

LES DROITS ET AVANTAGES SOCIAUX DE L'UES LÉO LAGRANGE

PETITE ENFANCE

Sommaire

- 01.** Introduction
- 02.** Congés & arrêt maladie
- 03.** ASC
- 04.** Mutuelle & prévoyance
- 05.** La formation
- 06.** Prime & PEE
- 07.** Action Logement
- 08.** L'accord télétravail



01. INTRODUCTION



INTRODUCTION

Vous intégrez une des entreprises de l'Unité économique et sociale (UES) Léo Lagrange.

En devenant salarié.e de l'UES, **vous bénéficiez de droits sociaux et de mesures spécifiques.**

Une partie des droits sociaux et mesures spécifiques concerne l'ensemble des salariés de l'UES, tous métiers confondus.

Certains droits sociaux et mesures varient en fonction de la convention collective. En effet, deux conventions co-existent au sein de l'UES : la convention collective de la formation (CCNOF) et celle de l'animation et de la **petite enfance**, la convention collective **Éclat**.

Cette présentation concerne uniquement les **salarié.es de la petite enfance**, rattaché.es à la convention collective **Éclat**.



INTRODUCTION

Parmi les droits sociaux existants au sein de l'UES Léo Lagrange, certains relèvent du droit du travail, de la convention collective ou bien ont été mis en place au niveau de l'UES Léo Lagrange.

Les dispositifs spécifiques à l'UES ont fait l'objet d'accords d'entreprise négociés entre l'employeur et les partenaires sociaux.

Ils résultent donc d'une **politique sociale et d'une volonté de l'UES Léo Lagrange d'améliorer les conditions de travail, de rémunération ainsi que l'évolution professionnelle.**



INTRODUCTION

L'UES est un regroupement des différentes associations et entreprises de la Fédération Léo Lagrange en raison de leurs liens étroits et de l'existence d'un socle de mesures sociales communes. Les particularités qui existent sont liées aux deux conventions collectives.

Ces droits et mesures évoluent dans le temps, afin de correspondre aux changements réglementaires mais aussi pour répondre aux nouveaux besoins des salariés.



Tenez-vous informés, il est important de bien identifier et de bien comprendre les règles applicables au sein de l'UES ! Toutes les informations se trouvent sur l'espace digital salarié www.leolagrange.pro



INTRODUCTION

Qu'est ce qu'une convention collective et à quoi sert-elle ?

- **C'est un accord négocié au niveau de la branche professionnelle** entre les syndicats salariés et les syndicats employeurs, qui s'impose à l'entreprise.
- **Elle complète le droit du travail** par l'application d'avantages supplémentaires.
- Elle traite principalement des **conditions de travail, de formation et des garanties sociales** pour les salariés.

Par exemple, le code du travail ne prévoit pas de congé en cas de déménagement. **La Convention Collective ECLAT prévoit un congé spécifique d'un jour avec maintien de salaire.**



02. CONGÉS & ARRÊT MALADIE



CONGÉS & ARRÊT MALADIE

Léo Lagrange attribue une **6ème semaine de congés payés à tous les salariés.**

Selon la Convention Collective Eclat, **le forfait jour** est limité à **215 jours** de travail effectif par an.

En cas de **maladie d'un enfant, 12 jours de congés rémunérés** peuvent être mobilisés chaque année par tous les salariés (prise par période de 3 jours maximum).



Par accord conclu au niveau de l'UES, **3 jours** sur les 12 jours de congés pour enfant malade peuvent être mobilisés en cas de **maladie, accident ou handicap d'un parent.**



CONGÉS & ARRÊT MALADIE

Selon la Convention Collective Eclat et le Code du travail, des jours de congés pour évènements particuliers sont attribués aux salariés. Les voici :

- Mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- Mariage du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, de l'oncle ou de la tante : 1 jour ouvré
- Naissance, adoption : 3 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : 12 à 14 jours selon l'âge et la situation de l'enfant
- Décès d'un partenaire, pacs, concubin : 5 jours ouvrés
- Décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la belle-mère, du beau-père: 3 jours ouvrés
- Décès du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite fille : 2 jours ouvrés
- Décès de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-sœur, d'un neveu, d'une nièce : 1 jour ouvré
- Annonce d'un handicap ou d'une maladie grave d'un enfant : 5 jours ouvrables
- Déménagement : 1 jour ouvré

