

Compte rendu réunion Commission des Affaires Sociales centrale du 15 Octobre 2019

1- Un salarié absent (arrêt maladie) pendant la campagne de télétravail, peut-il faire une demande à son retour ?

- Si un salarié est absent toute la durée de la campagne, il a jusqu'au 4/11 pour postuler en passant par le RRH. Après le 4 novembre c'est au cas par cas.

2- Calcul des heures de transport télétravail : A la lecture du guide pour poser sa candidature, il est indiqué que le temps domicile / lieu de travail doit être calculé via Mappy, « trajet le plus rapide ». Il se trouve que ce temps « le plus rapide » calcule un trajet utilisant les autoroutes à péage. Certains salariés font peut être le choix de prendre l'autoroute payante tous les jours, mais d'autres n'en ont pas la possibilité. Pour ces derniers, le temps de trajet est donc en pratique supérieur à celui qui est indiqué dans Mappy. Quel temps de trajet faut-il retenir ? Le sujet est très important car si trop de salariés sont retenus pour le télétravail par le manager, c'est la RH qui arbitrera en fonction du temps de transport...

- On peut décocher sur mappy l'option autoroute. Cela doit tout de même correspondre à la réalité du trajet du salarié (pas de passage plus long pris en charge pour déposer les enfants à la nounou, crèche etc...)

3- Une personne qui se trouve être lors de la demande pour le télétravail en mission est-elle éligible au télétravail ? Exemple : Une personne au moment de la demande pour postuler au télétravail est par exemple en classe 3 mais est en période d'essai pour un poste de classe 4. Sa période d'essai se terminant en novembre. Lors de sa demande elle est toujours en classe 3 et remplit toutes les conditions d'éligibilité. Le fait de passer ensuite en classe 4 lui serait-il opposable ?

- En mission il est possible de postuler. Si un salarié change de métier, et qu'il n'est pas éligible dans ce métier alors cela sera non. De même, si il arrive dans un service où le pourcentage de télétravail est au maximum il ne pourra pas faire du télétravail.

4- Réserve opérationnelle : 1) Quels impacts sur la vie professionnelle : sur le salaire, la participation / l'intéressement, les congés, l'avancement professionnel, autre ? 2) Est-il possible de compléter les 10 jours rémunérés par des congés ?

- Il y a effectivement une incidence sur la participation et l'intéressement au niveau du Brut (détail sera mis dans le PV). Il est possible de compléter par des congés.

5 -Une salariée cadre au forfait jour partira en retraite au 1er janvier de l'année N. En cumulant ses Congés Payés et un congé de fin de carrière, elle souhaiterait « pouvoir être en vacances » au 1er janvier de l'année N-1.

Question 1 : quel est le nombre de jour qu'elle devra avoir acquis sur son CETR (versements volontaire et abondements compris) pour réaliser son projet ?

A noter que l'année en question comptera :

- 365 jours

- 8 jours fériés

Et que la salariée bénéficiera de :

- 104 jours de week-end et de- 31 jours de CP*

***les jours de repos acquis par le biais des CP n'ont pas été pris en compte (le nombre étant quasiment anecdotique)**

Question 2 (qui complète la première) :

En faisant le décompte des jours on obtient :

365 j

- 8 jours fériés

- 104 jours de week-end

- 31 jours de CP

= 222 jours travaillés

Comme le nombre de jours annuel travaillé ne peut pas excéder légalement 218 pour un forfait jour, quid des 4 jours « en trop » ?

- Pas possible de donner un nombre de jours théorique. Si pas de CET ou CETR = 222 jours

6- Suite de la question 11 CAS du 17092019– Absence pour enfant malade. A partir de combien de jours d'absences (non assimilées à du travail effectif /quelques soit la typologie de l'absence), il y a un impact REEL sur le droit aux congés. Merci de donner des exemples chiffrés.

- Pas possible de s'engager sur un nombre de jours. Pour 12 jours de JATT SI 10 jours d'absence 0,5 jours de perte de jour seulement

7- Les parents ayant un enfant en situation de handicap ont le droit à une journée supplémentaire pour accompagner leur enfant la semaine de la rentrée des classes, merci de nous donner la procédure afin de pouvoir valider cette absence, sachant que sous Livebox ce motif d'absence n'est pas saisissable

- Par mail au service GTA (gestion des temps et des absences).

