

Procès-verbal de la réunion de la commission des affaires sociales de l'UES Covéa

Séance du 17 septembre 2019

Etaient présents :

Pour la Direction :

Séverine GAUDIN-JUBIEN
Benoît HUMBERT
Laurence JEGOU

Membres de la commission :

Aurélie LAGAVILLE, CFDT, Secrétaire
Songül ACIKEL, CFDT
Saloua BOUMELLALA, CFDT
Muriel BRUNET, CFDT
France COLLINS, CFDT
Marie-Ange FONTANA, CFDT
Éric GARREAU, CFDT
Karin IGEL, CFDT
Marie JEANVOINE, CFDT
Badre KABBOURI, CFDT
Pierre-Jean LAVERRIERE, CFDT
Francis LEPLEY, CFDT
Pierre LOUBEAU, CFDT
Marc NAVARO, CFDT
Dan PARAGE, CFDT
Dalila PREVOST, CFDT

Delphine COLLINEAU, CFE-CGC
Solveig DI MAMBO, CFE-CGC
Guy LOUARN, CFE-CGC
Éric VATE, CFE-CGC

Sabrina BAYARD, UNSA
Dorothee BUFFET, UNSA
Elodie DORIZON, UNSA
Laetitia MARCUSSEAU-GOURDON, UNSA
Florian MASSERON, UNSA

Nadjat OMRANI, UNSA
Linda VANDENBUSSCHE, UNSA

Jean-Marc SLONSKI, CFTC

ORDRE DU JOUR

1. Calcul des heures supplémentaires. 16
 - 1) Il a été répondu que les congés payés n'étaient pas assimilés à du temps de travail effectif et que donc ils n'entraient pas en compte pour le calcul des heures supplémentaires. 16
 - 2) Un accord d'entreprise plus favorable peut déroger à cette règle. Les congés payés n'impactant pas dans le statut commun les JATT et les jours de repos, ne peut-on pas considérer qu'ils sont assimilés par l'accord d'entreprise à du temps de travail effectif ? 16
 - 3) A défaut, si le salarié ne génère pas d'heures supplémentaires, son temps théorique à réaliser est bien impacté, le salarié génère donc des heures complémentaires ? 16
 - 4) Cette question est posée dans le cadre du CSEE LEVALLOIS dans le cadre du recalcul des congés du mois de juin 2018 pour les entités du CSEE Levallois. 16
2. « Temps de travail. » Pouvez-vous nous rappeler les modalités de récupération du temps de travail effectué au-delà des horaires prévus pour les salariés à l'horaire en agence. Combien d'heures maximum le salarié peut-il récupérer par semaine ? Le salarié en horaire collectif est-il tenu de respecter une plage de présence obligatoire (en agence par exemple) ? Est-ce que vous nous confirmez que le salarié peut soit récupérer, soit se faire payer ? Dans quel cas les heures récupérées ou payées sont elles « soldées » en fin d'année civile ? 16
3. (Question 4.) Compteur de variation : 17
 - a) Lorsque le compteur débit / crédit du.de la collaborateur.trice indique un nombre d'heures supérieur à 4 heures, le.la collaborateur.trice peut-il.elle récupérer une ½ journée de travail ? À quel moment le nombre d'heures au compteur constitue-t-il une alerte pour le manager ? 17
 - b) Pourquoi, lorsqu'un.e collaborateur.trice pose un ½ CP ou JATT (correspondant à 3 heures ½ de travail), son compteur de variation devient-il débiteur ½ heure ? En effet, quand la matinée travaillée est 3 heures et l'après-midi est de 3 heures ½, si le.la collaborateur.trice est en CP ou JATT l'après-midi, le compteur s'alimente ½ en moins : d'où provient l'anomalie ? 17
4. (Question 3.) Pour les collègues qui ont une GPEC de 44 jours en groupe fermé, ces jours sont-ils des jours de congés qui lorsqu'ils sont posés n'impactent pas le droit à JATT ? De plus lorsqu'ils sont posés, ces jours sont-ils bien considérés comme du travail effectif comme un de CP classique ? 19
5. Compteur de temps pléiades. L'ensemble des salariés.es souhaitent savoir à quelle date, ils.elles pourront consulter leur temps de travail réellement effectué dans un compteur individuel ? (Point déjà remonté). Une évolution est en cours pour permettre aux collaborateurs.trices d'avoir en vision un cumul des heures détaillées : quand est prévue la livraison de cette évolution ? 19
6. GMF, Accord temps de travail, art 4.10/4.11, heures supplémentaires : Pouvez-vous nous rappeler les modalités de récupération du temps de travail effectué au-delà

des horaires prévus pour les salariés à l'horaire en agence ? Combien d'heures maximum le salarié peut-il récupérer par semaine ? Le salarié en horaire collectif est-il tenu de respecter une plage de présence obligatoire (en agence par exemple) ? Est-ce que vous nous confirmez que le salarié peut soit récupérer, soit se faire payer ? Dans quels cas, les heures récupérées ou payées sont-elles « soldées » en fin d'année civile ?

20

7. Quand aura lieu la campagne de recensement des choix de formules JATT pour 2020 ? 20

8. Une salariée enceinte peut à compter de son 5^e mois de grossesse bénéficier d'une réduction quotidienne de travail de 2 heures. Par conséquent, pour les salariées travaillant sur 5 jours, peuvent-elles prétendre à 10 heures de réduction de leur temps de travail sur une semaine ? Quid des salariées qui travaillent sur 4 jours et demi ? 20

9. Jours fériés garantis : Pour les agences qui ont désormais leurs horaires officiels du mardi au samedi midi, il n'y a que 7 jours fériés en 2019. Quid du CP supplémentaire ? 20

10. Jours de grade et ancienneté. Les jours de grades et ancienneté sont maintenus, selon l'accord écrit du 29 mars de Jacques FEYTIS et sur demande initiale de la CFE CGC, pour les salariés partant en retraite entre le 1^{er} juin et le 31 décembre. 20

Or, plusieurs salariés sur le départ à la retraite se sont vus refuser l'application de cette disposition, au motif qu'ADP Levallois n'en a pas connaissance, malgré la présentation du double du courrier de Jacques FEYTIS. La CFE-CGC réclame l'application de cette décision en intégrant ces jours au solde de tout compte au moment du départ. Merci d'en aviser les services ADP Levallois. 20

Par ailleurs, qu'en est-il pour les salariés partis en retraite entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2018 ? Pour eux, le paiement des jours d'ancienneté et de grade devrait s'appliquer rétroactivement. En effet, ils sont partis en retraite (et ont donc signé leur solde de tout compte), alors que les négociations étaient en cours. Aussi, merci de nous indiquer quelle est la marche à suivre pour que les personnes concernées puissent bénéficier de ce paiement. 21

11. Jours enfants malades. Il a été répondu dans nos instances antérieures que : En théorie, le nombre de jours enfant malade doit impacter les congés payés mais qu'en pratique non. Est-ce à dire que, bien que n'étant pas du temps de travail effectif les jours enfants malades n'impactent en rien le compteur de Congés payés ? 22

12. Absence pour conjoint / partenaire / concubin d'une femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation. 23

L'article L1225-16 du Code du travail prévoit que « le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois ce des examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise. On signalera que dans les mêmes conditions, les salariées qui effectuent un don d'ovocytes bénéficient d'une

- autorisation d'absence de leur employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire (art L.1224-5 du code de la santé publique). » 23
- Qu'est-il prévu par Covéa, de telles absences n'étant pas répertoriées dans la liste des absences autorisées ? Quel justificatif le salarié devant bénéficier de ces absences doit-il fournir et quelles mentions doivent figurer sur le justificatif ? 23
13. Journée rentrée scolaire : sera-t-elle imposée cette année ou appliquerez-vous l'accord ? 24
14. Une salariée s'est vu refuser sa demande de congé légal de proche aidant car sa situation ne répondait pas aux conditions de l'article 11.3.1 de l'accord relatif au temps de travail (altération de l'état de santé de son père suite à un AVC). Sur quel(s) critère(s) la Direction base son refus ? 24
15. Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant (Art 4.3.1 de l'accord égalité pro / Art 11.2.1 Temps de travail) 25
- 1) Comment s'articule cette nouvelle disposition au sein du Groupe ? 25
- 2) Comment et à quelle date COVEA va communiquer auprès de l'ensemble des salariés sur cette nouvelle possibilité en lien avec « la charte de la parentalité en entreprise » signée le 30 juin 2017 ? 25
- 3) les salariés concernés par l'hospitalisation de leurs enfants vont-ils bénéficier de la subrogation comme cela est le cas dans nos accords Egalité F/H + temps de travail pour le « congé paternité et d'accueil de l'enfant » (11 jours voire 18 jours si naissances multiples) ? 25
- 4) Le SIRH actuellement paramétré pour les 11 jours (voir 18 jours si naissances multiples) est-il opérationnel pour ce nouveau droit à 30 jours ? Est-il possible si MAJ de rajouter systématiquement congé paternité et d'accueil de l'enfant (car cela peut concerner les couples de même sexe et les familles recomposées) ? 25
16. Article 11.2.4. Sur One.Net, dans la rubrique « Info RH/temps de travail/congés », l'info sur les congés exceptionnels n'est pas suffisamment précise concernant les délais de prise de ces congés (par exemple 15 jours avant ou après un PACS). Les élus demandent à ce que les précisions nécessaires soient apportées via ce moyen de communication concernant les délais dont disposent les collaborateurs pour bénéficier de chacun de ses congés. 25
17. Accord temps de travail, art 11.1.4, report de congé et art 11.2.4, autres événements familiaux : Un salarié en congés payés peut-il poser à la suite de ses CP son congé de naissance (3 jours) ? Sinon, peut-il bénéficier d'un report de congés payés afin de bénéficier du congé de naissance ? 26
18. Accord temps de travail, art 11.2.4, Congés exceptionnels / événements familiaux. Force est de constater que certains congés exceptionnels prévus par l'Accord Temps de Travail ne sont pas présents dans la liste sur PTA. 26
- Parmi les droits non proposés et donc inaccessibles : 26
- « Annonce ou survenue d'un handicap/maladie grave » ne précise pas que cela s'applique à un enfant et/ou au conjoint/conjointe du salarié (7 jours). 26

Les salariés ayant un enfant handicapé sont-ils avertis de la possibilité d'avoir une deuxième journée pour la rentrée scolaire ? 26

Puisqu'il est impossible de connaître tous les détails des accords, nous sommes alors « privés » de certains droits. Nous demandons l'ajout de ces items sur PTA ainsi que la régularisation sur demande pour celles et ceux qui auraient posé des CP dans ces cas depuis la mise en place du Statut Commun. 26

19. Congés payés. Selon l'accord Temps de travail, il est acté qu'un salarié peut reporter 5 jours sur l'année suivante, avec accord préalable de sa hiérarchie. Dans certains sites, CG notamment, cette année, c'est refusé, a priori selon instructions de la Direction ??? D'ailleurs, dans cette Direction, l'accord temps de travail est régulièrement bafoué, voir la partie sur les temps partiels sur laquelle on s'assoit largement. Sauf à ce que l'accord temps de travail soit dénoncé, pouvez-vous rappeler la Direction concernée à ses devoirs ? 27

20. Les jours de congés payés 2019 peuvent être posés jusqu'à quelle date-butoir ? En effet, il semble que les informations données aux salariés ne soient pas les mêmes sur chaque site de travail, il conviendrait qu'il existe une note applicable à tous. Pour rappel, il avait été indiqué lors du CE GMF de septembre 2018 que le possible report de congés serait la norme « jusqu'en 2020 » et précisé lors du CE de novembre 2018 que le report était automatique « sur cette période ». Le report devenant l'exception uniquement à compter de l'exercice 2020-2021. Pouvez-vous confirmer par acquit de conscience la reconduction du report automatique via le SIRH pour les congés 2019 sur 2020 comme indiqué en 2018 ? 27

21. Certains salariés expriment leurs difficultés à pouvoir bénéficier d'absence lors d'évènements familiaux sous prétexte que les congés des équipes sont déjà validés. Nous souhaitons rappeler que ces évènements familiaux ne sont pas prévisibles, ainsi, pourrait-il être rappelé aux managers que ces absences ne sont pas soumises à une validation prévisionnelle ? 29

22. Lorsque dans l'accord sur le temps de travail il est inscrit dans l'article 11.1.3.2 que certains types de salariés ont droit à un congé simultané, pouvez-vous nous donner plus de précisions ? Il s'agit de tous leurs congés ? 30

23. J'ai été saisi par des télétravailleurs qui rencontraient des problèmes de dos et qui voulaient savoir si l'employeur pouvait participer aux frais d'achat d'un fauteuil adapté ou prêter un fauteuil. 30

24. L'euro-métropole de Strasbourg interdit l'accès aux véhicules qui n'ont pas les vignettes Crit'Air 0,1,2,3. Cela peut présenter une difficulté pour les salariés qui ont besoin d'utiliser leurs véhicules pour accéder au Wacken. C'est pourquoi, nous vous demandons qu'en cas de poursuite ou nouvel évènement de ce type, de permettre aux salariés qui sont équipés de portables, de travailler en « télétravail », ce qui contribuera à la baisse des émissions de particules que la ville souhaite faire baisser (cadre RSE).31

25. Les directeurs d'agence peuvent-ils prétendre au télétravail ? Dans l'affirmative, merci de préciser quand, à qui et comment en formuler la demande ? Dans la négative, merci de préciser les raisons qui s'y opposent. 32

26. Deux salariés en télétravail ont subi un changement de situation familiale et ont fait une demande pour changer leurs jours de télétravail, mais cela a été refusé. Dans

