

13ème MOIS : PLACEMENT SUR CET/CETR



Vous avez jusqu'au 31 octobre.

Vous pouvez choisir de **placer la totalité ou la moitié du 13ème mois** en jours sur le CET ou CETR. Le 13ème mois vous créditera 22 jours, le demi 13ème mois 11 jours pour un temps plein sans arrêt maladie. Il s'agit du **dispositif le plus avantageux** pour transformer de l'argent en temps.

Processus Lifebox

- 1 Saisir dans la barre de recherche **“Demande de placements de primes sur CET / CETR”**.
- 2 Choisir, en bas de page, le motif **“Treizième mois”**.
- 3 Cliquer sur **“Initialiser le processus”**. Il faudra ensuite faire le choix entre les différentes options et valider.

Le placement du 13ème mois diminuera votre revenu imposable ainsi que vos cotisations sociales. Il diminuera votre participation ainsi que votre intéressement (pour les salariés ayant un revenu annuel supérieur à 46 348 € concernant l'intéressement)

MENSUALISÉ



Si le versement est mensualisé, le 13ème mois sera retiré de votre paie de janvier à décembre de l'année N+1. Les jours apparaîtront sur votre CET/CETR au 31 décembre de l'année N+1.

ANNUALISÉ



Si le versement est annualisé, la transformation du 13ème mois sera effective sur votre CET/CETR en décembre de l'année N.

- Evitez de placer votre 13ème mois l'année de votre départ en congé de fin de carrière sinon il vous sera payé sur votre solde de tout compte.
- Si votre départ en retraite est dans moins de 12 mois, évitez d'utiliser ce dispositif. En effet, l'Indemnité de Départ à la Retraite est calculée sur votre rémunération perçue lors des 12 derniers mois.



LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

La Fédération CFTC a fait de la lutte contre le harcèlement l'une de ses priorités notamment avec ce guide pratique :

Ne restez pas seul face à ce fléau qui peut affecter votre santé psychique et physique. **Il est important de bien caractériser les actes que vous subissez.** Vous pouvez vous référer à notre "harcélo-mètre" ci-contre.



COVEA a mis en place des référents HARCELEMENT. **Vos élus CFTC sont eux aussi à votre disposition.**

Enfin la jurisprudence a évolué quant aux moyens de fournir des preuves pour caractériser des faits de harcèlement.

Pour approfondir le sujet, notre article sur notre site web :



Harcélo-mètre

harcèlement moral au travail

Comportements professionnels et respectueux	échanges courtois et professionnels
	critiques constructives et dans un esprit d'amélioration
Signes de comportements potentiellement problématiques	Le travail et les efforts sont reconnus et appréciés.
	Humour douteux ou commentaires désobligeants sous couvert de plaisanterie.
	Critiques fréquentes qui commencent à sembler injustifiées.
Comportements abusifs ou toxiques	Exclusion systématique des réunions ou des décisions importantes.
	Remarques constantes visant à diminuer l'estime de soi.
Actes graves de harcèlement moral	Contrôle abusif du travail, demandes de rapports fréquents et détaillés sans raison.
	Critiques ou remarques humiliantes faites devant des collègues.
	Utilisation de menaces directes ou indirectes pour effrayer ou manipuler.
Actes graves de harcèlement sexiste et sexuel	Traitement inégal ou injuste basé sur des critères non professionnels (genre, origine, âge, etc.).
	Actions visant à nuire directement au travail ou à la réputation d'un collègue (cacher des informations, donner des instructions contradictoires, etc.).

Harcélo-mètre

harcèlement sexiste et sexuel au travail

Comportements professionnels et respectueux	Remarques positives concernant le travail ou les compétences, sans connotation sexuelle.
	Discussions et échanges sans allusions sexuelles, respect des limites personnelles.
Signes de comportements potentiellement problématiques	Un environnement de travail où chacun se sent en sécurité et respecté.
	Humour contenant des allusions sexuelles qui mettent mal à l'aise.
Comportements abusifs ou toxiques	Remarques fréquentes et non sollicitées sur l'apparence physique.
	Touchers "innocents" mais non désirés, comme toucher le bras ou l'épaule.
Actes graves de harcèlement sexiste et sexuel	Invitations répétées à des rendez-vous malgré des refus clairs.
	Envoi de messages, e-mails ou photos à connotation sexuelle.
Actes graves de harcèlement sexiste et sexuel	Regards fixés de manière inappropriée sur des parties du corps.
	Touchers ou attouchements non consentis, embrassades forcées.
	Promesses d'avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles ou menaces de représailles en cas de refus.
Actes graves de harcèlement sexiste et sexuel	Tentatives ou actes de viol ou d'agression sexuelle.

Depuis le 1er septembre 2024 des nouveaux SMA COVEA s'appliquent. Le nouveau montant s'appuie sur le montant du Revenu Minimum Annuel (RMA) 2023 majoré de 3500 € pour tous (+ 2000 € supplémentaires pour les managers classe 5 et 6).

Désormais le SMA COVEA ne tient plus compte de l'évolution du RMA. Vos élus resteront attentifs sur le long terme afin que ce SMA COVEA continue à rester nettement supérieur au RMA.

MUTUELLE SANTE



BCAC : PERSISTANCE DE DROITS DES ENFANTS MAJEURS

Vous avez jusqu'au 31 octobre pour adresser au BCAC le formulaire PUMA accompagné des justificatifs demandés soit par votre espace adhérent ou par mail à relationadherent@bcac.igestion-gd.fr

Besoin d'aide, une question ?
Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr