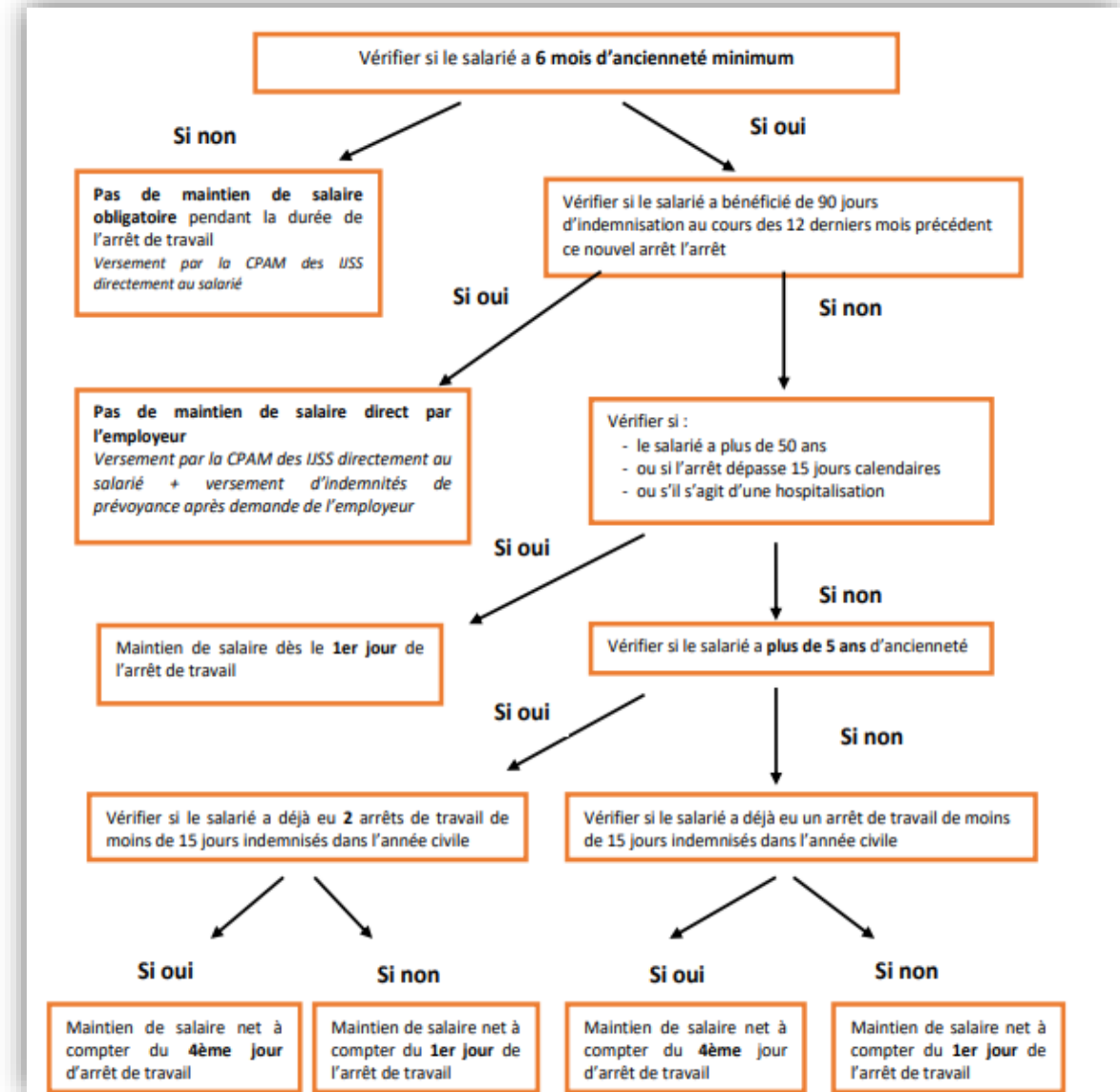


CONGÉS & ARRÊT MALADIE

Dès 6 mois d'ancienneté, vous bénéficiez d'un **maintien de salaire en cas d'arrêt maladie**.

Léo Lagrange applique la subrogation : cela signifie qu'il maintient le salaire dans l'attente du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale.

Les conditions d'indemnisation sont prévues par la Convention Collective ECLAT.



03. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

Le **Comité Social et Economique (CSE)** de l'UES Léo Lagrange est composé de 26 membres titulaires, de 26 membres suppléants et de jusqu'à 5 représentants syndicaux.

Le CSE rassemble les représentants des salariés des différentes branches métiers de l'UES et l'employeur. Il est consulté sur les décisions importantes prises dans l'UES.

Le **CSE** gère le budget dédié aux **activités sociales et culturelles (ASC)** au sein de l'UES Léo Lagrange. Ce budget est financé par une dotation annuelle de l'employeur.