- un souci de conciliation de vie professionnelle/vie privée, merci de prendre en compte ces demandes. 32
27. Article 14.1.2. Dans le cadre du télétravail régulier, est-il possible pour un collaborateur de changer ses jours télétravaillés ? Faut-il justifier cette demande de changement ? Pour le périmètre Fidélia, auprès de quel interlocuteur doit-il formuler sa demande ? 32
28. Article 9.1. Télétravail occasionnel. Peut-on étendre la mise en place de ce dispositif aux épisodes de canicule ? Quel est le délai de prévenance pour les salariés au planning comme, par exemple la population des chargés d'assistance au sein de l'entité Fidélia ? Peut-on connaître la procédure détaillée pour bénéficier du dispositif ? Auprès de quel interlocuteur : manager de proximité ou RRH, le collaborateur doit-il formuler sa demande pour validation ? 33
29. Fidélia, accord télétravail, article 14.1.2. Des collaborateurs se voient refuser la pose d'un demi-congé sur une journée de télétravail alors que cela est possible pour une personne qui travaille sur site. Au-delà de l'aspect discriminant entre deux collaborateurs qui exercent une même fonction, la Direction peut-elle nous expliquer cette approche ? Sachant que lors de la phase de test, il était possible pour les collaborateurs de procéder à cette pose de congé ou récupération. 34
30. Télétravail. 34
1. Des collaborateurs se plaignent de maux de dos. Serait-il possible, pour ceux qui le demandent, d'être dotés d'un fauteuil ou que Covéa participe à l'achat de celui-ci ? 34
2. Serait-il possible pour les salariés en GED d'avoir un second écran afin de travailler dans les mêmes conditions que sur site ? 34
3. Certaines journées de télétravail n'ont pas fait l'objet de versements sur la carte ticket-restaurant. Ce problème est-il connu de la direction ? 34
- Temps partiel 36
31. Est-ce normal que les temps partiels aient seulement droit à 4 jours pour le décès d'un ascendant direct et pas 5 jours ? 36
32. MAAF. La nouvelle référence hebdomadaire pour les temps partiels à 0.80 depuis le statut commun n'est plus de 28 heures, mais de 27.74 heures, soit 27.75 heures. Il convient donc de retrancher ¼ d'heure à la nouvelle grille des cycles horaires qui doit être enregistrée. Les anomalies sont-elles toutes corrigées ? De quelles manières cela est-il fait et a été communiqué à l'ensemble des salariés.ées et managers de salariés.ées concernés.ées ? Combien de collaborateurs.trices sont, encore, « dans une situation en cours de régularisation » ? 36
33. Adaptation des horaires. Pour nos collègues du DCRC, lors de la pose d'un ½ CP ou ½ JATT, il leur a été précisé que la demi-journée est égale à la moitié du temps de la journée de référence selon la formule JATT choisie. 37
- a) Comment cela peut-il s'appliquer pour les salariés du DCRC, dans ce cas, puisqu'ils ne travaillent que 7 heures, quelle que soit la formule JATT choisie ? Exemple : JATT 8 : le salarié devra-t-il travailler 3h30 (rapport à 7h) ou 3h36 (rapport à 7h12) ? 37

b) Pose JATT et CP le samedi. Lors des dernières réunions représentatives du personnel, il a été indiqué, à nos collègues du DCRC, que la problématique du samedi grisé dans l'outil avait bien été identifiée par la DSERH, et que le sujet était en cours d'instruction. (conf : DP de mars 2019). Selon la Direction, un test allait être réalisé sur le centre de Nantes, afin de vérifier le fonctionnement de l'outil. Pouvez-vous nous communiquer le résultat de ce test ? Quand les salariés pourront-ils poser leur samedi en JATT et/ou CP ? Nous insistons pour un retour rapide, car même la saisie d'une journée d'absence pour maladie est impossible. 37

c) Les JATT au DCRC : la Direction compte-t-elle revoir le principe d'obtention des JATT au DCRC, particulièrement pour les salariés EUROVAD, très pénalisés par le système choisi par la Direction du DCRC. En effet, seule la formule JATT 22 permet aux salariés EUROVAD de diminuer le nombre de jours travaillés dans l'année. Les salariés n'ont, par conséquent, pas le choix : quelle que soit la formule choisie, le nombre de jours travaillés reste le même, excepté, donc, pour la formule JATT 22 (soumise à approbation). Pouvez-vous expliquer, clairement, dans cette instance, la ou les raisons pour lesquelles les salariés du DCRC ne bénéficient pas des avantages de l'accord temps de travail, alors que l'ensemble des salariés de Covéa non cadre au forfait, en bénéficient ? Comment donner de l'intérêt au système JATT, alors qu'il souffre de la comparaison avec les jours de récupération. Serait-il possible pour la Direction métier, pour l'année 2020, de laisser le choix au salarié : ou de conserver le modèle actuel avec 7h travaillées par jour, ou d'augmenter la durée journalière de travail (afin de coller à l'esprit de l'accord temps de travail, et ainsi diminuer réellement le nombre de jours travaillés, quelque soit la formule JATT retenue). 37

d) Blocage SIRH 20h. Le/La collègue du DCRC qui, compte tenu d'un grand nombre d'appels, voit se terminer son entretien après 20 heures, n'est pas en capacité de badger à son départ, puisque l'outil SIRH est bloqué. Comment doit-il/elle procéder, afin que le temps réellement travaillé lui soit justement comptabilisé ? 37

34. GMF : Un salarié travaillant le samedi matin et ayant eu un avantage financier pour cela perdra-t-il cet avantage en partant vers une Agence fermée le samedi matin ? Ou si sa propre Agence ouverte le samedi matin venait à fermer sur décision du Directeur Régional ? 38

35. Pour la prise en compte de l'ancienneté, compte tenu qu'il s'agit d'un accord de branche, l'ancienneté est-elle calculée à la date d'embauche dans le monde de l'assurance, ou à la date d'entrée dans Covéa ? 39

36. Un salarié travaillant le samedi matin et ayant eu un avantage financier pour cela perdra-t-il cet avantage en partant vers une Agence fermée le samedi matin ? Ou si sa propre Agence ouverte le samedi matin venait à fermer sur décision du Directeur Régional ? 39

37. Concernant la conversion de la prime de vacances en jours CETR, la question est de savoir quelle est la règle de calcul, et si le résultat n'est pas un nombre entier. La règle la plus favorable s'applique-t-elle au salarié ? Exemple : résultat = 9.78 jours => combien de jours sont placés sur le CETR, 9.5 ou 10 ? 39

38. Mention sur le bulletin de salaire. Les salariés ne voient toujours pas apparaître la mention de la date du samedi travaillé sur leur bulletin de salaire, pour le paiement de la majoration du travail du samedi. La Direction a indiqué que la demande était en

- cours de traitement, sans plus de précisions. Le dossier est-il toujours en cours d'instruction ? Si oui, à quelle date peut-on envisager obtenir une réponse ? 40
39. MAAF. Chargement de la carte Up pour le travail du samedi. Lors de la dernière plénière, la DRH a indiqué que le sujet des « tickets-restaurant » pour le travail du samedi n'était pas une priorité, car seuls.es les salariés.ées Europad étaient concernés.ées. Or, pour ces salariés.ées, il est d'importance. En effet, ils doivent régler eux-mêmes leur déjeuner, lorsqu'ils. elles sont présents.tes dans l'entreprise le samedi. L'outil Pléiade est en place depuis le 1^{er} juin 2018, aussi, quand et de quelle manière sera faite la régularisation ? La rétroactivité aura-t-elle un impact fiscal ? 40
40. Le calcul du nombre de « titres restaurant. » Nombre de salariés s'interrogent, encore aujourd'hui, sur la manière dont la quantité allouée par mois de titres restaurant est calculée. Pourrait-on avoir une information claire sur ce sujet ? En effet, il arrive que le nombre de titres restaurant crédité sur la carte UP, ne corresponde pas au nombre figurant effectivement sur le bulletin de salaire. 40
41. Veuillez nous indiquer si les salariés qui ont une baisse de leur salaire de base suite au passage au nouveau statut commun sont tous identifiés et leur situation régularisée 41
42. P3CO : Quelles sont les modalités d'attribution de cette prime, pour les CDD (combien d'ancienneté, au prorata ?) date de versement ? 41
43. Quelles sont les absences qui proratisent la prime COCOCO ? Comment est-elle calculée par rapport à ces absences ? 41
44. Les collaborateurs ont bénéficié du 3^e abondement prévu par l'accord du Statut commun, à savoir transfert de 10 jours de CET vers le PERCO. Comment savoir si le coût de ces 10 jours bénéficie de l'exonération d'impôts sur le revenu (article 162 de la loi N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques) ? 42
45. Pouvez-vous me confirmer que l'effet PASS ne s'applique pas sur l'avance de l'intéressement ? 42
46. Pouvez-vous me confirmer que l'avance de l'intéressement est calculée sur la base de la rémunération perçue les 6 premiers mois de l'année N ? 42
47. Si le montant de l'avance de l'intéressement est calculé sur la base de la rémunération perçue sur les 6 premiers mois de l'année N, pouvez-vous me confirmer que le solde de l'intéressement et de participation perçu la même année est pris en compte si lesdites primes ont fait l'objet d'un retrait partiel ou total ? 42
48. Si est prise en compte la rémunération perçue sur les 6 premiers mois de l'année, pouvez-vous me confirmer que 2 salariés qui auraient la même rémunération annuelle pourraient avoir une avance d'un montant différent du fait du versement annuel ou mensuel de ou des primes de vacances et de 13^e mois ? 43
49. Pouvez-vous me confirmer qu'un salarié qui n'a pas été absent sur les 6 premiers mois de l'année percevra 5.2 % de sa rémunération annuelle théorique ? (Approximativement 5.2 % selon que les primes de 13^e mois et vacances sont ou non mensualisées). 43

50. Du fait du maintien du salaire en cas d'absence maladie, le salarié peut-il prétendre à un versement complet de ses primes ? À défaut quelle est la rémunération prise en compte par l'employeur ? 43
51. Quelle est la formule de calcul utilisée pour déterminer le montant : 1- De l'avance de l'intéressement en cas d'absences-maladie ou d'absences non rémunérées ? 2 - Du solde de l'intéressement en cas d'absences-maladie ou d'absences non rémunérées ? 3 - De la participation en cas d'absences maladie ou d'absences non rémunérées ? 43
52. Un salarié dont la rémunération est inférieure au PASS de 2017 est considéré avoir eu une rémunération brute annuelle égale au PASS afin de calculer le solde de l'intéressement à percevoir. Pour un salarié à temps plein et qui aurait été absent sur l'année, conservera-t-il le bénéfice de l'effet PASS à 100 %, ou un abattement sera-t-il appliqué du fait des absences ? Dans l'affirmative, quelle est la formule de calcul retenue pour déterminer le montant de son solde d'intéressement ? 44
53. Me confirmez-vous que le solde de l'intéressement et de la participation versé en mai est bien calculé sur la base de la rémunération annuelle perçue sur N-1 ? 44
54. Dans l'affirmative, me confirmez-vous que la sortie pour partie ou en totalité de son intéressement et participation l'année N aurait pour conséquence de majorer le solde de la participation, voire de son intéressement (si effet PASS non applicable) de l'année N+1 ? 44
55. Fiscalité de l'épargne en jours sur le CETR de l'intéressement et/ou avance d'intéressement et/ou participation. Le processus de conversion du montant d'intéressement (ou participation) en jours sur le CETR (ou CET) nécessite le versement par Natixis de ce montant, qui de facto se trouve imposable. Lors de la prise du congé de fin de carrière (ou du départ progressif), les jours épargnés au CETR sont utilisés, rémunérés au niveau de salaire de l'année d'utilisation, et sont imposés comme revenus annuels. Est-il normal qu'il y ait « double déclaration de revenus » dans le cas de la conversion de l'intéressement (ou participation) en jours sur le CETR ? (Déclaration en revenu imposable l'année de l'épargne et déclaration en revenu annuel imposable l'année de l'utilisation) 45
56. L'accord du statut commun prévoit le transfert de 10 jours de CET vers le PERCO fait bénéficier du 3^e abondement Comment savoir si le coût de ces 10 jours bénéficie de l'exonération d'impôts sur le revenu (article 162 de la loi N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques) ? 45
57. Intéressement/participation et versements libres sur le CETR. Prenons le cas de 2 salariés (A et B) dont la rémunération est strictement identique. En 2019, A a effectué des versements libres sur son CETR, B n'a rien fait. En 2020, A et B percevront-ils un intéressement et une participation identique ? 45
58. Formation externe : une gestionnaire s'est vue refuser par son manager une formation. Prétexte : pas de budget. Dans un autre groupe, même service, deux gestionnaires ont pu avoir une proposition de formation par leur manager. Peut-on savoir pourquoi une telle différence ? Comment doit-on faire nos demandes de formations externes ? (demande auprès du manager, RRH ?) - Quelle est la période la plus adaptée pour faire notre demande ? Si refus, doit-on adresser un mail au collaborateur et motiver la réponse ? 45

59. Comment doit-on formuler nos demandes de détachement ? (manager – RRH)
Quelle est la période la plus adaptée pour faire sa demande ? 46
60. Des Directeurs d'agence ayant proposé une évolution professionnelle en 2019 pour leurs collaborateurs (par exemple progression de « Adapté » à « Confirmé »), ont vu leur proposition refusée sans aucune explication. Y a-t-il des directives particulières cette année ou un *statu quo* sur l'évolution ACAA en 2019 ? 46
61. Campagne primes/promos et ACAA 2019, quelle était la date limite pour réaliser les entretiens avec les collaborateurs ? En cas d'absence prolongée du DA pendant cette période, qui se charge des entretiens collaborateurs ? 47
62. J'ai été interpellé par des salariés qui ont été concernés par un rattrapage de salaire dans le cadre de l'égalité professionnelle. Quels sont les critères qui permettent de déterminer un salarié plutôt qu'un autre ? De façon générale, est-ce une machine qui fait la sélection des salariés qui bénéficient de l'augmentation, y a-t-il un arbitrage ou une validation d'un responsable et si oui lequel (à quel niveau métier ou RH). Comment sont calculées les augmentations qui sont reversées dans ce cadre (un minimum de pourcentage, un montant, et de combien et l'enveloppe globale pour 2019) ? 47
63. Accord égalité pro, article 5.3.3. Des élus ont été interpellés par des salariés qui ont été concernés par un rattrapage de salaire dans le cadre de l'égalité professionnelle. – Quels sont les critères qui permettent de déterminer un salarié plutôt qu'un autre ? De façon générale, quel est l'outil qui fait la sélection des salariés qui bénéficient de l'augmentation ? - Y a-t-il un arbitrage ou une validation d'un responsable et si oui lequel (à quel niveau métier ou RH) ? - Comment sont calculées les augmentations qui sont reversées dans ce cadre (un minimum de pourcentage, un montant, et de combien et l'enveloppe globale pour 2019) ? 47
64. Séparation familles homoparentales : quelles sont les modalités ou justificatifs qui sont permis ou acceptés, au sein du groupe, pour permettre au « parent social » de bénéficier de droits ayant attrait à la parentalité : congé rentrée scolaire, enfant malade, etc. 48
65. Fonctionnement de l'instance : est-il prévu de mettre à disposition de chaque RP de chaque secteur un CR des questions posées par chacun et des réponses apportées ? Un CR sera-t-il rédigé ? Sera-t-il mis à disposition des RP de chaque secteur ? Sur quel support ? Serait-il possible d'avoir également connaissance des questions/réponses des RP des autres CSEE ? 48
66. Local syndical. Un local syndical sera-t-il mis en place ? À quelle échéance ? 49
67. Formation des membres au CSEE, au CSEC et des RPL. L'article 7.8 de l'accord collectif relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercice au sein de l'UES COVEA dessine les contours d'un dispositif de formation : où en est-on de la mise en œuvre de ce dispositif ? 49
68. Loi Rebsamen, « Article L. 2141-5-1 » (seuil de 30 %). Comment la direction va-t-elle appliquer ce texte ? 49
69. Demande de rappel en séance sur l'application des heures de délégations pour les élus « au forfait jour ». Voir El Khomri du 8 août 2016 « Article L2143-15 » et décret associé. 49

70. L'accord « Valorisation des parcours des salariés élus et/ou mandatés » prévoit un entretien de début de mandat dans les trois mois suivants. Aucun élu à notre connaissance (délégation CGT) n'a encore été sollicité. Quand pensez-vous mettre en place cet article 2.1.1 en place ? 50
71. Comment la direction compte-t-elle concilier les heures de mandats des élus avec la charge de travail allouée en unité de travail ? En effet, certains salariés n'ont aucun aménagement de leur charge et comptent comme une personne entière dans les ETP. 50
72. Lifebox Mobilité. 51
- a) Nous remarquons que de nombreux postes sont pourvus sans paraître en offre d'emploi. Cela génère des frustrations pour les collaborateurs en recherche de mobilité et d'évolution professionnelle. Peut-on envisager de mettre systématiquement toutes les offres d'emploi en ligne ? Pouvez-vous nous rappeler le process Covéa ? 51
- b) Les offres d'emploi ne peuvent plus être imprimées, comme cela était le cas auparavant et bien utile pour préparer sa candidature. Est-ce normal ? 51
73. Accord Retraite 52
- 1) D'après l'article 2.2.4.1 de l'accord Retraite, l'abondement lié au délai d'information de prise de la retraite dépend du taux d'activité : commencer 30 mois avant le départ à la retraite donne 60 jours max pour un temps plein. 52
- 2) Quel est l'impact en cas de prise de retraite progressive pendant les 24 derniers mois à un taux d'activité de 40 % (dès 60 ans par exemple) : garde-t-on les 60 jours ou un prorata est effectué en fonction du % de jours travaillés pendant la période de retraite progressive ? 52
- 3) Y a-t-il un impact sur le mode de calcul lorsque les jours de CET/CETR sont posés en fin de période ? 52
74. Accord retraite, article 2.3.2.1. Utilisation du CETR pour congés de fin de carrière au Forfait Réduit. Pour une année complète de congés de fin de carrière concernant une personne au Forfait Réduit à 90 %, il faut bien prendre en compte les jours de Forfait Temps Partiel et comptabiliser comme suit ? 31 jours de congés (ou 33 pour les cas avec 2 jours ancienneté) ; 20 jours de Forfait Temps Partiel ; 202 jours (ou 200 pour les cas avec 2 jours ancienneté) épargnés sur le CETR 52
75. CETR. Le CE GMF d'avril demandait à valider la date d'arrêté du CETR donnant lieu à abondement de 15 %. Qu'en est-il ? 52
76. Réserve opérationnelle. Un salarié souhaitant faire de la réserve opérationnelle : 1) Quels impacts sur sa vie professionnelle : sur le salaire, la participation / l'intéressement, les congés, l'avancement professionnel, autre ? 2) Y a-t-il à MMA, à COVEA, des dispositions particulières pour les salariés qui font de la réserve opérationnelle ? Lesquelles ? 53
77. Les cartes UP des télétravailleurs ne sont pas alimentées alors que le prélèvement de la quote-part salarié est-elle bien appliquée. Pouvons-nous disposer d'un état sur ce qui paraît être un dysfonctionnement ? 53

La séance est ouverte à 10 heures 05.

Benoît HUMBERT

Bonjour à tous. De nombreuses questions devant être traitées dans un temps assez limité, nous les avons classées par thèmes et sous-thèmes. Nous vous proposons d'y répondre par sous-thème, après quoi vous pourrez poser vos questions. En outre, si nous n'en avons pas fini à 13 heures, les questions restantes seraient reportées à la commission suivante, programmée assez prochainement. Si vous posiez des questions annexes aux questions déjà posées, nous en prendrions note, afin d'y répondre ultérieurement.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Nous tenons à nous présenter. Je travaille au sein du pôle des affaires sociales de Niort. Je suis ravie de faire connaissance des élus de Levallois et du Mans.

Laurence JEGOU

Je travaille aux affaires sociales dans l'environnement MMA. Je suis basée à Tivoli. Lors de l'ancienne mandature, je co-animais les CE, CHSCT et DP des établissements parisiens.

Benoît HUMBERT

Je travaille aux affaires sociales à Levallois, pour GMF.

Laurence JEGOU

Nathalie GAUTIER, qui devait présider cette instance, a été récemment appelée à d'autres fonctions, ce qui l'empêche d'être présente. Nous nous efforcerons bien sûr de procéder tous les trois au mieux.

Benoît HUMBERT

Nathalie GAUTIER sera remplacée prochainement.

Pierre-Jean LAVERRIERE

Trois heures seulement sont prévues pour traiter 77 questions. La durée des prochaines réunions sera-t-elle aussi limitée ou un temps supplémentaire est-il envisageable ? Par ailleurs, comment le compte rendu de la présente réunion sera-t-il rédigé ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Cette première réunion de notre commission aura la valeur d'un test. Si cela s'avère nécessaire, nous prévoyons dès le mois d'octobre une durée plus importante en fonction du nombre de questions qui seront posées

Aurélie LAGAVILLE

Par ailleurs, je suis censée rédiger le compte rendu. De manière exceptionnelle, Ubiquis enregistrera aujourd'hui nos échanges et rédigera le projet de procès-verbal. Je rédigerai celui-ci la prochaine fois.

Guy LOUARN

Certaines questions que nous avons soumises n'ont pas été retenues. Nous souhaitons savoir en connaître la raison, pour chacune d'entre elles.

Laurence JEGOU

Nous avons retenu toutes les questions relevant de la commission des affaires sociales (CAS), c'est-à-dire les questions concernant l'application des accords. Il se peut que certaines questions relèvent des permanences des représentants de proximité (RP) ou d'une autre instance. Dans ce cas, nous l'avons indiqué à la Secrétaire.

Guy LOUARN

Nous n'avons pas été informés préalablement que certaines questions n'étaient pas retenues. Nous regrettons surtout l'absence de cette information.

Nicole FONTAINE

Nous aimerions savoir à quelle personne ou commission s'adresser, à chaque fois qu'une question est envoyée à une instance inadaptée. Le CSEE de Levallois procède déjà de cette manière.

Laurence JEGOU

Nous agissons en ce sens.

Jean-Marc SLONSKI

Je suis représentant proximité référent, pour la CFTC. Lors de la dernière réunion du CSEE, nous avons posé des questions, au sujet desquelles il nous avait été répondu qu'elles relevaient du domaine de la commission des affaires sociales. Nous les avons donc adressées à celle-ci. Or elles n'apparaissent pas dans la liste.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Pour vous répondre, je propose de vous exposer la méthode que nous avons appliquée avec Aurélie LAGAVILLE. Nous avons d'abord recueilli toutes les questions des permanences RP de Levallois, du Mans et de Niort, dès lors qu'elles ne relevaient pas des RP. Lors d'une réunion de préparation, nous avons ensuite étudié les questions transmises par les RP référents, afin de distinguer celles qui relevaient de la CAS, des CSEE/CSEC ou des permanences RP. Notre tri résulte bien d'échanges avec la Secrétaire de la CAS. En l'occurrence, notre ligne de conduite a consisté à sélectionner les questions liées à l'application des accords collectifs COVEA.

Jean-Marc SLONSKI

Pourriez-vous alors nous avertir pourquoi des questions n'ont pas été retenues, en précisant le niveau duquel elles relèvent ?

Aurélie LAGAVILLE

Lors de la réunion préparatoire du 5 septembre, j'ai noté de quelle instance relevait chaque question non retenue. Je vous transmettrai ces informations aujourd'hui ou demain.

Guy LOUARN

Précédemment, la Direction se chargeait des comptes rendus. Le nouveau dispositif pourrait poser des problèmes, si un désaccord concernait certains points. Je souhaite notamment savoir si la Direction prendra des engagements sur certaines questions.

Éric GARREAU

La commission des affaires sociales relève du CSE central. J'ai demandé à la Direction si elle comptait enregistrer cette réunion et les autres, ce qui me semblait préférable, des sujets importants étant débattus. Nathalie GAUTIER, pour la Direction, a accepté qu'Ubiquis enregistre la réunion, à condition que le CSE central prenne financièrement en charge la rédaction du procès-verbal. Comme d'habitude, le rédacteur enverra donc à moi le projet de procès-verbal à la Présidente de la commission et à moi-même. Nous le diffuserons à la Direction et aux membres de la commission, pour qu'ils puissent proposer leurs éventuelles corrections. Le procès-verbal pourra ainsi être approuvé lors de notre prochaine réunion.

Je souligne qu'il s'agit d'une nouvelle instance, que le dispositif a été mis en place à une période de congés scolaires, et qu'Aurélie LAGAVILLE partira prochainement en congé-maternité, quoiqu'elle assure pleinement sa fonction. À l'inverse, certains élus n'envoient pas leurs questions dans les délais souhaités et ne relisent pas les projets de procès-verbal. Nous vous demandons de nous laisser du temps pour mettre en place la logistique nécessaire. J'ajoute que je ne dispose pas toujours des réponses de vos responsables respectifs.

De plus, l'ordre du jour est établi conjointement par les secrétaires. Dès lors, la non-inscription à l'ordre du jour de certaines questions ne relève pas forcément de notre responsabilité.

Guy LOUARN

C'est très bien pour nous.

Benoît HUMBERT

Je vous propose de commencer.

Temps de travail. Généralités : annualisation, FJ, HS...**1. Calcul des heures supplémentaires.**

- 1) Il a été répondu que les congés payés n'étaient pas assimilés à du temps de travail effectif et que donc ils n'entraient pas en compte pour le calcul des heures supplémentaires.
- 2) Un accord d'entreprise plus favorable peut déroger à cette règle. Les congés payés n'impactant pas dans le statut commun les JATT et les jours de repos, ne peut-on pas considérer qu'ils sont assimilés par l'accord d'entreprise à du temps de travail effectif ?
- 3) A défaut, si le salarié ne génère pas d'heures supplémentaires, son temps théorique à réaliser est bien impacté, le salarié génère donc des heures complémentaires ?
- 4) Cette question est posée dans le cadre du CSEE LEVALLOIS dans le cadre du recalcul des congés du mois de juin 2018 pour les entités du CSEE Levallois.

Benoît HUMBERT

La Direction confirme la règle énoncée dans la première sous-question.

Pour la suivante, en revanche, nous répondons par la négative, sachant que le temps de travail effectif est précisément défini dans l'accord.

La Direction ne confirme pas non plus ce qui est énoncé dans la troisième sous-question. L'accord stipule que la durée annuelle du travail est appréciée après déduction de ces mêmes éléments.

Quant à la quatrième sous-question, nous n'y répondrons pas, car nous y avons déjà souvent répondu à Levallois, en CE puis en CSEE.

- 2. « Temps de travail. » Pouvez-vous nous rappeler les modalités de récupération du temps de travail effectué au-delà des horaires prévus pour les salariés à l'horaire en agence. Combien d'heures maximum le salarié peut-il récupérer par semaine ? Le salarié en horaire collectif est-il tenu de respecter une plage de présence obligatoire (en agence par exemple) ? Est-ce que vous nous confirmez que le salarié peut soit récupérer, soit se faire payer ? Dans quel cas les heures récupérées ou payées sont-elles « soldées » en fin d'année civile ?**

Benoît HUMBERT

Les salariés en agence relèvent d'un horaire fixe, qu'ils sont tenus de respecter. Des heures peuvent s'y ajouter à l'initiative de l'encadrement. Elles peuvent, le cas échéant, donner lieu à des heures supplémentaires, en fin d'année. Nous nous situons en effet dans le cadre de l'annualisation prévue par l'accord sur le temps de travail. Le salarié peut alors choisir entre le paiement et la récupération.

Marc NAVARO

Nous souhaitons pouvoir réagir tout de suite, et après chaque question.

Songül ACIKEL

Vous n'avez pas indiqué « combien d'heures maximum le salarié peut récupérer par semaine ».

Benoît HUMBERT

L'horaire de travail étant fixe dans les agences, il n'y a, normalement, pas de récupération. Une autre question, que nous traiterons, porte en revanche sur le débit de crédit, ce qui est une autre notion.

Marc NAVARO

Vous déclarez qu'aucun dépassement ne peut se produire, en raison de l'existence d'horaires fixes. Or vous savez pertinemment que des dépassements se produisent bien, notamment lorsqu'un sociétaire appelle une agence ou s'y rend à 17 heures 55. Cette question du dépassement se pose donc bien. Elle est liée au compteur de variation, limité à une heure. Nous devons donc savoir ce qu'il advient lorsque cette limite d'une heure est dépassée. Le salarié est-il payé ou a-t-il droit à une récupération, et dans quelles conditions ?

Benoît HUMBERT

La question 4 concerne ce sujet. Nous pouvons la traiter maintenant.

3. (Question 4.) Compteur de variation :

- a) Lorsque le compteur débit / crédit du.de la collaborateur.trice indique un nombre d'heures supérieur à 4 heures, le.la collaborateur.trice peut-il.elle récupérer une ½ journée de travail ? À quel moment le nombre d'heures au compteur constitue-t-il une alerte pour le manager ?
- b) Pourquoi, lorsqu'un.e collaborateur.trice pose un ½ CP ou JATT (correspondant à 3 heures ½ de travail), son compteur de variation devient-il débiteur ½ heure ? En effet, quand la matinée travaillée est 3 heures et l'après-midi est de 3 heures ½, si le.la collaborateur.trice est en CP ou JATT l'après-midi, le compteur s'alimente ½ en moins : d'où provient l'anomalie ?

Benoît HUMBERT

Je rappelle, pour le a), qu'un compteur de variation, de plus ou moins une heure, a été mis en place dans certaines entités, notamment les agences GMF. Ce compteur suit les mêmes règles que le compteur de temps crédit-débit, avec en outre la limite d'une heure. Un contrôle du compteur de variation est réalisé à la fin de chaque semaine. Une anomalie est générée dans le planning du salarié dès que le compteur atteint une heure, dans un sens ou dans l'autre. Le manager doit alors accomplir une action pour lever cette anomalie. De plus, une alerte est générée dans le planning si le compteur est inférieur à une heure. En l'occurrence, le manager ne doit réaliser aucune action. En outre, un récapitulatif des alertes et anomalies est envoyé par mail en début de semaine à chaque manager.

J'en viens au point b. Lifebox n'indique pas les horaires de planification, avec un découpage exact des matins et après-midi, mais un attendu journalier, réparti de manière égalitaire, en temps. Nous donnons l'exemple d'un salarié en relation-clients devant travailler 7 heures 12 minutes, avec 8 jours ATT, dans une agence ouvrant 3 heures 30 le matin et 3 heures 42 l'après-midi. Si le salarié pose un matin en CP ou en ATT, la durée de 3 heures 30 sera décomptée, et un crédit de six minutes sera généré. S'il pose l'après-midi, un débit de six minutes sera débité. Sur l'année, ces impacts créditeurs et débiteurs se compenseront. Le compteur de variation permet cette souplesse, la durée annuelle attendue étant bien de 1 540 heures de travail.

Dalila PREVOST

Qu'advient-il si un salarié, pour des raisons personnelles, prend systématiquement ses demi-CP, soit le matin, soit l'après-midi ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

En fin d'année, le temps de travail doit s'élever à 1 540 heures. Si le compte s'avère créditeur, les heures pourront être qualifiées d'heures supplémentaires. S'il est débiteur, les heures devront être rattrapées. Un cas précis devrait toutefois nous être soumis.

Éric GARREAU

Il peut arriver qu'une agence ouvre 3 heures le matin et 4 heures l'après-midi. Dès lors, une demi-journée n'a pas la même valeur. Si le salarié pose surtout ses JATT l'après-midi, il sera débiteur à chaque fois et des problèmes apparaîtront. Vous ne procédez donc pas de manière logique. L'horaire de l'agence ne doit pas déterminer l'impact en débit-crédit. Si un salarié est censé travailler 7 heures 46 minutes, cette durée doit constituer votre référence.

