission Sociale du CSE un dossier justifiant cette requête (lettre explicative, justificatifs ou factures). Les dossiers sont présentés de façon anonyme. Seul le président de la commission sociale et le Secrétaire du CSE connaissent l'identité du demandeur.

Dans tous les cas de figure, les décisions de la Commission Sociale du CSE sont prises sous couvert du Bureau du CSE, représenté par son secrétaire.

Comme pour l'ensemble des Commissions du CSE, et dans l'intérêt spécifique des personnes, le Secrétaire du CSE, au nom du bureau, peut éventuellement modifier ou annuler toute décision à caractère subjectif, répétitif ou encore injustifié.

L'obtention de ces prêts ou secours est décidée pour des raisons sociales très particulières et ne concerne pas les acquisitions d'ordre mobilier, immobilier ou autres biens d'équipements.

Les Prêts et Secours ne peuvent être attribués sous forme de mensualités et en aucun cas un précédent ne peut créer une obligation.

Une enquête peut être effectuée par le Président de la Commission ; elle est discrète, impartiale et confidentielle ; les résultats ne sont communiqués qu'à la Commission Sociale et au Secrétaire du Comité d'Etablissement.

Les membres de la Commission Sociale décident de l'attribution des Secours et des Prêts, après un vote à la majorité des membres présents lors des réunions.

En cas d'urgence, une Commission restreinte, composée d'au moins trois membres, se réunira. En tout état de cause, les décisions prises par cette Commission devront être entérinées par la Commission Sociale au cours de la réunion suivante.

5.7.3. Prêts

Conditions d'attributions : se trouver dans une situation pécuniaire momentanément difficile, résultant d'un événement exceptionnel.

Les modalités de remboursement sont fixées par la Commission Sociale en accord avec l'intéressé. La durée du prêt est définie par la commission et en tout état de cause ne peut excéder 18 mois.

Le remboursement se fait par prélèvement sur le compte bancaire.

Montant maximum : 1000 €

5.7.4. Secours

Attribution très exceptionnelle d'une somme d'argent en raison d'une situation sociale particulièrement digne d'intérêt et pour un montant modulé en fonction même des besoins à satisfaire d'urgence y compris anciens salariés en situation difficile.

Montant maximum : 500 €

5.8. Retraite

5.8.1. Bénéficiaires

Les salariés (voir § 4.1.1) au moment de la demande et quittant la société pour un départ en retraite.

5.8.2. Montant

Elle est allouée en chèque lire ou en chèques vacances. Le choix est fait par le salarié au moment de la commande. Par défaut, cette allocation est attribuée en chèque vacances.

Le montant de l'allocation est fixé à 100 €.

5.9. Evénements familiaux : naissance et mariage

5.9.1. Bénéficiaires

Les salariés (voir § 4.1.1) inscrits à l'effectif au moment de l'événement (mariage ou naissance / adoption).

5.9.2. Montant

Elle est allouée en chèques cadeaux à l'occasion de l'événement après présentation d'une Fiche Familiale d'Etat Civil ou d'un PACS. Cet avantage est également donné en cas d'adoption légale d'un enfant ainsi qu'en cas de prise en charge, au sens de la législation fiscale et sociale d'un enfant.

Le montant de l'allocation est fixé à 120 €.

En cas de mariage dans l'année civile du PACS une seule allocation sera attribuée.

Pour la naissance du premier enfant ou en cas d'adoption, votre CSE vous offre un livre « J'élève mon enfant » édition 2022, sur présentation d'un certificat de grossesse du 6^{ième} mois ou sur certificat de naissance.

5.9.3. Modalité

Si deux salariés de THALES AVS France Valence se marient, deux allocations mariage seront versées. Une seule allocation naissance est versée par enfant. Pour la naissance de jumeaux, deux allocations « naissance » seront versées.

Le dossier est à déposer au plus tard 2 mois après l'évènement.

5.10. Décès

5.10.1. Bénéficiaires

Les salariés du site (voir § 4.1.1) et les ayants-droit.

5.10.2. Montant

Pour le décès d'un salarié, du conjoint, de leurs parents, beaux-parents, des enfants, avec accord de la famille, une gerbe ou un article funéraire sera offert par le CSE.

Ou, selon les vœux de la famille, cette somme (considérée comme un secours) sera versée par le comité social économique à une œuvre de leur choix ou en secours exceptionnel à la famille.

Montant maximum : 125 €.

5.11. Fin de contrat ou de convention

5.11.1. Bénéficiaires

Les salariés (voir § 4.1.1) ayant plus d'un mois et moins de 4 mois d'ancienneté sur le site Valence/Vitrolles. Elle est délivrée à la fin du contrat / convention (hors cas de départ en retraite).

5.11.2. Montant

L'allocation est de 100 € en chèque vacances, limitée à 1 allocation par année civile et par personne.

5.12. Participation aux frais d'inscription à une activité sportive ou culturelle

5.12.1. Bénéficiaires

Les salariés du site (voir § 4.1.1), leur conjoint, concubin ou partenaire PACS et les stagiaires ayant une ancienneté sur le site de plus de 1 mois et qui s'inscrivent à une activité régulière sur l'année 2022, dans un domaine culturel ou sportif. Les activités des sections du CSE, subventionnées par ailleurs, ne sont pas éligibles.

5.12.2. Montant

La participation du CSE est de 80% du montant de la dépense limitée à 120 € par an et par personne.

5.12.3. Modalités de versement

Remboursement sur présentation d'une ou plusieurs **factures ou attestations nominatives, et de préférence acquittées**, attestant des ou de l'activité et de sa régularité par virement sur le compte. Dans une année civile, cette allocation est versée une seule fois par salarié quel que soit le nombre d'activités pratiquées. Une inscription s'étalant sur plusieurs années ne donne droit qu'à une seule participation.

Cette allocation étant versée en une seule fois, il est donc indispensable de cumuler l'ensemble des justificatifs (factures nominatives et, de préférence acquittées) avant d'en faire la demande.

6. Allocations en faveur des ayants-droit

6.1. Noël enfants

6.1.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés depuis le 01/01/2007.

6.1.2. Montant

Elle est allouée en bons d'achats :

- Enfants nés entre le 01/01/2007 et aujourd'hui : 80 €

Aucune demande spécifique n'est nécessaire pour les salariés dont la situation familiale est connue du CE. La distribution de cette allocation aux salariés sera organisée novembre 2021.

6.2. Rentrée scolaire 2022-2023

6.2.1. Bénéficiaires

Ayants-droit entrant :

- ✓ Dans un cycle d'études primaires (à partir du CP) où
- ✓ Dans un cycle d'études secondaires (à partir de la 6^{ème}),
- ✓ En études supérieures,
- ✓ Sur présentation d'un certificat de scolarité 2021-2022 pour les 16/25 ans pour le 1^{er} semestre 2022 et un certificat de scolarité 2022-2023 pour le 2^{ème} semestre 2022.
- ✓ Attestation de prise en charge dans un établissement spécialisé (IME...) le cas échéant

6.2.2. Montant

Elle est allouée en chèques Lire :

- Enfants nés entre le 01/01/2012 et le 31/12/2016 : 20 €
- Enfants nés entre le 01/01/2007 et le 31/12/2011 : 30 €

Pour ces enfants ci-dessus (obligatoirement scolarisés), aucune demande spécifique n'est nécessaire s'ils sont connus du CSE. Cette allocation sera disponible début septembre (voir panneau d'affichage ou le site du CSE).

- Enfants nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2006 : 100 €

Les dossiers sont à déposer au plus tard 2 mois après la date de la rentrée de l'enfant.

6.3. Activités extra-scolaires 2022-2023

6.3.1. Bénéficiaires

Ayants droits nés entre le 01/01/1997 et ce jour, inscrits dans un club, association ou MJC permettant la pratique régulière d'une activité sportive ou culturelle pendant les périodes scolaires.

6.3.2. Montant

Une seule allocation en chèques vacances ou lire attribuée pour l'ensemble des activités éventuellement pratiquées.