Pour en savoir plus, consultez la rubrique dédiée aux représentants du personnel sur l'espace salarié : www.leolagrange.pro/vie-du-salarie/representation-du-personnel

Le site du CSE : <https://cse-uesleolagrange.portailce.com>



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

Les Activités sociales et culturelle (ASC) consistent à proposer des prestations aux salariés, par exemple :

- La culture (chèques culture, chèques lire...)
- Les chèques cadeaux
- Le sport (aide au paiement d'activités sportives)
- Les vacances (chèques vacances...)



Pour bénéficier des ASC et être informé, pensez à vous inscrire <https://cse-uesleolagrange.portailce.com>



04. MUTUELLE & PRÉVOYANCE



MUTUELLE & PRÉVOYANCE

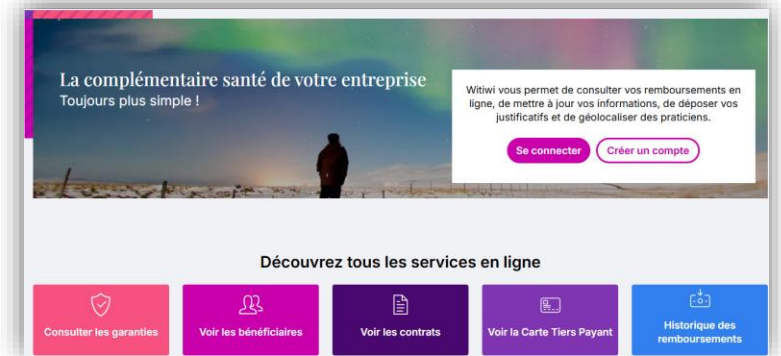
Léo Lagrange a souscrit une **mutuelle d'entreprise obligatoire** au bénéfice des salariés, quelque soit leur statut et la nature de leur contrat de travail. La cotisation au régime de base est prise en charge à 50% par votre employeur. Vous pouvez souscrire des garanties complémentaires.

Lors de votre embauche, une notice sur la mutuelle vous a été remise dans votre dossier administratif. Vous y trouverez toutes les informations nécessaires

Vous bénéficiez d'un **espace client en ligne** www.witiwi.fr pour gérer l'ensemble de vos démarches avec la mutuelle et faciliter leur traitement.



Pour en savoir plus et retrouver toutes les pièces administratives :
www.leolagrange.pro/vie-du-salarie/mutuelle-sante



MUTUELLE & PRÉVOYANCE

Vous bénéficiez d'un contrat de prévoyance. Celui-ci vise d'une part à vous assurer un complément d'indemnisation en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité. D'autre part, en cas de décès, un capital sera versé à la personne de votre choix.

Un bulletin d'adhésion à compléter lors de votre embauche vous permet de désigner le(s) bénéficiaire(s) des garanties. Si vous n'avez pas indiqué de bénéficiaire(s), ce sont vos ayants-droit légaux qui bénéficieront du capital décès.

En cas de modification de votre situation (divorce, mariage...), pensez à actualiser le(s) bénéficiaire(s) de ce capital (divorce, décès etc.).

Lors de votre embauche, une notice sur la prévoyance vous a été remise dans votre dossier administratif. Vous y trouverez toutes les informations nécessaires.



Pour en savoir plus et retrouver toutes les pièces administratives :
www.leolagrange.pro/vie-du-salarie/prevoyance



05. LA FORMATION



LA FORMATION

A Léo Lagrange, la formation est un outil majeur pour favoriser le développement et la gestion des compétences des salarié.es.

Certaines formations peuvent également être obligatoires au regard de la nature de l'activité.

De plus, chaque salarié cumule tous les ans un crédit en €, via son **compte personnel formation (CPF)**. Cette somme est mobilisable pour financer une formation de son choix, en accord avec son employeur si elle a lieu pendant son temps de travail.



L'offre de formation au sein de l'UES est variée : organisation du travail, management, animation et accompagnement des publics, relations partenariales, interculturalité, SST etc...

Pour en savoir plus : www.leolagrange.pro/vie-du-salarie/formation



LA FORMATION

Le catalogue des plans de développement des compétences (PDC) est en ligne sur l'espace digital Léo Pro www.leolagrange.pro/plan-de-developpement-des-competences.

Les PDC sont organisés par filière métier, vous avez accès aux formations de votre filière ainsi qu'à celles du **PDC fédéral** :



LA FORMATION

Chaque **formation** fait l'objet d'une fiche détaillée.