La CFDT considère donc que votre réponse est nulle et non avenue, et ne respecte pas l'accord. Nous traiterons ce sujet en commission de suivi de l'accord sur le temps de travail.

Vous n'avez pas non plus donné de réponse sur le débit-crédit. Je rappelle que le compteur de variation de plus ou moins une heure résulte d'une disposition unilatérale de l'employeur, concernant notamment le réseau GMF. Votre décision possède du sens, puisque l'agence recevra bien sûr un client arrivant à 17 heures 55. Sans ce compteur, le salarié devrait être payé en heures supplémentaires. Pour autant, vous n'indiquez pas comment ce compteur fonctionne. Nous devons savoir si le salarié concerné récupère des heures la semaine suivante.

Laurence JEGOU

Nous réétudierons cette question dans sa globalité et y répondrons de manière précise dans le compte rendu.

Marc NAVARO

Vous n'avez pas répondu à la sous-question suivante : « Le collaborateur peut-il récupérer une demi-journée ? »

Benoît HUMBERT

Le salarié relevant d'un horaire fixe ne peut pas prendre une demi-journée.

- 4. (Question 3.) Pour les collègues qui ont une GPEC de 44 jours en groupe fermé, ces jours sont-ils des jours de congés qui lorsqu'ils sont posés n'impactent pas le droit à JATT ? De plus lorsqu'ils sont posés, ces jours sont-ils bien considérés comme du travail effectif comme un de CP classique ?**

Benoît HUMBERT

Les jours correspondant aux congés de fin de carrière génèrent des droits à CP, mais impactent le nombre de jours d'ATT. Ils n'ont pas le caractère de temps de travail effectif. Il s'agit de congés sans solde rémunérés.

- 5. Compteur de temps pléiades. L'ensemble des salariés.es souhaitent savoir à quelle date, ils.elles pourront consulter leur temps de travail réellement effectué dans un compteur individuel ? (Point déjà remonté). Une évolution est en cours pour permettre aux collaborateurs.trices d'avoir en vision un cumul des heures détaillées : quand est prévue la livraison de cette évolution ?**

Laurence JEGOU

Cette évolution est opérationnelle depuis le 9 juillet. Chaque salarié peut visualiser son compteur de temps effectif, sur Lifebox, en bas de la fonctionnalité « planning annuel ». Le temps y est indiqué mois par mois.

Dalila PREVOST

J'ai observé le planning annuel. Ce compteur « n'embarque » pas les CP, si je comprends bien, y compris si le salarié en a posé durant le mois concerné. Dans l'ensemble, je suis surprise par le nombre d'heures apparaissant chaque mois.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Ce nouveau compteur concerne le temps de travail effectif. Nous devons toutefois effectuer une vérification de détail.

Dalila PREVOST

Il sera intéressant de recevoir des explications sur le nombre d'heures qui apparaît.

- 6. GMF, Accord temps de travail, art 4.10/4.11, heures supplémentaires : Pouvez-vous nous rappeler les modalités de récupération du temps de travail effectué au-delà des horaires prévus pour les salariés à l'horaire en agence ? Combien d'heures maximum le salarié peut-il récupérer par semaine ? Le salarié en horaire collectif est-il tenu de respecter une plage de présence obligatoire (en agence par exemple) ? Est-ce que vous nous confirmez que le salarié peut soit récupérer, soit se faire payer ? Dans quels cas, les heures récupérées ou payées sont-elles « soldées » en fin d'année civile ?**

Benoît HUMBERT

Cette question est identique à la question 2, à laquelle nous avons déjà répondu.

- 7. Quand aura lieu la campagne de recensement des choix de formules JATT pour 2020 ?**

Benoît HUMBERT

Cette campagne a commencé le 16 septembre et s'achèvera le 27 septembre pour les salariés. La Direction y travaillera ensuite.

- 8. Une salariée enceinte peut à compter de son 5^e mois de grossesse bénéficier d'une réduction quotidienne de travail de 2 heures. Par conséquent, pour les salariées travaillant sur 5 jours, peuvent-elles prétendre à 10 heures de réduction de leur temps de travail sur une semaine ? Quid des salariées qui travaillent sur 4 jours et demi ?**

Benoît HUMBERT

La réduction de deux heures est bien quotidienne. Elle ne peut être cumulée sur plusieurs jours. Une salariée travaillant 4,5 jours aurait droit à une réduction d'une heure le jour où elle travaille une demi-journée.

Congés payés (CP, CET...)

- 9. Jours fériés garantis : Pour les agences qui ont désormais leurs horaires officiels du mardi au samedi midi, il n'y a que 7 jours fériés en 2019. Quid du CP supplémentaire ?**

Benoît HUMBERT

Les droits sont visibles sur Lifebox. Pour les bénéficiaires du CP supplémentaire, son calcul s'effectue de manière automatique. Un jour de congé supplémentaire peut donc apparaître sur Lifebox. Pour les personnes à temps partiel, une proratisation est réalisée. Si par exemple une personne travaille à trois cinquièmes, sa garantie sera égale à 8 fois 3/5, soit 4,8 jours, qui sont arrondis à 5 jours.

- 10. Jours de grade et ancienneté. Les jours de grades et ancienneté sont maintenus, selon l'accord écrit du 29 mars de Jacques FEYTIS et sur demande initiale de la CFE CGC, pour les salariés partant en retraite entre le 1^{er} juin et le 31 décembre.**

Or, plusieurs salariés sur le départ à la retraite se sont vus refuser l'application de cette disposition, au motif qu'ADP Levallois n'en a pas connaissance, malgré la présentation du double du courrier de Jacques FEYTIS. La CFE-CGC réclame l'application de cette décision

en intégrant ces jours au solde de tout compte au moment du départ. Merci d'en aviser les services ADP Levallois.

Par ailleurs, qu'en est-il pour les salariés partis en retraite entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2018 ? Pour eux, le paiement des jours d'ancienneté et de grade devrait s'appliquer rétroactivement. En effet, ils sont partis en retraite (et ont donc signé leur solde de tout compte), alors que les négociations étaient en cours. Aussi, merci de nous indiquer quelle est la marche à suivre pour que les personnes concernées puissent bénéficier de ce paiement.

Benoît HUMBERT

La Direction a réalisé le paiement de ces jours sur la paie de juin 2019.

Nicole FONTAINE

J'ai connaissance de quelques situations n'ayant pas été régularisées, pour des personnes actuellement en congé de fin de carrière ou retraitées. Nous souhaitons donc savoir si vous réalisez un contrôle pour les personnes parties ou en partance.

Benoît HUMBERT

Ces personnes ont-elles accompli la démarche nécessaire auprès d'ADP et des RH pour réclamer leur dû ?

Nicole FONTAINE

Oui.

Benoît HUMBERT

Dans la mesure où il s'agit de situations individuelles, elles relèvent des représentants de proximité. La Direction a en effet réalisé son travail.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Il faudrait vérifier si ces personnes ont reçu une réponse de l'ADP.

Nicole FONTAINE

Le courrier de l'ADP indique que ces personnes n'ont pas de droit. Or l'ADP a accepté les demandes d'autres personnes, qui ont reçu un versement.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'ADP a dû motiver ses refus. Il faudrait reprendre les cas et voir si, une régularisation peut être réalisée le cas échéant.

Nicole FONTAINE

Nous passerons donc par les représentants de proximité, pour leur soumettre les situations que nous connaissons. Par ailleurs, votre tableau de questions évoque les permanences RP. En l'absence de celles-ci, les questions arrivent-elles automatiquement à la CAS ?

Laurence JEGOU

L'indication « permanences RP » concerne les questions posées dans ce cadre, mais relevant de la CAS, à laquelle elles ont donc été transmises. Les RP traitent en effet les cas individuels, et la CAS, les sujets collectifs.

Nicole FONTAINE

Certaines questions relevant des RP possèdent cependant de l'importance pour l'ensemble des salariés.

11. Jours enfants malades. Il a été répondu dans nos instances antérieures que : En théorie, le nombre de jours enfant malade doit impacter les congés payés mais qu'en pratique non. Est-ce à dire que, bien que n'étant pas du temps de travail effectif les jours enfants malades n'impactent en rien le compteur de Congés payés ?

Benoît HUMBERT

Un impact existe bien en théorie, puisque ces absences ne sont pas assimilées à du temps de travail pour l'acquisition des congés payés . En pratique, cependant, la pose d'un jour n'entraîne aucune incidence. En effet, il faut cumuler plusieurs jours d'absences non assimilées à du temps de travail effectif pour qu'un impact existe.

Dalila PREVOST

Un impact existerait toutefois si un salarié prenait dix jours pour enfant malade.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Un impact apparaîtrait surtout si un salarié cumulait ces jours et d'autres absences similaires, par exemple pour un déménagement.

Marie-Ange FONTANA

Si une personne ayant été en arrêt-maladie pendant trois ou quatre mois posait ensuite des jours pour enfant malade, seraient-ils débités de ses droits à congé ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

La question peut en effet se poser si le seuil de 90 jours calendaires d'arrêt est dépassé.. Si un recalcul doit être réalisé, le salarié le voit dans Pléiades.

Éric GARREAU

En résumé, les jours pour enfant malade possèdent bien une incidence théorique sur le calcul des droits aux congés, mais en pratique n'en possèdent pas, ces jours étant très fractionnés. Si quelqu'un prenait toutefois cinq jours pour enfant malade le même mois, un impact existerait bien.

Benoît HUMBERT

La réponse que j'ai donnée allait le même sens.

Dalila PREVOST

Pourrez-vous préciser le nombre de jours à partir duquel un impact existe ?

Benoît HUMBERT

Nous répondrons ultérieurement à cette question.

12. Absence pour conjoint / partenaire / concubin d'une femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

L'article L1225-16 du Code du travail prévoit que « le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise. On signalera que dans les mêmes conditions, les salariées qui effectuent un don d'ovocytes bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire (art L.1224-5 du code de la santé publique). »

Qu'est-il prévu par Covéa, de telles absences n'étant pas répertoriées dans la liste des absences autorisées ? Quel justificatif le salarié devant bénéficier de ces absences doit-il fournir et quelles mentions doivent figurer sur le justificatif ?

Benoît HUMBERT

L'accord sur le temps de travail traite bien de ce sujet, dans le tableau faisant suite à l'article 11.2.1, qui stipule ceci : « le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires sans réduction de salaire. » Le justificatif doit préciser au moins le nom de la personne, l'examen concerné, sa date, et l'éventuel créneau de rendez-vous. Il peut par exemple s'agir d'un CERFA, d'un bulletin d'hospitalisation ou d'un certificat médical indiquant que l'on se trouve dans le cadre d'une autorisation d'absence.

13. Journée rentrée scolaire : sera-t-elle imposée cette année ou appliquerez-vous l'accord ?**Benoît HUMBERT**

Nous appliquerons l'accord en vigueur. Au sein d'une même entité de travail, si la prise de cette journée ou d'une demi-journée par les salariés y ayant droit posait des difficultés majeures au regard de la continuité de service, la hiérarchie pourra demander le report de cette journée. Une priorité sera alors donnée aux salariés dont les enfants sont les plus jeunes.

14. Une salariée s'est vu refuser sa demande de congé légal de proche aidant car sa situation ne répondait pas aux conditions de l'article 11.3.1 de l'accord relatif au temps de travail (altération de l'état de santé de son père suite à un AVC). Sur quel(s) critère(s) la Direction base son refus ?**Laurence JEGOU**

L'article 11.3.1 concerne la possibilité pour un salarié de donner un ou plusieurs jours de repos à un autre salarié afin d'aider un proche. Les parties de l'accord ont étendu cette possibilité aux situations relevant du congé légal de proche aidant. Nous ignorons pourquoi un refus a été opposé pour la situation évoquée. Il s'agit d'une situation individuelle qu'il faudra étudier.

Songül ACIKEL

Cette question a déjà été étudiée, puisqu'elle vient des RP du Mans.

Laurence JEGOU

Les permanences ne peuvent traiter les situations que si le nom des salariés est connu. Nous vous invitons donc à nous transmettre le nom de la personne concernée.

Dan PARAGE

La question porte aussi sur le nombre de jours de congé légal de proche aidant. Il faut savoir en l'occurrence pourquoi le congé légal a été refusé au salarié concerné et pourquoi celui-ci, dans le cadre d'un refus, n'a pu bénéficier des jours épargnés.

Laurence JEGOU

Nous devons donc étudier le dossier.

Éric GARREAU

Nous chercherons donc à connaître le nom de la personne concernée.

15. Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant (Art 4.3.1 de l'accord égalité pro / Art 11.2.1 Temps de travail)

- 1) Comment s'articule cette nouvelle disposition au sein du Groupe ?
- 2) Comment et à quelle date COVEA va communiquer auprès de l'ensemble des salariés sur cette nouvelle possibilité en lien avec « la charte de la parentalité en entreprise » signée le 30 juin 2017 ?
- 3) les salariés concernés par l'hospitalisation de leurs enfants vont-ils bénéficier de la subrogation comme cela est le cas dans nos accords Egalité F/H + temps de travail pour le « congé paternité et d'accueil de l'enfant » (11 jours voire 18 jours si naissances multiples) ?
- 4) Le SIRH actuellement paramétré pour les 11 jours (voir 18 jours si naissances multiples) est-il opérationnel pour ce nouveau droit à 30 jours ? Est-il possible si MAJ de rajouter systématiquement congé paternité et d'accueil de l'enfant (car cela peut concerner les couples de même sexe et les familles recomposées) ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Ce dispositif légal s'impose bien au Groupe. Il s'applique pour les naissances depuis le 1^{er} juillet 2019. Il permet au salarié de disposer d'un congé en cas d'hospitalisation immédiate d'un enfant, pour toute la durée de l'hospitalisation et pour une durée maximale de trente jours consécutifs. Une évolution a donc été demandée au SIRH. Si le cas se présentait avant que cette fonctionnalité existe, les salariés saisiraient les demandes de congé dans Lifebox et l'ADP s'occuperait de la pose des absences.

16. Article 11.2.4. Sur One.Net, dans la rubrique « Info RH/temps de travail/congés », l'info sur les congés exceptionnels n'est pas suffisamment précise concernant les délais de prise de ces congés (par exemple 15 jours avant ou après un PACS). Les élus demandent à ce que les précisions nécessaires soient apportées via ce moyen de communication concernant les délais dont disposent les collaborateurs pour bénéficier de chacun de ses congés.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Notre accord stipule que les congés concernés doivent être pris dans les quinze jours précédant ou suivant l'évènement. Nous apporterons les précisions nécessaires dans la rubrique de One.Net, afin que le dispositif soit mieux connu des salariés et des managers.

Éric GARREAU

Il serait aussi utile d'effectuer cet ajout dans les fiches pratiques, destinées aux managers, que Valérie HULEUX propose dans le cadre de son tour de France.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Oui. Nous prenons note de cette proposition.