- Enfants nés depuis le 01/01/2007 : 50 €
- Enfants nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2006 : 100 €

Les enfants âgés entre 16 et 25 ans doivent être scolarisés, sans ressources, ou avec un salaire inférieur à 982.48 € brut pour prétendre à cette allocation.

Les dossiers comporteront un certificat d'inscription à l'activité et une facture indiquant :

- ⇒ La nature de l'activité,
- ⇒ Le coût de cette activité.

Cette allocation est limitée à 80% de la dépense.

6.4. Soutien scolaire (CESU ou e.CESU)

6.4.1. Bénéficiaires

Ayants-droit en difficulté scolaire.

6.4.2. Soutien scolaire

L'allocation est allouée en Chèque Emploi Service Universel ou leur version numérique e.CESU.

Le CSE met à votre disposition une information sur des partenaires locaux, agréés qui dispensent des soutiens scolaires et acceptent ce mode de règlement. Le salarié peut acheter au CSE des Chèques Emploi Service Universel qui lui permettront de régler la prestation.

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 Calcul des allocations. Un salarié peut acheter, au titre de cette allocation, annuellement jusqu'à 30 chèques d'une valeur unitaire de 20 €. Les justificatifs demandés sont :

- Le bulletin scolaire **et**
- Le bon de commande et ensuite la facture de la prestation fournie (contrôle lors de la commande suivante).

Dans tous les cas, la participation du CSE n'excédera pas 80% de la facture.

La participation du CSE pour l'achat d'un chèque de 20 € est fixée comme suit :

Quotient familial	Participation du CSE au CESU de 20 €
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	17 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	17 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	15 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	15 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	13 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	13 €
T6 = Supérieur à 2001 €	13 €

Le dossier de demande sera examiné par la commission sociale sous couvert de confidentialité.

6.5. Garde des jeunes enfants

6.5.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/2018 et aujourd'hui, pour lesquels un recours à un mode de garde agréé est nécessaire du fait de l'activité professionnelle des parents.

6.5.2. Conditions d'attribution

Le CSE participe aux dépenses réellement engagées par les salariés dans les conditions suivantes :

- ❖ L'aide est subordonnée à l'exercice d'une activité professionnelle des deux conjoints (concubins) ou du parent isolé ayant la garde effective de l'enfant,
- ❖ Le mode d'accueil de l'enfant est agréé ou autorisé : structure d'accueil type crèche (collective, parentale, familiale), jardin d'enfant ou nourrice agréée, enfants en périscolaire.
- ❖ Pour les enfants en crèche ou CLAE (centre de loisirs), fournir le contrat de la garde de l'enfant.
- ❖ Fournir également les allocations versées par la CAF ou le récapitulatif de la CMG (complément du libre choix de mode de garde).

6.5.3. Montant

La durée maximale subventionnée prise en charge est de 200 jours pour l'année civile.

Les justificatifs demandés sont des justificatifs d'activité professionnelle des deux parents (sauf pour les salariés travaillant tous les deux chez Thales ou du parent ayant la garde effective de l'enfant), la facture de la prestation fournie (crèches) ou la facture mensuelle, ainsi qu'une attestation de non prise en charge par un organisme tiers. Dans tous les cas, la participation du CSE n'excédera pas 80% de la facture. Quand les 2 parents sont salariés de Thales AVS France Valence, une seule allocation est versée.

La participation journalière du CSE est fixée comme suit :

Quotient familial	Montant de l'aide allouée
T0 = Inférieur ou égal 520 €	2,20 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	2,00 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	1,80 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	1,60 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	1,40 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	1,20 €
T6 = supérieur à 2001 €	1,00 €

L'allocation sera versée semestriellement : début juillet 2022 pour le 1^{er} semestre 2022 et début janvier 2023 pour le deuxième semestre 2022.

6.6. Samedis 1^{ère} neige 5/12 ans

Le CSE participe aux sorties des enfants de 5 à 12 ans en relation avec la Section Ski et Montagne de l'Association Sportive du CSE .

6.7. Centre aéré, stage sans hébergement

6.7.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/2007 et le 31/12/2018 fréquentant un centre aéré ou de loisirs sans hébergement (ou stage sans hébergement).