Y figurent les objectifs pédagogiques, le déroulé, le public concerné, les modalités, les dates, le lieu, l'intervenant :



Les droits et avantages sociaux de l'UES Léo Lagrange_salariés LLPE



 léo lagrange FORMATION	☒ INSCRIPTION Cette formation vous intéresse ? Parlez-en avec votre responsable hiérarchique pour valider votre inscription		
 OBJECTIF Intégrer les techniques clés de délégation et de responsabilisation	 OBJECTIF Maîtriser la fixation d'objectifs et les attitudes de délégation	 OBJECTIF Développer les compétences du coaching pour mieux déléguer	 OBJECTIF NC
Contenu de la formation • La délégation : un outil de performance individuelle et collective • Les points clés à maîtriser pour une délégation réussie • Piloter, organiser et planifier l'activité de son équipe • Négocier sa délégation : communiquer et manager en renforçant l'adhésion • Évaluer, contrôler et développer les compétences • Coacher pour mieux déléguer : développer des collaborateurs autonomes et efficaces • Muscler son « relationnel de manager » : disposer de nouveaux atouts pour valoriser son management			
 PUBLIC Manager (DTA, DTPE, Coordinateur, responsable de structure,	 MODALITÉS A distance	 DURÉE HORAIRES 14 Heures organisées en 4 demi-journées Matin : 09h00	 LIEU Plateforme Teams ou Zoom

LA FORMATION

Les départs en formation peuvent entraîner un dépassement des horaires de travail habituels. **L'accord d'UES sur l'égalité professionnelle prévoit le remboursement jusqu'à 20€ par jour liés à des frais de garde d'enfants.**

De plus, les frais de restauration, de transport et d'hébergement sont pris en charge selon les barèmes en vigueur au sein de l'UES – cf le guide du départ en formation.

Votre employeur s'occupe de la réservation de votre transport et de votre hébergement.



06. PRIME & PEE



PRIME & PEE

Pour **les salariés qui ont 3 mois d'ancienneté** (continus ou discontinus) : tous les ans, au mois de novembre, l'UES verse une **prime annuelle de 235 euros bruts au prorata du temps de travail et de présence sur l'année.**

L'UES Léo Lagrange offre par ailleurs la possibilité à chaque salarié de bénéficier d'un **Plan d'épargne entreprise (PEE).**

Si vous souhaitez adhérer à ce **PEE**, le montant net de cette prime annuelle sera versée sur le PEE (soit 151,20€ net). Dans ce cas, l'employeur versera sur le PEE un abondement de **449,79€.**

Lorsque vous avez souscrit au PEE, vous avez la possibilité de faire des versements quand vous le souhaitez sur votre compte épargne



Pour en savoir plus : www.leolagrange.pro/vie-du-salarie/plan-epargne-entreprise



07. ACTION LOGEMENT



ACTION LOGEMENT

L'UES Léo Lagrange adhère à Action Logement afin de permettre à ses salariés de bénéficier des prestations de cet organisme :

- Une demande de logement dans le parc social
- Le financement du dépôt de garantie lors d'une location d'appartement
- Des financements pour l'achat d'une résidence principale, pour des travaux...
- Des conseils de courtiers en prêts et en assurances
- Des aides spécifiques lors d'une mobilité professionnelle
- Un accompagnement en cas de difficultés financières et familiales
- Caution lors d'une location d'appartement

Tous les ans, l'UES Léo Lagrange verse une contribution financière à Action Logement afin de permettre à ses salariés de continuer à bénéficier de ces prestations. La commission logement du CSE est l'interlocuteur privilégié d'Action Logement.



Pour en savoir plus : www.leolagrange.pro/vie-du-salarie/action-logement



08. ACCORD TÉLÉTRAVAIL



ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Les partenaires sociaux de l'UES Léo Lagrange ont conclu un accord sur le télétravail volontaire en 2020.

Cet accord prévoit la possibilité, pour tous les salariés dont le poste et l'organisation du service le permet, de demander à réaliser jusqu'à 3 jours de télétravail régulier par semaine.

Une indemnité journalière de 2€ dédommage le salarié pour les frais liés à la réalisation de son activité professionnelle à son domicile.

Le télétravail peut aussi être demandé en cas d'événements occasionnels particuliers.



Pour en savoir plus : www.leolagrange.pro/reglementation-sociale/accord-teletravail



POUR ALLER PLUS LOIN, VOUS TROUVEREZ SUR L'ESPACE DIGITAL LÉO PRO :

La Convention Collective ECLAT

Les accords d'entreprise, dont :

- L'accord relatif à l'égalité professionnelle
- L'accord qualité de vie au travail (QVT) et le droit à la déconnexion
- Les accords relatifs à la mise en place du CSE et des représentants de proximité
- L'accord spécifique pour les salariés du périscolaire
- L'accord cotisation retraite
- L'accord télétravail



www.leolagrange.pro



LES RESSOURCES EXTERNES UTILES :

www.actionlogement.fr

www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/compte-utilisateur/connexion

www.witiwi.fr/accueil

www.ameli.fr