17. Accord temps de travail, art 11.1.4, report de congé et art 11.2.4, autres évènements familiaux : Un salarié en congés payés peut-il poser à la suite de ses CP son congé de naissance (3 jours) ? Sinon, peut-il bénéficier d'un report de congés payés afin de bénéficier du congé de naissance ?

Laurence JEGOU

Un salarié en congé payé peut bien poser son congé de naissance après ses congés payés à condition de produire un justificatif et de respecter la règle stipulant que le congé de naissance ait lieu dans les quinze jours calendaires précédant ou suivant l'évènement. En revanche, le salarié ne peut bénéficier d'un report des congés payés. L'article 11.1.4 de l'accord précise en effet que si l'évènement se produit en période d'absence de l'entreprise pour une autre cause, aucun droit supplémentaire ne lui est ouvert.

Éric GARREAU

Cette règle concerne d'ailleurs tous les congés pour évènements familiaux, par exemple un décès. Il faut le préciser.

18. Accord temps de travail, art 11.2.4, Congés exceptionnels / évènements familiaux. Force est de constater que certains congés exceptionnels prévus par l'Accord Temps de Travail ne sont pas présents dans la liste sur PTA.

Parmi les droits non proposés et donc inaccessibles :

- Mariage/PACS d'un beau-frère ou belle-sœur du salarié (frère/sœur du conjoint/conjointe, 1 jour) ;
- Décès d'un enfant du conjoint/conjointe (5 jours, possibilité de fractionner) ;
- Hospitalisation d'un ascendant au premier degré en ligne directe du salarié (5 Jours).

« Annonce ou survenue d'un handicap/maladie grave » ne précise pas que cela s'applique à un enfant et/ou au conjoint/conjointe du salarié (7 jours).

Les salariés ayant un enfant handicapé sont-ils avertis de la possibilité d'avoir une deuxième journée pour la rentrée scolaire ?

Puisqu'il est impossible de connaître tous les détails des accords, nous sommes alors « privés » de certains droits. Nous demandons l'ajout de ces items sur PTA ainsi que la régularisation sur demande pour celles et ceux qui auraient posé des CP dans ces cas depuis la mise en place du Statut Commun.

Benoît HUMBERT

Nous avons accompli le travail nécessaire sur Lifebox, où tous les items mentionnés figurent désormais à la rubrique « Mes congés ».

Aurélie LAGAVILLE

Cette question relève de Fidélia. Dans notre application, les items ne sont pas visibles.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Nous réaliserons la vérification nécessaire.

19. Congés payés. Selon l'accord Temps de travail, il est acté qu'un salarié peut reporter 5 jours sur l'année suivante, avec accord préalable de sa hiérarchie. Dans certains sites, CG notamment, cette année, c'est refusé, a priori selon instructions de la Direction ??? D'ailleurs, dans cette Direction, l'accord temps de travail est régulièrement bafoué, voir la partie sur les temps partiels sur laquelle on s'assoit largement. Sauf à ce que l'accord temps de travail soit dénoncé, pouvez-vous rappeler la Direction concernée à ses devoirs ?

Benoît HUMBERT

La Direction confirme la règle concernant le report, auquel la hiérarchie peut toutefois s'opposer, à condition de motiver sa décision.

Aurélie LAGAVILLE

Le motif est-il indiqué par le manager ou le RRH du site, par courrier, par mail ou en tête-à-tête ?

Benoît HUMBERT

Le manager donne directement des explications au salarié.

Karin IGEL

La première semaine de janvier 2020 peut-elle être prise sur les congés 2019 ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Notre réponse à la question suivante vous montrera que cette possibilité existe bien.

20. Les jours de congés payés 2019 peuvent être posés jusqu'à quelle date-butoir ? En effet, il semble que les informations données aux salariés ne soient pas les mêmes sur chaque site de travail, il conviendrait qu'il existe une note applicable à tous. Pour rappel, il avait été indiqué lors du CE GMF de septembre 2018 que le possible report de congés serait la norme « jusqu'en 2020 » et précisé lors du CE de novembre 2018 que le report était automatique « sur cette période ». Le report devenant l'exception uniquement à compter de l'exercice 2020-2021. Pouvez-vous confirmer par acquit de conscience la reconduction du report automatique via le SIRH pour les congés 2019 sur 2020 comme indiqué en 2018 ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

La période d'acquisition et de prise des congés va du 1^{er} janvier au 31 décembre. Si des jours ne sont pas pris, ils sont perdus, sauf en cas de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption. Le report est cependant possible, avec l'accord de l'employeur et dans la limite de cinq jours, à condition qu'ils soient pris avant le 30 juin. Ce report s'effectue automatiquement. La commission de suivi a d'ailleurs déjà traité ce sujet. Nous avons conclu que nous appliquerions avec plus de souplesse l'accord, qui stipule que ce report possède un caractère « exceptionnel ».

Marie-Ange FONTANA

Nous voudrions savoir si une demande d'autorisation doit être formulée.

Marie JEANVOINE

Ce report de cinq jours de 2019 à 2020 rentre-t-il bien dans les droits à congés pour 2020 ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Une ligne concerne ce sujet dans le détail des congés. Je rappelle aussi que nous communiquons généralement en novembre auprès des salariés afin de les inciter à bien poser leurs congés avant la fin de l'année civile.

Éric GARREAU

En commission de suivi, nous avons donc demandé que la communication ait lieu plus tôt dans l'année, car les managers pourraient, pour des raisons d'activité, ne pas accepter ces jours, ce qui obligerait les salariés à poser les jours sur leur CET. Je vous invite donc à réaliser votre relance dès le milieu du mois d'octobre, puis de communiquer à nouveau en novembre. Il faut aussi indiquer clairement que le report est automatique. Par ailleurs, l'interdiction de tout report pour les salariés des centres de gestion (CG) entre en contradiction avec la règle énoncée.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

La règle est en effet applicable à tous les salariés. Notre réponse consiste à souligner que les managers doivent motiver leur refus d'un report si celui-ci s'avère impossible.

Benoît HUMBERT

Notre réponse ne concerne pas les CG de manière spécifique.

Marie-Ange FONTANA

Si une automaticité existe, aucune demande ne doit être posée, donc aucune réponse n'est attendue. Comment un manager pourrait-il donc rejeter une demande ?

Dan PARAGE

L'automaticité du report semblait théoriquement impossible, car le report devait résulter d'une demande du salarié. En commission de suivi, la Direction a cependant souligné que le salarié devrait toujours demander le report. Toutefois, le manager doit désormais motiver ses refus. Un renversement logique est donc opéré, sans qu'il s'agisse d'automaticité à proprement parler.

Pierre-Jean LAVERRIERE

Si, en outre, aucune date-butoir n'est prévue, il faudra indiquer aux salariés que les jours ne seront pas perdus, mais pourront être notamment posés sur le CET/CETR.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Dans l'ensemble, nous clarifierons notre réponse pour préciser à quel moment le manager peut prendre une décision.

Karin IGEL

Des communications claires doivent être adressées aux managers au sujet de l'évolution de l'accord, qui prévoit désormais que ce sont les refus qui doivent être motivés.

21. Certains salariés expriment leurs difficultés à pouvoir bénéficier d'absence lors d'évènements familiaux sous prétexte que les congés des équipes sont déjà validés. Nous souhaitons rappeler que ces évènements familiaux ne sont pas prévisibles, ainsi, pourrait-il être rappelé aux managers que ces absences ne sont pas soumises à une validation prévisionnelle ?

Benoît HUMBERT

Certains congés pour évènements familiaux sont prévisibles, d'autres ne l'étant pas. Un manager ne peut s'opposer à leur prise. S'il s'avère qu'un salarié rencontre des difficultés pour la prise de ces congés, il peut échanger avec son manager afin de trouver une solution. Le cas échéant, la question peut remonter aux représentants de proximité.

Aurélié LAGAVILLE

La saisie des RP ne constitue pas la solution idéale, sachant que ces congés concernent généralement des situations urgentes. Aller voir le RRH du site semble plus efficace.

Benoît HUMBERT

Des échanges avec les RP peuvent avoir lieu en dehors des réunions formelles.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

De plus, je n'imagine pas qu'un manager refuserait des jours en cas de décès dans la famille du salarié.

Élodie DORIZON

En posant cette question, nous ne pensions pas aux décès. Il faut surtout rappeler aux managers que les salariés ont droit aux congés exceptionnels.

Dalila PREVOST

À certaines périodes de l'année, un taux de présence obligatoire est fixé dans les agences MAAF. Pouvez-vous préciser ce qui prévaut, de cette règle ou des droits aux congés pour évènements familiaux ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Je répète simplement qu'il est toujours bon d'échanger avec les managers, et que je n'ai pas connaissance de jours refusés pour des évènements familiaux.

Dalila PREVOST

Je vous transmettrai des précisions sur une situation problématique.

22. Lorsque dans l'accord sur le temps de travail il est inscrit dans l'article 11.1.3.2 que certains types de salariés ont droit à un congé simultané, pouvez-vous nous donner plus de précisions ? Il s'agit de tous leurs congés ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'article cité prévoit que les conjoints, partenaires de PACS et concubins, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de ces derniers, s'ils travaillent tous deux dans des entités du groupe Covéa, ont droit à des congés payés simultanés. Cette règle ne concerne pas les JATT.

Élodie DORIZON

Tous les congés payés de l'année peuvent-ils être pris simultanément ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Normalement, en effet, deux salariés du Groupe peuvent partir en même temps en congés. Les règles d'ordre de départ peuvent bien sûr donner lieu à des arbitrages. Si vous connaissez des situations individuelles problématiques, vous pouvez nous les indiquer.

Élodie DORIZON

Nous en connaissons.

Télétravail

23. J'ai été saisi par des télétravailleurs qui rencontraient des problèmes de dos et qui voulaient savoir si l'employeur pouvait participer aux frais d'achat d'un fauteuil adapté ou prêter un fauteuil.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'article 14.2 de l'accord sur le télétravail stipule que « l'Entreprise s'engage à fournir le matériel technique nécessaire à l'exercice de l'activité. » Le matériel informatique et de téléphonie est concerné. Chaque salarié s'assure en revanche des conditions de son installation, notamment en termes de mobilier, afin que l'ergonomie de l'espace de travail soit confortable. La Direction ne peut donc donner satisfaction à la demande de fauteuil exprimée par certains salariés. Une exception existe toutefois pour les salariés en situation de handicap. La Mission Handicap et le service de prévention prennent en charge le matériel adapté, qui peut être commandé et installé au domicile du salarié.

24. L'euro-métropole de Strasbourg interdit l'accès aux véhicules qui n'ont pas les vignettes Crit'Air 0,1,2,3. Cela peut présenter une difficulté pour les salariés qui ont besoin d'utiliser leurs véhicules pour accéder au Wacken. C'est pourquoi, nous vous demandons qu'en cas de poursuite ou nouvel évènement de ce type, de permettre aux salariés qui sont équipés de portables, de travailler en « télétravail », ce qui contribuera à la baisse des émissions de particules que la ville souhaite faire baisser (cadre RSE).

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Il convient que les salariés se trouvant dans la situation décrite utilisent les transports en commun.

Karin IGEL

L'accès aux transports en commun nécessite souvent de disposer d'une voiture, étant donné la configuration de l'euro-métropole de Strasbourg. Celle-ci s'étend à plus de vingt kilomètres de Strasbourg et inclut près de cinquante communes, qui ne sont pas toutes reliées aux transports en commun. La Direction devrait donc au moins permettre aux personnes équipées du matériel nécessaire de pouvoir travailler à leur domicile. Des solutions doivent être trouvées, car la situation décrite risque de se présenter de plus en plus souvent. Il faut aussi rappeler que Crit'air 4 concerne des véhicules de moins de dix ans.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Les cas évoqués ne figurent pas dans la liste établie dans l'accord sur le télétravail.

Karin IGEL

Il faudra donc aménager l'accord, car cette sorte de situation connaîtra une fréquence croissante.

Marie-Ange FONTANA

Ce sujet ne concerne d'ailleurs pas seulement Strasbourg.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'accord prévoit déjà du télétravail occasionnel dans certaines situations exceptionnelles, notamment en cas de grève. Du télétravail occasionnel a ainsi été mis en œuvre le 13 septembre en région parisienne, pour les salariés disposant du matériel nécessaire.

Karin IGEL

La problématique des Crit'air est identique à celle des grèves.

Éric VATE

Les pics de pollution pourraient notamment être considérés dans le cadre des situations d'intempéries, déjà prévues dans l'accord.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Je reconnais simplement que du télétravail occasionnel a été autorisé cet été, lors des pics de canicule. Je vous laisse cependant traiter le sujet soulevé aujourd'hui dans le cadre des discussions sur l'accord sur le télétravail.

25. Les directeurs d'agence peuvent-ils prétendre au télétravail ? Dans l'affirmative, merci de préciser quand, à qui et comment en formuler la demande ? Dans la négative, merci de préciser les raisons qui s'y opposent.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Je rappelle que le déploiement du télétravail s'effectue de manière progressive, avec premier « lot » en mai et juin 2019, qui sera notamment suivi d'un deuxième lot en 2020. One Net a d'ailleurs diffusé une information sur les populations éligibles. Concernant 2020, un test est prévu pour les populations de managers, notamment celles de Fidélia. Quant aux directeurs d'agence, ils ne sont pas concernés par le lot de 2020. Le résultat des tests sera cependant pris en compte, afin d'organiser un éventuel déploiement ultérieur.

Marc NAVARO

Qu'advient-il, à GMF, des directeurs des agences (DDA) et des responsables des centres de gestion ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Il me semble que ces populations ne sont pas concernées non plus par le prochain lot. J'effectuerai néanmoins une vérification.

26. Deux salariés en télétravail ont subi un changement de situation familiale et ont fait une demande pour changer leurs jours de télétravail, mais cela a été refusé. Dans un souci de conciliation de vie professionnelle/vie privée, merci de prendre en compte ces demandes.

27. Article 14.1.2. Dans le cadre du télétravail régulier, est-il possible pour un collaborateur de changer ses jours télétravaillés ? Faut-il justifier cette demande de changement ? Pour le périmètre Fidélia, auprès de quel interlocuteur doit-il formuler sa demande ?

Ces questions sont traitées conjointement.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'accord prévoit des jours prédéfinis de télétravail, formalisés dans un avenant au contrat de travail. Ces jours sont ainsi fixés pour l'année et ne peuvent être modifiés qu'en raison d'une situation exceptionnelle et avec l'accord du manager.

Aurélié LAGAVILLE

La question porte justement sur des personnes ayant subi des situations exceptionnelles et auxquelles un changement a été refusé.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Ces refus s'expliquent sans doute pour des raisons d'organisation du service des personnes concernées.