6.7.2. Condition d'attribution

La période de référence prise en compte est l'année civile 2022.

Cette allocation sera versée à concurrence de 20 jours maximum par an, sur présentation d'une facture.

Pour des raisons de sécurité, le numéro d'agrément jeunesse et sports devra figurer sur la facture.

6.7.3. Montant de l'allocation

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations.

En aucun cas, le montant de cette allocation ne pourra excéder 80% du prix effectivement payé, après déduction des aides extérieures dont la famille peut bénéficier.

Quotient familial	Montant de l'aide par jour
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	10 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	9 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	8 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	7 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	6 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	5 €
T6 = Supérieur à 2001 €	4 €

6.8. Colonies de vacances, camps ou stage avec hébergement

6.8.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2017 partant en colonies de vacances ou camps. Les séjours doivent obligatoirement bénéficier d'un agrément jeunesse et sport ou C.A.F.

6.8.2. Conditions d'attribution

La durée d'un séjour est de 4 jours minimum consécutifs. Cette allocation sera versée pour un ou plusieurs séjours, à concurrence de 30 jours maximum, sur présentation d'une facture ou d'une attestation de présence. Pour les colonies et camps, le numéro d'agrément jeunesse et sports devra figurer sur l'attestation du séjour. Période de référence : année civile 2022

6.8.3. Montant de l'allocation

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 Calcul des allocations. En aucun cas, le montant de cette allocation ne pourra excéder 80 % du prix effectivement payé pour le séjour, après déduction des autres aides dont la famille bénéficie.

Quotient familial	Montant de l'aide par jour
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	17,00 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	15,50 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	14,00 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	12,50 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	11,00 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	9,50 €
T6 = Supérieur à 2001 €	8,00 €

Cumul possible :

Les allocations colonies de vacances, camps ou stages avec hébergement sont cumulables, le tout ne pouvant excéder 30 jours.

6.9. Camps de neige

6.9.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/2007 et le 31/12/2017 partant en camp de neige.

Seuls seront pris en compte les séjours bénéficiant d'un agrément jeunesse et sport ou C.A.F.

6.9.2. Conditions d'attribution

- ❖ Minimum : 4 jours consécutifs
- ❖ Maximum : 7 jours consécutifs

Cette allocation sera versée sur présentation d'une facture ou de l'attestation de présence.

6.9.3. Montant de l'allocation

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 Calcul des allocations.

En aucun cas, le montant de l'allocation ne pourra excéder 80 % du prix effectivement payé pour le séjour, après déduction des aides dont la famille peut bénéficier.

Quotient familial	Montant de l'aide par jour
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	28 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	26 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	24 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	22 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	20 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	18 €
T6 = Supérieur à 2001 €	16 €

6.9.4. Cumul possible :

Les allocations Colonies de Vacances, Camps ou stages avec hébergement, Camps de neige et séjours culturels sont cumulables, le tout ne pouvant excéder 30 jours.

Exemple : (Colonie : 14 jours) + (Camp de Neige : 7 jours) + (Séjours culturels : 7 Jours)

6.10. Classe découverte

6.10.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/2007 et le 31/12/2017 partant en séjour de type classe découverte (neige, verte, mer...) organisé par leur établissement scolaire ou un organisme officiel.

6.10.2. Conditions d'attribution

La durée d'un séjour est de 3 jours minimum. Un seul séjour par an est pris en charge.

Les allocations « classes de découvertes » et « séjours culturels » ne sont pas cumulables.

Versement de l'allocation sur présentation d'une facture ou d'une attestation de séjour émanant de l'Etablissement scolaire.

6.10.3. Montant

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4.calcul des allocations.

En aucun cas, cette allocation ne pourra excéder 80 % du prix effectivement payé pour le séjour et dans la limite des montants journaliers définis ci-dessous.

Quotient familial	Montant de l'aide par jour
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	17,00 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	15,50 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	14,00 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	12,50 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	11,00 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	9,50 €
T6 = Supérieur à 2001 €	8,00 €

6.11. Séjours culturels

6.11.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2017 partant en séjour de type culturel organisé par leur établissement scolaire ou par une collectivité locale.