Aurélie LAGAVILLE

Nous ne parlons pas de demandes fantaisistes. Par exemple, à la suite d'une séparation, la question de la garde d'un enfant peu se poser. Nous voudrions savoir auprès de qui les salariés peuvent motiver leur demande, notamment à Fidélia.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Une particularité concerne justement Fidélia, qui est l'objet de la question 27. La responsabilité incombe au manager, qui s'assure de la faisabilité de la demande, en amont. L'organisation de la planification de l'activité, chez Fidélia, doit être très précisément définie, compte tenu de l'amplitude de l'activité. Les spécificités de l'activité d'assistance expliquent ainsi l'impossibilité de modifier le jour de télétravail. Jusqu'à présent, les changements de jour n'ont donc pas été autorisés chez Fidélia. En outre, si des raisons ponctuelles l'exigent, par exemple une réunion d'équipe ou une formation, le salarié doit être présent sur son site sans que son jour de télétravail puisse être reporté. Les changements pérennes sont également impossibles. Dans l'ensemble, les pratiques peuvent différer selon les services de l'entreprise, en fonction des contraintes organisationnelles. Or celles-ci s'avèrent plus fortes dans l'activité d'assistance

Songül ACIKEL

Vous avez invoqué la nécessité d'obtenir l'accord du manager. Or il est arrivé que leur manager soit d'accord avec la demande de deux salariés souhaitant la modification d'un jour fixe de télétravail. Il s'agissait de deux situations familiales particulières, concernant des salariés de Fidélia ne pouvant attendre 2020 pour changer de jour. L'organisation n'aurait pas été affectée par l'acceptation de ces demandes. Ces situations ont déjà été examinées dans le cadre des RP.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Un avenant peut parfois être signé. Vous devriez transmettre ces situations particulières, afin que nous puissions les traiter.

Songül ACIKEL

Ces situations ont déjà été examinées dans le cadre des RP.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Je contacterai la personne qui gère les permanences.

28. Article 9.1. Télétravail occasionnel. Peut-on étendre la mise en place de ce dispositif aux épisodes de canicule ? Quel est le délai de prévenance pour les salariés au planning comme, par exemple la population des chargés d'assistance au sein de l'entité Fidélia ? Peut-on connaître la procédure détaillée pour bénéficier du dispositif ? Auprès de quel

interlocuteur : manager de proximité ou RRH, le collaborateur doit-il formuler sa demande pour validation ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Le télétravail occasionnel est possible en cas d'épisode de canicule. Nous avons d'ailleurs procédé ainsi cet été. Cette possibilité concerne les personnes déjà équipées. Un échange avec le manager est alors nécessaire. Le salarié doit aussi effectuer une saisie dans Lifebox / télétravail occasionnel.

Badre KABBOURI

Quand et comment la demande doit-elle s'accomplir ? Faut-il la formuler la veille ? Dépend-elle des prévisions météorologiques ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Lors de la canicule de cet été, un fil-information publié sur ONE.NET pour que le dispositif de télétravail occasionnel puisse être appliqué. L'acceptation dépend toutefois des contraintes d'organisation. Le manager prend donc ses décisions au cas par cas. Dans certaines équipes, le télétravail de tous les salariés ne pose pas de problème.

29. Fidélia, accord télétravail, article 14.1.2. Des collaborateurs se voient refuser la pose d'un demi-congé sur une journée de télétravail alors que cela est possible pour une personne qui travaille sur site. Au-delà de l'aspect discriminant entre deux collaborateurs qui exercent une même fonction, la Direction peut-elle nous expliquer cette approche ? Sachant que lors de la phase de test, il était possible pour les collaborateurs de procéder à cette pose de congé ou récupération.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'accord ne permet pas la pose de demi-journées, mais seulement de journées complètes, quoique d'autres pratiques aient pu exister lors des tests.

30. Télétravail.

1. Des collaborateurs se plaignent de maux de dos. Serait-il possible, pour ceux qui le demandent, d'être dotés d'un fauteuil ou que Covéa participe à l'achat de celui-ci ?

2. Serait-il possible pour les salariés en GED d'avoir un second écran afin de travailler dans les mêmes conditions que sur site ?

3. Certaines journées de télétravail n'ont pas fait l'objet de versements sur la carte ticket-restaurant. Ce problème est-il connu de la direction ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Pour les deux premières questions, je vous renvoie aux réponses que nous avons données au sujet des salariés en situation de handicap. En particulier, aucune dotation d'écran n'est prévue pour la GED, quoique cette possibilité existe peut-être dans certaines directions de métier.

Concernant la troisième question, nous n'avons pas connaissance de dysfonctionnements de l'alimentation des cartes Ticket-Restaurant. Les salariés rencontrant des difficultés peuvent notamment contacter directement Carte Up.

Saloua BOUMELLALA

À la GED, des dotations d'écran sont prévues dans ma division, pour l'année prochaine, à l'attention des télétravailleurs.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Quand ces dotations sont possibles, elles sont prises en charge par la Direction de métiers concernée.

Songül ACIKEL

À la GED, les salariés de la gestion travaillent sur deux écrans, qui concernent les factures et l'applicatif. Si l'octroi d'un deuxième écran devenait possible pour les télétravailleurs, quand ceux-ci seraient-ils informés ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Je poserai cette question. Cependant, je doute que des possibilités soient prévues pour Fidélia.

Badre KABBOURI

La dotation d'un double écran aux télétravailleurs est préconisée à la GED pour favoriser de bonnes conditions de travail.

Nicole FONTAINE

J'ajoute que les télétravailleurs de PJ qui ont participé au test disposent déjà un double écran.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Il était sans doute difficile de revenir en arrière, si les personnes étaient déjà équipées d'un double écran à leur domicile.

Nicole FONTAINE

Une iniquité entre les salariés concerne alors les conditions de travail.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Je prends note de votre question.

Songül ACIKEL

Par ailleurs, une demi-journée de congé pouvait auparavant être posée sur un jour de télétravail. Pourquoi cette possibilité a-t-elle disparu ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'accord est très précis sur ce sujet.

Songül ACIKEL

Il faudrait surtout harmoniser les pratiques, en dotant d'un double écran les salariés en ayant besoin.

Temps partiel**31. Est-ce normal que les temps partiels aient seulement droit à 4 jours pour le décès d'un ascendant direct et pas 5 jours ?****Séverine GAUDIN-JUBIEN**

L'article 7.7 sur le temps de travail stipule clairement que les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits à congés que les salariés à temps complet. Pour les événements familiaux, les jours d'absence sont toutefois décomptés en jours ouvrés, et non pas en fonction des jours travaillés par les salariés à temps partiel, ce qui peut induire une confusion.

32. MAAF. La nouvelle référence hebdomadaire pour les temps partiels à 0.80 depuis le statut commun n'est plus de 28 heures, mais de 27.74 heures, soit 27.75 heures. Il convient donc de retrancher ¼ d'heure à la nouvelle grille des cycles horaires qui doit être enregistrée. Les anomalies sont-elles toutes corrigées ? De quelles manières cela est-il fait et a été communiqué à l'ensemble des salariés.ées et managers de salariés.ées concernés.ées ? Combien de collaborateurs.trices sont, encore, « dans une situation en cours de régularisation » ?**Séverine GAUDIN-JUBIEN**

Pour les personnes ayant signé un avenant à temps partiel prenant en compte les références définies dans l'accord sur le temps de travail du statut commun, les grilles horaires sont à jour. Pour les salariés restés à l'application de leur précédent avenant, ils ont gardé le même volume horaire, mais leurs situations ont normalement été régularisées. Au DCRC MAAF, le RRH et l'ADP sont en train de les traiter. Je ne dispose pas de chiffres précis sur ce sujet, qui concerne d'anciens contrats NEXX, très spécifiques, lesquels doivent être adaptés à Pléiade.

Dalila PREVOST

Lors de la dernière réunion de notre CSE, Nathalie GAUTIER a laissé entendre qu'une régularisation serait réalisée pour certaines personnes à temps partiel. S'agit-il des cas évoqués ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Oui. De plus, quelques régularisations restent aussi nécessaires au DCRC. Normalement, toutes les autres régularisations ont été réalisées.

Temps de travail spécifique (centres de contact)

33. Adaptation des horaires. Pour nos collègues du DCRC, lors de la pose d'un ½ CP ou ½ JATT, il leur a été précisé que la demi-journée est égale à la moitié du temps de la journée de référence selon la formule JATT choisie.

a) Comment cela peut-il s'appliquer pour les salariés du DCRC, dans ce cas, puisqu'ils ne travaillent que 7 heures, quelle que soit la formule JATT choisie ? Exemple : JATT 8 : le salarié devra-t-il travailler 3h30 (rapport à 7h) ou 3h36 (rapport à 7h12) ?

b) Pose JATT et CP le samedi. Lors des dernières réunions représentatives du personnel, il a été indiqué, à nos collègues du DCRC, que la problématique du samedi grisé dans l'outil avait bien été identifiée par la DSERH, et que le sujet était en cours d'instruction. (conf : DP de mars 2019). Selon la Direction, un test allait être réalisé sur le centre de Nantes, afin de vérifier le fonctionnement de l'outil. Pouvez-vous nous communiquer le résultat de ce test ? Quand les salariés pourront-ils poser leur samedi en JATT et/ou CP ? Nous insistons pour un retour rapide, car même la saisie d'une journée d'absence pour maladie est impossible.

c) Les JATT au DCRC : la Direction compte-t-elle revoir le principe d'obtention des JATT au DCRC, particulièrement pour les salariés EUROVAD, très pénalisés par le système choisi par la Direction du DCRC. En effet, seule la formule JATT 22 permet aux salariés EUROVAD de diminuer le nombre de jours travaillés dans l'année. Les salariés n'ont, par conséquent, pas le choix : quelle que soit la formule choisie, le nombre de jours travaillés reste le même, excepté, donc, pour la formule JATT 22 (soumise à approbation). Pouvez-vous expliquer, clairement, dans cette instance, la ou les raisons pour lesquelles les salariés du DCRC ne bénéficient pas des avantages de l'accord temps de travail, alors que l'ensemble des salariés de Covéa non cadre au forfait, en bénéficient ? Comment donner de l'intérêt au système JATT, alors qu'il souffre de la comparaison avec les jours de récupération. Serait-il possible pour la Direction métier, pour l'année 2020, de laisser le choix au salarié : ou de conserver le modèle actuel avec 7h travaillées par jour, ou d'augmenter la durée journalière de travail (afin de coller à l'esprit de l'accord temps de travail, et ainsi diminuer réellement le nombre de jours travaillés, quelque soit la formule JATT retenue).

d) Blocage SIRH 20h. Le.La collègue du DCRC qui, compte tenu d'un grand nombre d'appels, voit se terminer son entretien après 20 heures, n'est pas en capacité de badger à son départ, puisque l'outil SIRH est bloqué. Comment doit-il.elle procéder, afin que le temps réellement travaillé lui soit justement comptabilisé ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

a) Nous différencions la planification du DCRC avec les formules de temps de travail de l'accord. Des spécificités existent en effet, avec notamment un accord spécifique sur le temps de travail pour les entités Atlas et Eurovad. La planification des jours reste fixée à 7 heures, sauf pour les formules hautes 17 et 22. Celles-ci donnent la possibilité d'horaires élargis certains jours de la semaine, ce qui permet à des journées de travail de dépasser sept heures. Dans le cas contraire, des compensations sont réalisées dans l'année. Concernant l'exemple cité dans votre question,

l'absence retenue est comptée pour 3 heures 36 minutes, si les deux demi-journées sont équivalentes.

b) Sur la pose de JATT le samedi, une évolution a été validée. L'ADP a confirmé qu'un mode opératoire se trouve en cours de rédaction, afin d'accompagner les managers dans le fonctionnement. Un pilote sera organisé, pour lequel le centre de Nantes était initialement évoqué, quoique j'ignore si ce choix sera confirmé. Dans le cadre de leur tour de France actuel, Valérie HULEUX et ses équipes prévoient des points pour accompagner ce déploiement.

c) Je vous renvoie à la fiche d'organisation, qui détermine les modalités. Celles qui s'appliquent actuellement ont été décidées par la Direction Métier.

d) Le salarié peut badger après 20 heures, ce qui génère une anomalie. Son manager doit alors forcer l'outil pour ajouter au compteur le temps travaillé par le salarié.

Rémunération : généralités (structure, SAA,

34. GMF : Un salarié travaillant le samedi matin et ayant eu un avantage financier pour cela perdra-t-il cet avantage en partant vers une Agence fermée le samedi matin ? Ou si sa propre Agence ouverte le samedi matin venait à fermer sur décision du Directeur Régional ?

Benoît HUMBERT

La majoration du samedi étant liée à la contrainte du travail du samedi, le salarié perdra l'avantage évoqué dans les deux cas mentionnés.

Pierre LOUBEAU

La majoration évoquée possède de l'importance pour les salariés, qui pourraient perdre des revenus en travaillant à nouveau du lundi au vendredi. Certains salariés ont d'ailleurs demandé à revenir en agence pour disposer de cette majoration. De plus, lorsque des directeurs d'agence sont passés au forfait, la majoration a été intégrée dans leur salaire, y compris si leur agence était ouverte depuis moins d'un an. En outre, certaines personnes travaillent depuis plusieurs années le samedi. Votre réponse me semble donc trop rapide.

Benoît HUMBERT

Il s'agit néanmoins de notre réponse. Quand une contrainte n'existe plus, la majoration associée disparaît forcément, quoique je comprenne les questionnements dus aux pertes de revenus. Je reconnais par ailleurs que d'autres règles ont été fixées pour d'autres salariés. Ce sujet ne relève toutefois pas de la commission des affaires sociales, mais de négociations.

Pierre LOUBEAU

Nous déplorons néanmoins l'existence de deux poids, deux mesures.

35. Pour la prise en compte de l'ancienneté, compte tenu qu'il s'agit d'un accord de branche, l'ancienneté est-elle calculée à la date d'embauche dans le monde de l'assurance, ou à la date d'entrée dans Covéa ?

Benoît HUMBERT

Nos juristes, notamment Simon FROGER, nous ont souligné que l'appréciation de l'ancienneté dépendait de différents sujets, accords et situations. Nous vous invitons donc à préciser votre question.

Aurélié LAGAVILLE

Elle vient d'une permanence RP. Vous l'avez inscrite pour cette raison.

Benoît HUMBERT

Nous avons néanmoins besoin de précisions, afin de savoir de quels accords nous parlons.

Marc NAVARO

La question porte-t-elle sur des salariés qui seraient passés de GMF à Fidélia, ou sur des personnes ayant fait une partie de leur carrière dans d'anciennes sociétés du Groupe, par exemple la FNAC ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'ancienneté de personnes venant d'Axa ou Groupama n'est pas reprise, contrairement aux salariés issus d'une société de COVEA.

36. Un salarié travaillant le samedi matin et ayant eu un avantage financier pour cela perdrait-il cet avantage en partant vers une Agence fermée le samedi matin ? Ou si sa propre Agence ouverte le samedi matin venait à fermer sur décision du Directeur Régional ?

Cette question a été traitée au point 34.

37. Concernant la conversion de la prime de vacances en jours CETR, la question est de savoir quelle est la règle de calcul, et si le résultat n'est pas un nombre entier. La règle la plus favorable s'applique-t-elle au salarié ? Exemple : résultat = 9.78 jours => combien de jours sont placés sur le CETR, 9.5 ou 10 ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Quant à la prime versée en mai 2019 pour les salariés annualisés et en mai 2020 pour les personnes mensualisées, le nombre de jours accordés est arrondi au demi inférieur, la différence étant payée. Dans votre exemple, 9,5 jours sont accordés et 0,28 jour est payé.

Dan PARAGE

Pour tous les négociateurs, la prime de vacances vaut 11 jours, proportionnellement au treizième mois, qui représente 22 jours. Or nous avons constaté en mai que ces 11 jours n'étaient pas accordés.

Éric GARREAU

Ce sujet fait partie des contentieux entre la Direction et les signataires de l'accord, dont la CFDT. Pour tout salarié, la prime de vacances doit être de onze jours. Actuellement, certaines personnes ont des droits supérieurs, et d'autres, des droits inférieurs. Un complément de salaire doit être versé le cas échéant. Sur l'ensemble de ce sujet, nous attendons toujours la réponse de Jacques FETYS.

38. Mention sur le bulletin de salaire. Les salariés ne voient toujours pas apparaître la mention de la date du samedi travaillé sur leur bulletin de salaire, pour le paiement de la majoration du travail du samedi. La Direction a indiqué que la demande était en cours de traitement, sans plus de précisions. Le dossier est-il toujours en cours d'instruction ? Si oui, à quelle date peut-on envisager obtenir une réponse ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Le dossier reste en cours d'instruction. Nous envisageons une mise en œuvre au plus tard en fin d'année.

39. MAAF. Chargement de la carte Up pour le travail du samedi. Lors de la dernière plénière, la DRH a indiqué que le sujet des « tickets-restaurant » pour le travail du samedi n'était pas une priorité, car seuls.es les salariés.ées Europad étaient concernés.ées. Or, pour ces salariés.ées, il est d'importance. En effet, ils doivent régler eux-mêmes leur déjeuner, lorsqu'ils. elles sont présents.tes dans l'entreprise le samedi. L'outil Pléiade est en place depuis le 1^{er} juin 2018, aussi, quand et de quelle manière sera faite la régularisation ? La rétroactivité aura-t-elle un impact fiscal ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

La fonctionnalité est opérationnelle. Aucun impact fiscal n'existe, le prélèvement s'effectuant sur le salaire « net à payer ».

40. Le calcul du nombre de « titres restaurant. » Nombre de salariés s'interrogent, encore aujourd'hui, sur la manière dont la quantité allouée par mois de titres restaurant est calculée. Pourrait-on avoir une information claire sur ce sujet ? En effet, il arrive que le nombre de titres restaurant crédité sur la carte UP, ne corresponde pas au nombre figurant effectivement sur le bulletin de salaire.

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Le nombre de titres ajoutés sur la carte en début de mois est égal au nombre de jours travaillés du mois m-1, retranché des jours suivants : absences du mois m-1 ; missions et invitations du mois m-2 ; les repas pris au RIE au mois m-2. Par exemple, nous alimenterons le 1^{er} octobre la carte Tickets-restaurant en fonction du nombre de jours ouvrés de septembre, en considérant les absences de septembre, les missions et invitations remboursées d'août et les repas au RIE du mois d'août.

41. Veuillez nous indiquer si les salariés qui ont une baisse de leur salaire de base suite au passage au nouveau statut commun sont tous identifiés et leur situation régularisée

Laurence JEGOU

A date, nous n'avons pas connaissance de situations devant être régularisées.

Rémunérations variables (primes Cococo, MMA CAP, CF...)

42. P3CO : Quelles sont les modalités d'attribution de cette prime, pour les CDD (combien d'ancienneté, au prorata ?) date de versement ?

Laurence JEGOU

Les personnes en CDD ou en CDI, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont éligibles à cette prime s'ils satisfont aux conditions suivantes : avoir six mois d'ancienneté consécutifs dans une entité du Groupe, au plus tard au 31 décembre de l'année en cours ; avoir un contrat de travail en cours ou suspendu dans le Groupe au moment du versement de la prime. Par exception, les salariés présents sur toute la période d'acquisition, du 1^{er} janvier au 31 décembre, percevront la prime, même s'ils ne font plus partie des effectifs à la date du versement. Un complément de solde de tout compte sera alors établi.

De plus, la prime est fixée au prorata du temps de travail et de présence du salarié. Elle est versée en une seule fois, au mois d'avril de l'année suivante.

43. Quelles sont les absences qui proratisent la prime COCOCO ? Comment est-elle calculée par rapport à ces absences ?

Laurence JEGOU

Les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif entraînent un abattement proportionnel de la prime, dès le premier jour.

Dorothée BUFFET

Je souhaite savoir depuis quand une personne ayant travaillé en CDD plus de six mois, mais ayant quitté l'Entreprise le 31 décembre, a le droit de percevoir la prime Cococo. Je connais en effet un cas inverse. L'ADP nous avait affirmé que le non-octroi de la prime était normal.

Nadjet OMRANI

Les mêmes situations concernent notre entité.

Dorothée BUFFET

Il semble logique que les personnes concernées reçoivent la prime, étant donné l'effort fourni durant la période de référence. Je transmettrai les propos de la Direction à ces personnes, qui avaient atteint leurs objectifs commerciaux, dans le cadre de CDD de 12 à 18 mois. Tous les critères requis étaient respectés.

Laurence JEGOU

Transmettez-nous les noms des personnes concernées. Nous pouvons revenir sur les situations de personnes déjà parties, s'il s'avérait qu'elles rentrent dans le dispositif.

Rétributions variables et épargne salariale (intéressement, participation, PEG, PEE MAAF)

44. Les collaborateurs ont bénéficié du 3^e abondement prévu par l'accord du Statut commun, à savoir transfert de 10 jours de CET vers le PERCO. Comment savoir si le coût de ces 10 jours bénéficie de l'exonération d'impôts sur le revenu (article 162 de la loi N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques) ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Le montant est déduit de l'assiette imposable. Je vous renvoie au champ « net fiscal du mois » du bulletin de paie.

45. Pouvez-vous me confirmer que l'effet PASS ne s'applique pas sur l'avance de l'intéressement ?

Laurence JEGOU

Nous confirmons l'absence d'application de salaire plancher.

46. Pouvez-vous me confirmer que l'avance de l'intéressement est calculée sur la base de la rémunération perçue les 6 premiers mois de l'année N ?

Laurence JEGOU

Nous le confirmons.

47. Si le montant de l'avance de l'intéressement est calculé sur la base de la rémunération perçue sur les 6 premiers mois de l'année N, pouvez-vous me confirmer que le solde de l'intéressement et de participation perçu la même année est pris en compte si lesdites primes ont fait l'objet d'un retrait partiel ou total ?

Laurence JEGOU

L'intéressement et la participation perçus ne font pas partie des éléments de rémunération pris en compte, conformément à l'article 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

48. Si est prise en compte la rémunération perçue sur les 6 premiers mois de l'année, pouvez-vous me confirmer que 2 salariés qui auraient la même rémunération annuelle pourraient avoir une avance d'un montant différent du fait du versement annuel ou mensuel de ou des primes de vacances et de 13^e mois ?

Laurence JEGOU

Nous le confirmons. Si les deux salariés sont présents de la même manière sur la période de référence, ils auront bénéficié en mai 2020, en additionnant l'avance et le solde, du même montant global de versement.

49. Pouvez-vous me confirmer qu'un salarié qui n'a pas été absent sur les 6 premiers mois de l'année percevra 5.2 % de sa rémunération annuelle théorique ? (Approximativement 5.2 % selon que les primes de 13^e mois et vacances sont ou non mensualisées).

Laurence JEGOU

Ce salarié recevra bien 5,2 % de sa rémunération, approximativement, selon la mensualisation ou non de la prime de vacances et du treizième mois, et selon qu'il y ait, ou non, le versement d'éléments variables.

50. Du fait du maintien du salaire en cas d'absence maladie, le salarié peut-il prétendre à un versement complet de ses primes ? À défaut quelle est la rémunération prise en compte par l'employeur ?

Laurence JEGOU

Le salarié ne peut prétendre à un versement complet de ses primes qu'à la condition que ses absences concernent une maternité, une adoption, un accident de travail ou une maladie professionnelle. Les accidents de trajet ne sont pas concernés. De plus, en cas d'absence pour maladie, le versement des éléments liés aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et de maintien de salaire ne sont pas pris en compte.

51. Quelle est la formule de calcul utilisée pour déterminer le montant : 1- De l'avance de l'intéressement en cas d'absences-maladie ou d'absences non rémunérées ? 2 - Du solde de l'intéressement en cas d'absences-maladie ou d'absences non rémunérées ? 3 - De la participation en cas d'absences maladie ou d'absences non rémunérées ?

Laurence JEGOU

1) Nous prenons en compte les éléments de salaire brut perçus pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin. Les éléments liés aux IJSS et de maintien de salaire ne sont pas pris en compte, sauf pour les absences pour maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, au sujet desquelles sont pris en compte les salaires qu'auraient perçus les personnes si elles avaient travaillé durant la même période. La masse d'intéressement correspondant à cette avance est répartie proportionnellement à ces éléments de salaire brut perçu, pour chaque salarié.

2) Sont pris en compte les éléments de salaire brut perçus pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année n-1. Ce montant est comparé au PASS, qui est éventuellement proratisé

selon les absences non prises en compte dans la définition du salaire brut, conformément à l'article 3.1 de l'accord d'intéressement. Le montant le plus favorable est retenu, ce qui constitue le salaire brut retenu. Le solde est ensuite déterminé en répartissant la masse d'intéressement global, par rapport au salaire brut retenu pour chaque salarié pour la totalité de l'exercice. L'avance d'intéressement versée en septembre de l'année n-1 est ensuite retirée du montant obtenu afin de déterminer le solde.

Marie-Ange FONTANA

Avant, nous recevions un document qui nous indiquait ce que nous percevions, en tenant compte des absences. Ce document n'étant plus transmis, il s'avère difficile de savoir si une erreur est commise. Pourrions-nous à nouveau le recevoir ?

Laurence JEGOU

Cette demande a déjà été formulée ; la réponse n'a pas été positive. Nous reposerons la question pour savoir si la situation a évolué.

3) Nous prenons en compte les éléments du salaire brut perçu pour la période de janvier à décembre de l'année n-1. Le montant de la participation est ensuite déterminé en répartissant la réserve spéciale de participation, proportionnellement au salaire brut retenu pour chaque salarié pour la totalité de l'exercice. À l'ensemble de ces calculs s'applique un plafond.

52. Un salarié dont la rémunération est inférieure au PASS de 2017 est considéré avoir eu une rémunération brute annuelle égale au PASS afin de calculer le solde de l'intéressement à percevoir. Pour un salarié à temps plein et qui aurait été absent sur l'année, conservera-t-il le bénéfice de l'effet PASS à 100 %, ou un abattement sera-t-il appliqué du fait des absences ? Dans l'affirmative, quelle est la formule de calcul retenue pour déterminer le montant de son solde d'intéressement ?

Laurence JEGOU

Si l'absence n'est pas prise en compte dans la définition du salaire, le PASS est proratisé à la due proportion des absences. Le solde est déterminé en répartissant la masse d'intéressement globale proportionnellement au salaire brut retenu pour chaque collaborateur pour la totalité de l'exercice. L'avance d'intéressement est versée en septembre de l'année n-1. Elle est ensuite retirée du montant obtenu, afin d'obtenir le solde.

53. Me confirmez-vous que le solde de l'intéressement et de la participation versé en mai est bien calculé sur la base de la rémunération annuelle perçue sur N-1 ?

Laurence JEGOU

Oui. En mai 2019, nous avons versé le solde de l'intéressement et la participation au titre de l'année 2018.

54. Dans l'affirmative, me confirmez-vous que la sortie pour partie ou en totalité de son intéressement et participation l'année N aurait pour conséquence de majorer le solde de

la participation, voire de son intéressement (si effet PASS non applicable) de l'année N+1 ?

Laurence JEGOU

Les primes d'intéressement ou de participation perçues ne font pas partie des éléments de rémunération pris en compte, conformément à l'article 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

55. Fiscalité de l'épargne en jours sur le CETR de l'intéressement et/ou avance d'intéressement et/ou participation. Le processus de conversion du montant d'intéressement (ou participation) en jours sur le CETR (ou CET) nécessite le versement par Natixis de ce montant, qui de facto se trouve imposable. Lors de la prise du congé de fin de carrière (ou du départ progressif), les jours épargnés au CETR sont utilisés, rémunérés au niveau de salaire de l'année d'utilisation, et sont imposés comme revenus annuels. Est-il normal qu'il y ait « double déclaration de revenus » dans le cas de la conversion de l'intéressement (ou participation) en jours sur le CETR ? (Déclaration en revenu imposable l'année de l'épargne et déclaration en revenu annuel imposable l'année de l'utilisation)

Séverine GAUDIN -JUBIEN

Non. Les jours de CET ou CETR obtenus par conversion de l'intéressement ne sont pas fiscalisés lors de leur utilisation. En effet, la fiscalisation n'est appliquée qu'une fois.

56. L'accord du statut commun prévoit le transfert de 10 jours de CET vers le PERCO fait bénéficiaire du 3^e abondement Comment savoir si le coût de ces 10 jours bénéficie de l'exonération d'impôts sur le revenu (article 162 de la loi N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques) ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Nous avons déjà répondu à cette question, précédemment.

57. Intéressement/participation et versements libres sur le CETR. Prenons le cas de 2 salariés (A et B) dont la rémunération est strictement identique. En 2019, A a effectué des versements libres sur son CETR, B n'a rien fait. En 2020, A et B percevront-ils un intéressement et une participation identique ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Les montants différeront pour A et B, car le salaire brut pris en compte sera moindre pour le salarié ayant réalisé des versements libres.

Parcours, emploi, compétences

58. Formation externe : une gestionnaire s'est vue refuser par son manager une formation. Prétexte : pas de budget. Dans un autre groupe, même service, deux gestionnaires ont pu avoir une proposition de formation par leur manager. Peut-on savoir pourquoi une telle différence ? Comment doit-on faire nos demandes de formations externes ? (demande

auprès du manager, RRH ?) - Quelle est la période la plus adaptée pour faire notre demande ? Si refus, doit-on adresser un mail au collaborateur et motiver la réponse ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

La formation externe peut être ponctuelle et figurer au catalogue de COVEA. La demande doit alors être adressée au manager, dans le cadre de la campagne de recensement des besoins, prévue fin 2019 et début 2020. En cas, de refus, le manager doit en informer le salarié.

La formation externe peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un cursus diplômant ou certifiant. Le salarié doit alors formuler sa demande lors de la campagne de formation qualifiante, qui débutera mi-décembre 2019. Un processus spécifique de validation doit être respecté, passant par le manager et le RRH. Un mail adressé au salarié et au manager donne les motifs de refus éventuel.

59. Comment doit-on formuler nos demandes de détachement ? (manager – RRH) Quelle est la période la plus adaptée pour faire sa demande ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

L'article 3.2 de l'accord de GPEC est appliqué. Le détachement consiste en la mise à disposition temporaire d'un salarié au sein d'une autre entité de COVEA. Il est formalisé par un avenant au contrat de travail. Le salarié peut en exprimer le souhait dans le cadre d'un projet professionnel. Le RRH peut aussi le proposer, après concertation avec le manager. Dans ce cas, un délai de prévenance s'impose. Aucune période précise n'est « plus adaptée » pour formuler la demande. Cependant, les entretiens annuels ou professionnels constituent des cadres possibles.