6.11.2. Conditions d'attribution

La durée d'un séjour est de 3 jours minimum. Un seul séjour par an est pris en charge.

Les allocations « classes découverte » et « séjours culturels » ne sont pas cumulables, ni les allocations « séjours linguistiques » et « séjours culturels »

Versement de l'allocation sur présentation d'une facture ou d'une attestation de séjour émanant d'un organisme officiel (Etablissement scolaire ou collectivité locale).

6.11.3. Montant

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations.

En aucun cas, cette allocation ne pourra excéder 80 % du prix effectivement payé pour le séjour et dans la limite des montants journaliers définis ci-dessous.

Quotient familial	Montant de l'aide par jour
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	17,00 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	15,50 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	14,00 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	12,50 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	11,00 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	9,50 €
T6 = Supérieur à 2001 €	8,00 €

6.12. Loisirs ados

6.12.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2007, les enfants handicapés, sans ressource ou avec un salaire inférieur à 55% du SMIC mensuel brut soit 982.48 € brut par mois, et ne bénéficiant pas d'un autre CSE.

Pour une demande au premier semestre 2022, présentation du certificat de scolarité 2021-2022. Si vous faites une demande au second semestre, présenter le certificat de scolarité 2022-2023.

6.12.2. Montant de l'allocation

Elle est allouée une fois par an, en chèques vacances pour un montant de 70 €.

6.13. Crédits Stage ados

6.13.1. Bénéficiaires

Les Ayants-droit scolarisés ou sans ressources ou avec un salaire inférieur à 55% du SMIC mensuel brut soit 982,48 € brut par mois (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>), nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2007.

Sur présentation de justificatifs des frais d'inscription aux stages (culturel, sportif ou autre) proposés par des organismes de formation agréés, par exemple par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ou par la Direction de la Jeunesse et des sports (monitorats sportifs, etc...).

Attention, cette aide est à déclarer dans vos revenus.

6.13.2. Montant de l'allocation

Participation du CSE à concurrence de 150 € dans la limite de 80% des frais engagés.

6.14. Séjours linguistiques

6.14.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2017, sans ressource ou avec un salaire inférieur à 55% du SMIC mensuel brut soit 982,48 € brut par mois.

6.14.2. Conditions d'attribution

Un séjour d'une durée de 5 à 30 jours, durant lequel l'élève, encadré par des professeurs, bénéficiera de cours (maximum de 4 heures par jour) ou un stage non rémunéré en entreprise imposé par l'école.

Les justificatifs suivants devront être présentés :

- ❖ Certificat de scolarité en vigueur au moment du séjour.
- ❖ Attestation de stage émanant de l'entreprise ou d'un organisme officiel précisant le nombre d'heures de cours par jour dispensées à l'élève,
- ❖ Facture accompagnée d'une attestation de présence.

6.14.3. Montant

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations.

En aucun cas, cette allocation ne pourra excéder 80 % du prix effectivement payé pour le séjour et dans la limite des montants journaliers définis ci-dessous.

Quotient familial	Montant de l'aide par jour
T0 = Inférieur ou égal à 520 €	28 €
T1 = Compris entre 521 € et 900 €	26 €
T2 = Compris entre 901 € et 1110 €	24 €
T3 = Compris entre 1111 € et 1220 €	22 €
T4 = Compris entre 1221 € et 1340 €	20 €
T5 = Compris entre 1341 € et 2000 €	18 €
T6 = Supérieur à 2001 €	16 €

6.15. Transports Ados

6.15.1. Bénéficiaires

Ayants-droit nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2006, sans ressource ou avec un salaire inférieur à 55% du SMIC mensuel brut soit 982,48 € brut par mois (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>).

6.15.2. Conditions d'attribution

Présentation d'une facture d'un abonnement ou d'une attestation au nom de l'enfant ayant-droit à un transport en commun (train, car ou métro).

6.15.3. Montant

La perception de cette allocation est soumise aux conditions générales définies dans le §4.1.4 calcul des allocations.

Participation du CSE à concurrence de 30 € dans la limite de 80 % du montant de la facture.

6.16. Stagiaires

Accès au restaurant d'entreprise : Pour chaque stagiaire, la direction délivre soit un badge individuel soit un badge visiteur selon la nature du stage.

Les stagiaires ayant un badge individuel ont accès au restaurant d'entreprise avec la subvention du CSE.

Pour les autres stagiaires – essentiellement les stagiaires classe de troisième - ils pourront déjeuner gratuitement (entrée, plat, dessert) au restaurant d'entreprise pendant 5 jours en retirant des tickets au CSE dès le premier jour du stage.

7. Activités du Comité Social Economique

7.1. Association sportive : ASCE

ASCE
ASSOCIATION SPORTIVE du Comité Social Economique

Président : Pierre POUZERGUES (04 75 79 36 16)
Représentant du CSE : Claude GODART

Aéronautique	Jérémy IUCOLINO	04/75/79/87/30	U.2
Course à pied et nature	Hervé CHAUVOT	04/75/79/35/14	U.2
Cyclotourisme	Lilian CAUCHARD	04/75/79/36/01	U.3
Equestre	Yannick RIBAGNAC	04/75/79/88/03	U.3
Foot Loisirs	Maxime MINJARD	04/75/79/32/24	B.1
Golf	Philippe LE ROY	04/75/79/37/99	U.1
Gymnastique	Bernadette COUTEIRO	04/75/79/37/92	B0
Karting	Thierry ROS	04/75/79/34/64	U.3
Les Pistons Baladeurs	Alexis ZELLER	06 74 84 09 68	U.2
Paral'aile	Sébastien TOURNAIRE	04/75/79/35/59	B.0
Plongée	Jean-Philippe AMOUROUX	04/75/79/35/49	U.3
Qi-Gong	Celine LOMBARD	04/75/79/37/26	U.3
Ski et Montagne	Jérôme LE TOULLEC	04/75/79/35/25	U.3
Squash	Serge PARBAUD	04/75/79/86/03	U.3
Tennis	Alexis ZELLER	06 74 84 09 68	U.2

7.2. Association culturelle : AACCE

A.A.C.CE
ASSOCIATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE du Comité Social Economique

Président : Guy BONNET (04 75 79 87 72)
Représentant du CSE : Etienne WILD

Art Floral

Agatha (généalogie)	Véronique REIG	04/75/79/89/20	B.0
Art Culinaire	Pierre POUZERGUES	04/75/79/36/16	B.0
Artistique	Valérie VALLON	04/75/79/88/84	A.1
Bee Api	Yann BOREL		
Détente	Nicolas MARTIN	04/75/79/86/08	U.3
Grands Voyages	Philippe CHANTRE	04/75/79/89/55	U.3
Ludophile	Etienne WILD	04/75/79/35/95	B.1
Musique	Johnny GIACOMONI	04/75/79/37/38	U.1
Photographie	Stéphane MOURON	04/75/79/35/12	U.0
Thalésiens en Transition	Jonathan SOEN	04/75/79/33/23	U.3
Viniphile	Guy BONNET	04/75/79/87/72	U.3

7.3. Activité médiathèque

Le CSE vous propose une bibliothèque avec des livres et BD, des CD, des vidéos et des jeux pour PC et une série de magazines divers.

Ouverture mardi, jeudi et vendredi
De 13H00 à 13H30
Tel : 04 75 79 37 10

Activité médiathèque organisée en section
dépendant directement du Comité Social Economique :
Président de section : **Jean Cédric PERRIN (04 75 79 35 89)**

Pour les stagiaires, intérimaires et sociétés extérieures, un chèque de caution de 50€ est demandé à l'inscription et sera rendu en fin de mission.

8. Règles URSSAF pour les comités sociaux et économiques

Voir le site officiel : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-prestations-liees-aux-activi.html>

9. Les chèques « emploi service » universels

Voir le site officiel : <http://www.ticket-cesu.fr/Pages/default.aspx>

10. Permanences du CSE.

10.1. Horaires d'ouverture du CSE

Le comité social économique vous accueille

du lundi au vendredi de 12 H 30 à 14 H 30

En cas de difficulté (horaires de travail incompatibles, handicap, absence durable du site : expatrié, détachement, maladie longue durée, etc), n'hésitez pas à nous solliciter par téléphone, mël ou autre moyen, nous trouverons une solution pour vous rencontrer et vous tenir informé.