60. Des Directeurs d'agence ayant proposé une évolution professionnelle en 2019 pour leurs collaborateurs (par exemple progression de « Adapté » à « Confirmé »), ont vu leur proposition refusée sans aucune explication. Y a-t-il des directives particulières cette année ou un *statu quo* sur l'évolution ACAA en 2019 ?

Benoît HUMBERT

Examiner l'opportunité d'une évolution de degré au regard de la progression des collaborateurs dans l'exercice de leur métier faisait bien partie du cadrage de la campagne d'augmentations individuelles 2019 pour les collaborateurs concernés par le lot (hors Fidélia et Etel Assurances, concernés par le lot 2.)

Pour autant, la Direction a souligné que le premier positionnement ACAA étant récent, il devrait peut-être évoluer pour cette première année d'intégration dans une campagne d'augmentations individuelles, à l'exception de cas particuliers. Les managers ont été sensibilisés au besoin d'animer en cohérence la campagne d'augmentations et la gestion du degré ACAA, et au fait qu'une évolution de degré s'accompagnait systématiquement d'une augmentation. Cela dit, toute proposition d'augmentation faite par un manager est soumise à l'arbitrage de sa Direction, qu'elle soit ou non accompagnée d'une évolution de degré ACAA.

Hors Fidélia et ~~Télé Etel~~ Assurances, 1 231 salariés ont bénéficié d'une évolution de degré.

61. Campagne primes/promos et ACAA 2019, quelle était la date limite pour réaliser les entretiens avec les collaborateurs ? En cas d'absence prolongée du DA pendant cette période, qui se charge des entretiens collaborateurs ?

Benoît HUMBERT

Après la validation des mesures salariales individuelles, il incombait aux managers de rencontrer leurs collaborateurs pour les informer des mesures prises à leur égard, jusqu'à la date de versement de la paie de juillet, où apparaissaient ces mesures. En cas d'absence prolongée du manager, la personne ayant reçu délégation dans le processus primes-augmentations est chargée de cette communication aux salariés.

Diversité (TH, égalité pro)

62. J'ai été interpellé par des salariés qui ont été concernés par un rattrapage de salaire dans le cadre de l'égalité professionnelle. Quels sont les critères qui permettent de déterminer un salarié plutôt qu'un autre ? De façon générale, est-ce une machine qui fait la sélection des salariés qui bénéficient de l'augmentation, y a-t-il un arbitrage ou une validation d'un responsable et si oui lequel (à quel niveau métier ou RH). Comment sont calculées les augmentations qui sont reversées dans ce cadre (un minimum de pourcentage, un montant, et de combien et l'enveloppe globale pour 2019) ?

Laurence JEGOU

L'accord de Groupe sur l'égalité entre hommes et femmes du 4 mai 2018 prévoit les mesures nécessaires. L'analyse des situations collectives et individuelles est réalisée conformément à cet accord. Une commission de suivi s'est tenue le 11 avril 2019. L'analyse prend en compte les critères suivants : domaines d'activité, métiers, tranches d'âge, genres et classes. Une enveloppe de 200 000 euros par an est fixée à l'échelle du Groupe, pour la durée de l'accord.

Nadjet OMRANI

Des collègues en congé-maternité ont reçu un mail leur indiquant qu'en raison de l'accord évoqué, leur salaire avait été revu. Cette décision relève-t-elle de cette enveloppe ?

Laurence JEGOU

Oui.

Éric GARREAU

Les managers n'en sont pas informés, afin de ne pas pénaliser les salariés bénéficiant de cette enveloppe. De plus, l'enveloppe a été largement dépassée pour la campagne 2019, plus de 300 000 euros ayant été dépensés.

63. Accord égalité pro, article 5.3.3. Des élus ont été interpellés par des salariés qui ont été concernés par un rattrapage de salaire dans le cadre de l'égalité professionnelle. – Quels sont les critères qui permettent de déterminer un salarié plutôt qu'un autre ? De façon générale, quel est l'outil qui fait la sélection des salariés qui bénéficient de

l'augmentation ? - Y a-t-il un arbitrage ou une validation d'un responsable et si oui lequel (à quel niveau métier ou RH) ? - Comment sont calculées les augmentations qui sont reversées dans ce cadre (un minimum de pourcentage, un montant, et de combien et l'enveloppe globale pour 2019) ?

Cette question a été traitée aux points précédents.

64. Séparation familles homoparentales : quelles sont les modalités ou justificatifs qui sont permis ou acceptés, au sein du groupe, pour permettre au « parent social » de bénéficier de droits ayant attrait à la parentalité : congé rentrée scolaire, enfant malade, etc.

Laurence JEGOU

Le salarié doit pouvoir communiquer à l'administration du personnel un document de la CAF attestant la situation.

IRP

65. Fonctionnement de l'instance : est-il prévu de mettre à disposition de chaque RP de chaque secteur un CR des questions posées par chacun et des réponses apportées ? Un CR sera-t-il rédigé ? Sera-t-il mis à disposition des RP de chaque secteur ? Sur quel support ? Serait-il possible d'avoir également connaissance des questions/réponses des RP des autres CSEE ?

Laurence JEGOU

Si la question porte sur les permanences RP, aucun partage d'informations n'est prévu, celles-ci traitant de situations individuelles. Les réponses ne sont données qu'aux représentants de proximité ayant posé les questions.

France COLLINS

Un compte rendu anonyme serait cependant souhaitable.

Nicole FONTAINE

La CFE-CGC approuve cette proposition.

Laurence JEGOU

Nous en prenons note. Par ailleurs, si la question porte sur la CAS, l'accord prévoit que le secrétaire de la CAS transmette un compte rendu de réunion au Secrétaire du CSEC, qui peut ensuite décider d'inscrire des points à l'ordre du jour des séances du CSEC, et peut aussi diffuser le document.

Laetitia MARCUSSEAU

Il serait aussi intéressant que vous envoyiez votre tableau, dans lequel vos réponses apparaissent en vis-à-vis des questions.

Laurence JEGOU

Nous réfléchissons avec la Secrétaire de l'instance et le Secrétaire du CSEC à la forme que nous donnerons au compte rendu.

66. Local syndical. Un local syndical sera-t-il mis en place ? À quelle échéance ?**Laurence JEGOU**

Les locaux sont en cours de mise en place, conformément à l'article 3.4.2 de l'accord relatif à l'exercice droit syndical. Chaque organisation syndicale représentative disposera de son local dans les sites de plus 750 salariés, ainsi qu'à Tivoli. Un local partagé par les organisations syndicales sera installé dans les sites de 250 à 750 salariés.

67. Formation des membres au CSEE, au CSEC et des RPL. L'article 7.8 de l'accord collectif relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercice au sein de l'UES COVEA dessine les contours d'un dispositif de formation : où en est-on de la mise en œuvre de ce dispositif ?**Laurence JEGOU**

Le dispositif est en cours de finalisation. Les deux décisions suivantes ont été prises : laisser la possibilité aux organisations syndicales qui le souhaitent de chercher elles-mêmes leur formation, avec présentation d'un devis ; proposer aux organisations syndicales qui le souhaitent deux types de formation, l'une économique, l'autre sur la santé et la sécurité au travail.

68. Loi Rebsamen, « Article L. 2141-5-1 » (seuil de 30 %). Comment la direction va-t-elle appliquer ce texte ?**Laurence JEGOU**

La loi Rebsamen prévoit notamment une garantie d'évolution de rémunération pour les représentants du personnel, afin d'éviter toute forme de discrimination salariale. Cette règle s'applique aux représentants dont les heures de délégation dépassent 30 % de leur temps de travail. Nous avons considéré le temps de travail de 2018 de chaque salarié porteur de mandats, et les crédits d'heures théoriques.

69. Demande de rappel en séance sur l'application des heures de délégations pour les élus « au forfait jour ». Voir El Khomri du 8 août 2016 « Article L2143-15 » et décret associé.**Benoît HUMBERT**

L'article 7.3 de l'accord relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercice au sein de l'UES COVEA indique que les salariés au forfait-jour appartenant à la délégation en CSEE ou en CSEC voient leurs crédits d'heure regroupés en demi-journées, qui viennent se déduire du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle de forfait-jour. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

J'étudierai ce qu'il en est des représentants de proximité, quoique je doute que la situation soit différente.

70. L'accord « Valorisation des parcours des salariés élus et/ou mandatés » prévoit un entretien de début de mandat dans les trois mois suivants. Aucun élu à notre connaissance (délégation CGT) n'a encore été sollicité. Quand pensez-vous mettre en place cet article 2.1.1 en place ?

Benoît HUMBERT

Le projet d'accord n'a pas été signé par 50 % des organisations syndicales représentatives à l'échelle de COVEA. Il n'est donc pas entré en vigueur. En revanche, l'accord de GPEC prévoit un entretien sur ces sujets. La Direction travaille sur un outil pour la réalisation de ces entretiens. À la MAAF et chez MMA, des accords collectifs antérieurs en prévoyaient déjà. De nombreux managers de MMA et de la MAAF en ont donc déjà réalisé.

71. Comment la direction compte t'elle concilier les heures de mandats des élus avec la charge de travail allouée en unité de travail ? En effet, certains salariés n'ont aucun aménagement de leur charge et comptent comme une personne entière dans les ETP.

Benoît HUMBERT

Le Code du travail prévoit que l'employeur veille à la conciliation évoquée. Si un salarié disposant d'un mandat rencontre des difficultés concernant l'application de cette règle, il doit solliciter son manager, puis éventuellement son RRH, afin que sa charge soit adaptée.

Saloua BOUMELLALA

J'ai rencontré mon manager, qui m'a affirmé ne disposer d'aucune consigne en la matière. Je travaille donc à 100 %.

Marie-Ange FONTANA

Il en va de même pour le métier d'inspection.

Benoît HUMBERT

La règle est néanmoins claire.

Autres questions**72. Lifebox Mobilité.**

- a) **Nous remarquons que de nombreux postes sont pourvus sans paraître en offre d'emploi. Cela génère des frustrations pour les collaborateurs en recherche de mobilité et d'évolution professionnelle. Peut-on envisager de mettre systématiquement toutes les offres d'emploi en ligne ? Pouvez-vous nous rappeler le process Covéa ?**
- b) **Les offres d'emploi ne peuvent plus être imprimées, comme cela était le cas auparavant et bien utile pour préparer sa candidature. Est-ce normal ?**

Séverine GAUDIN-JUBIEN

- a) Conformément à la politique GPEC du Groupe, nous ne publions que les postes à pourvoir. Certains postes peuvent être pourvus sans publication par le biais de la pré-identification d'un candidat particulièrement suivi par un RRH. Il peut s'agir d'un candidat accompagné dans son projet professionnel, d'un candidat précédemment validé sur le même poste lors d'un plan de recrutement antérieur sans avoir été retenu, ou d'un candidat affecté par des évolutions d'organisation. Son profil doit être en adéquation avec le profil du poste, avec les motivations nécessaires. L'article 3.1 de l'accord de GPEC prévoit ces situations.
- b) Nous reconnaissons l'existence d'un dysfonctionnement concernant les impressions. Nous avons donc transmis votre question.

Marie JEANVOINE

Si un service ouvre un poste supplémentaire sans appel d'offres, qui est prioritaire entre un candidat venu d'un autre service, choisi par un RRH, et un salarié du même service en mobilité géographique ?

Séverine GAUDIN-JUBIEN

Il s'agit d'une situation individuelle. Aucune priorité n'existe donc. Il faudrait étudier la situation précise, en fonction des compétences de chacun.

73. Accord Retraite

- 1) **D'après l'article 2.2.4.1 de l'accord Retraite, l'abondement lié au délai d'information de prise de la retraite dépend du taux d'activité : commencer 30 mois avant le départ à la retraite donne 60 jours max pour un temps plein.**
- 2) **Quel est l'impact en cas de prise de retraite progressive pendant les 24 derniers mois à un taux d'activité de 40 % (dès 60 ans par exemple) : garde-t-on les 60 jours ou un prorata est effectué en fonction du % de jours travaillés pendant la période de retraite progressive ?**
- 3) **Y a-t-il un impact sur le mode de calcul lorsque les jours de CET/CETR sont posés en fin de période ?**

Benoît HUMBERT

1) Le taux ne fait pas office de critère de prorata. Ce critère dépend du nombre de jours travaillés par semaine.

2) Le salarié garde le bénéfice des jours acquis, tels qu'ils ont été acceptés lors de la prise en compte de sa communication anticipée de départ en retraite. Si par exemple il travaillait à temps plein et que sa demande était formulée 30 mois avant sa date de départ en retraite, il bénéficie de 60 jours, y compris s'il prend une retraite progressive durant les 24 derniers mois.

3) Nous ne comprenons pas votre question, que vous devrez préciser.

74. Accord retraite, article 2.3.2.1. Utilisation du CETR pour congés de fin de carrière au Forfait Réduit. Pour une année complète de congés de fin de carrière concernant une personne au Forfait Réduit à 90 %, il faut bien prendre en compte les jours de Forfait Temps Partiel et comptabiliser comme suit ? 31 jours de congés (ou 33 pour les cas avec 2 jours ancienneté) ; 20 jours de Forfait Temps Partiel ; 202 jours (ou 200 pour les cas avec 2 jours ancienneté) épargnés sur le CETR

Benoît HUMBERT

Si le salarié est en forfait réduit (FR), il bénéficie, pendant son congé de fin de carrière, de jours de FR en conséquence.

75. CETR. Le CE GMF d'avril demandait à valider la date d'arrêté du CETR donnant lieu à abondement de 15 %. Qu'en est-il ?

Benoît HUMBERT

Nous ne comprenons pas cette question, qui devra être précisée.

76. Réserve opérationnelle. Un salarié souhaitant faire de la réserve opérationnelle : 1) Quels impacts sur sa vie professionnelle : sur le salaire, la participation / l'intéressement, les congés, l'avancement professionnel, autre ? 2) Y a-t-il à MMA, à COVEA, des dispositions particulières pour les salariés qui font de la réserve opérationnelle ? Lesquelles ?

Laurence JEGOU

Les salariés réservistes de la garde nationale, de l'armée et de la gendarmerie disposent d'une autorisation d'absence, dans la limite de 20 jours par an, dont 10 jours rémunérés. Ils doivent adresser leur demande à leur manager au moins trois à six semaines avant l'absence souhaitée. Des précisions sont disponibles dans la FAQ de One.Net.

France COLLINS

Cette FAQ ne mentionne pas les incidences possibles sur l'intéressement et la participation. Nous voudrions aussi savoir si les dix jours rémunérés peuvent être accolés à des congés payés.

Laurence JEGOU

Je ne vois aucun inconvénient sur ce dernier point, sous réserve que le manager accepte les dates. Par ailleurs, une incidence existe forcément sur l'intéressement et la participation dès lors que le salaire brut est affecté. Les personnes se limitant aux dix jours d'absences rémunérées ne subiront, eux, aucune incidence.

77. Les cartes UP des télétravailleurs ne sont pas alimentées alors que le prélèvement de la quote-part salarié est-elle bien appliquée. Pouvons-nous disposer d'un état sur ce qui paraît être un dysfonctionnement ?

Cette question a été traitée avec la question 33.

La séance est levée à 13 heures 20.