Nota : le CSE est fermé pendant les périodes de fermeture de l'établissement et notamment :

- 27 mai 2022,
- 15 juillet 2022,
- Du 01 au 05 août 2022,
- Du 26 au 31 décembre 2022.

10.2. Les salariés du CSE.

Anne Marie ARGAUD annemarie.cethales@free.fr	Comptoir billetterie	04 75 79 87 07
Sylvie FERROIL sylvie.cethales@free.fr	Secrétariat	04 75 79 87 06

10.3. Les membres du bureau du CSE

Nous nous réunissons tous les jeudis matin et pouvons vous recevoir :

Claude GODART	Secrétaire du CSE.	04 75 79 87 28
Etienne WILD	Secrétaire adjoint du CSE	04 75 79 35 95
Jean-Daniel DESPLANCHES	Trésorier du CSE	04 75 79 35 43

10.4. Moyens de communication

Le CSE vous informe via

- Le présent document annuel,
- Les panneaux d'affichage du site mis à sa disposition par la direction,
- Un feuillet hebdomadaire disponible au restaurant d'entreprise (diffusion par messagerie possible sur demande),
- Son site internet accessible à tout moment.

11. Bon à savoir : les congés spéciaux de Thales

Ces congés sont définis plus précisément dans la convention sociale Thales AVS France qui fait foi. Ils sont rappelés ici.

Événement	Lien familial	Nb de jours ouvrés (temps de voyage à ajouter)
Mariage	Du salarié	5 jours
	D'un enfant	2 jours
	D'un frère ou d'une sœur	2 jours
Décès	D'un beau-fils ou d'une belle-fille	2 jours
	Du conjoint	5 jours
	Du concubin	5 jours
	D'un enfant	5 jours
	D'un parent	3 jours
	D'un beau-parent	3 jours
	D'un grand-parent	2 jours
	D'un grand-parent du conjoint	1 jour
	D'un petit-enfant	2 jours
	D'un frère ou d'une sœur	3 jours
Congé d'accompagnement	D'un beau-frère ou d'une belle sœur	2 jours
	D'un beau-fils ou d'une belle fille	5 jours
Congé d'accompagnement	D'un parent âgé d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches administratives	2 jours
Naissance ou adoption	D'un enfant du salarié	3 jours
Accompagnement	D'un parent âgé d'au moins 70 ans pour démarches administratives	2 jours

Bénéficiaire	Conditions	Autorisation d'absence
Repos femmes enceintes	Femme enceinte dès le 3ème mois de grossesse	40 minutes par jour ouvré (aménagement des heures d'entrée ou de sortie de l'établissement ainsi que du temps de pause quotidien)
Congé rentrée scolaire	Mère ou Père assumant la rentrée scolaire d'un enfant jusqu'à la 6ème incluse, quel que soit le nombre d'enfants. Pour l'entrée dans le primaire et en 6ème, la mesure peut se cumuler	1 heure par an
Déménagement	- Déménagement à l'initiative du salarié - Déménagement dans le cadre d'une mobilité (<i>cf. accord mobilité</i>)	1 jour ouvré 2 jours ouvrés
Salarié réserviste	Si contrat d'engagement à servir dans la réserve	10 jours par an. Maintien du niveau de rémunération acquis en complétant la solde nette perçue du Ministère de la Défense Maintien du droit à l'Intéressement et à la Participation
Congé supplémentaire pour hospitalisation du conjoint	Hospitalisation du conjoint d'au moins 5 jours	1 jour pendant la période d'hospitalisation ou le jour précédent ou suivant cette période

Bénéficiaire	Conditions	Autorisation d'absence
Père ou mère	Enfant malade âgé au maximum de 16 ans (18 ans pour un enfant handicapé) si certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant et de la nécessité de la présence constante	5 jours ouvrés, par année civile et par enfant
Tout salarié	Justifier de la réalisation de dons de plasma ou de plaquettes sanguines	1/2 journée de récupération à la suite du don
Salarié handicapé	Salarié reconnu travailleur handicapé	1 semaine par an : • prise continue ou non au cours de la période de référence de prise des congés, sans pouvoir être accolé au congé principal • ou aménagée sur l'horaire quotidien ou hebdomadaire de la même durée
Salarié ayant à charge un enfant handicapé	Ayant à charge un enfant handicapé (<i>avenant 9 à l'accord sur les dispositions sociales Groupe</i>)	5 jours par an
Tout salarié	Ayant à charge, à vie, un enfant handicapé à plus de 80 % (<i>dispositions sociales Groupe</i>)	5 jours par an

12. Assistante sociale

L'assistante sociale est à la disposition des salariés pour les accompagner dans les étapes de la vie professionnelle, suivre et orienter les évolutions de la vie privée. Elle les informe, conseille et les accompagne dans les démarches à entreprendre dans les domaines suivants :

- Accès aux droits : Sécurité sociale, complémentaire santé, retraite, prestations familiales...
- Famille : éducation des enfants, séparation, divorce, parents âgés, deuil...
- Budget : endettement, consommation, aides financières, négociation auprès des créanciers et recours gracieux...
- Logement : aide à la recherche d'un logement, projet d'accession...
- Santé et travail : maladie, accident, reprise de travail après un long arrêt, invalidité, inaptitude, reclassement professionnel, handicap, stress et mal être au travail ...

L'assistante de service social est soumise au secret professionnel et ne peut transmettre une information à un tiers qu'avec l'accord de la personne concernée.

Présence sur site de 8h30 à 17h00 les jeudis

Permanence avec rendez-vous

Le jeudi de 9H00 à 12H00

Pour prendre rendez – vous, laisser un message :

- 06 14 95 74 58
- Courriel : Fiona ARNAUD farnaud@actis.asso.fr
- Ou secrétariat d'ACTIS pour une situation urgente : 04 37 43 40 40
- Lieu : service médical

13. Synthèse des allocations

Le tableau ci-dessous permet de synthétiser les différentes allocations versées par le CSE en faveur de ses ayants droit.

Page	Allocations	Salariés	Enfants				Date
			Entre 2018 et 2022	Entre 2017 et 2012	Entre 2011 et 2007	Entre 2006 et 1997	
			De 0 à 4 ans	De 5 à 10 ans	De 11 à 15 ans	De 16 à 25 ans	
17	Repas Salarié	2,58 €/repas					-
17	Noël Salarié	170 €					Nov
18	Loisirs vacances	450 € à 700 €					-
19	Vitrolles	100 €					-
19	Aide familiale	2 à 5 €/h					-
20	Aide à la personne	5 à 10 €/h					-
21	Prêts et secours	1000 €/ 500 €					-
22	Retraite	100 €					Départ
22	Naissance/mariage	120 €					-
23	Décès	125 €					-
23	Fin de contrat ou de convention	100 €					Départ
23	Activités sportive ou culturelle	120 €					-
23	Noël enfants		80 €	80 €	80 €		Nov
24	Rentrée scolaire			20 €	30 €	100 €	Sep
24	Activités extra scolaires		50 €	50 €	50 €	100 €	-
25	Soutien Scolaire				20 à 600 €	20 à 600 €	-
26	Garde des jeunes enfants*		1 à 2,20 €/j				Juin - Janvier
27	Centres aérés		4 à 10 €/j	4 à 10 €/j	4 à 10 €/j		-
27	Colonies et camps			8 à 17 €/j	8 à 17 €/j	8 à 17 €/j	-
28	Camps de neige			16 à 28 €/j	16 à 28 €/j		-
29	Classes découverte			8 à 17 €/j	8 à 17 €/j		-
30	Séjours culturels			8 à 17 €/j	8 à 17 €/j	8 à 17 €/j	-
31	Loisirs ados					70 €	-
31	Crédit stage ados					150 €	-
32	Séjours linguistiques			16 à 28 €/j	16 à 28 €/j	16 à 28 €/j	-
33	Transports ados					30 €	-

* : la garde d'enfant est réservée aux enfants de 0 à 4 ans.