8-Les permissions exceptionnelles et maladies sont comptabilisées à 0. Ainsi le salarié pourrait penser que n'ayant pas réalisé son nombre d'heure annuelle, il ne sera pas payé. Comment peut-il contrôler ?

- Pas possible mais il y a un lissage de la rémunération sur l'année. Subrogation en cas de maladie.

9- Pour les vacances scolaires de Noël : "20% dont minimum 3 jours consécutifs". Les 3 jours consécutifs sont-ils des jours ouvrés (5 jours) ou ouvrables (6jours) ? Pourquoi le dimanche fait partie des 3 jours ?

- C'est pour l'organisation et voir la possibilité pour plus de monde d'avoir des congés pour NOËL et NOUVEL AN .
- Rappel fait à la Direction que le dimanche n'est pas un jour de congés mais de repos !! Donc pour les salariés qui ont vendredi samedi dimanche ils devraient avoir le lundi aussi pour faire 3 jours consécutifs. Comment cela va se passer l'année prochaine car cela tombera un vendredi....

10- En étant rattachés à la relation clientèle, ces salariés sont amenés à réaliser 1540h/an. De par leur spécificité, ils réalisent 35 h du lundi au vendredi, le travail du samedi étant compensé par des JATT et ou des récupérations. En réalisant ces 35 heures du lundi au vendredi, ces salariés acquièrent de droit 2 JATT (pour un temps plein et sans réduction liées par des absences). La Direction peut-elle nous garantir que : - 2 JATT ont bien été accordés à l'ensemble des salariés de ce périmètre pour l'année 2019, en plus des JATT « fabriqués » par le travail du samedi, - 2 JATT ont bien été accordés à l'ensemble des salariés de ce périmètre pour l'année 2018, en plus des JATT « fabriqués » par le travail du samedi. Pour rappel, l'accord signé était applicable au 1er janvier 2018.-

- 1540 Heures = 4 JATT et non 2

11- Comment un collaborateur peut-il vérifier qu'en fin d'année le nombre d'heures travaillées correspond bien à sa situation individuelle ? Le nombre de jours acquis au titre de l'ancienneté, la pose des CP de transition, le report de CP, les heures supplémentaires récupérées, sont-ils des éléments qui viennent réduire le nombre d'heures travaillé dans l'année ? Quel compteur permet de vérifier l'ensemble des calculs de façon individuelle ?

- Il peut regarder dans life box planning annuel

12- A quelle typologie de populations s'imposent les plages de présence facultative et de présence obligatoire ?

- Se référer aux fiches Orga = Présence facultative -> plages variables
- Présence obligatoire -> plages fixes

13- Temps partiels – Renouvellement : Comment s'effectue le renouvellement de temps partiel ?

- **Quelle date d'échéance prendre en compte ?**
- **Y a-t-il un préavis pour demander ce renouvellement ?**
- **Quel mode opératoire ? Un processus existe sous Lifebox mais est incomplet (n'aboutit pas)**
- **La Direction a-t-elle prévue une information aux managers et aux salariés concernés ? Quand ?**

- Pour les temps partiels à durée déterminée le salarié reçoit un mail de renouvellement. celui-ci à une alerte avant la fin de son temps partiel. Une campagne sera réalisée courant du dernier trimestre.

14- Comment s'effectue le renouvellement d'un temps partiel à durée déterminée ? Quelle date d'échéance prendre en compte ? Délai du préavis pour demander le renouvellement ? Quel mode opératoire (un processus existe sous Life Box mails il est incomplet) ? La Direction a-t-elle prévue une information auprès des managers et des salariés concernés ? Si oui quand ?

- Idem que la question 13 normalement sur LIFEBOX cela fonctionne. Si problème faire remonter les cas particuliers

15- Le versement du 13ème mois sur le CETR a-t'il une conséquence sur le montant de la pension d'invalidité du salarié qui l'effectue ?

- Oui il y a des conséquences (seront notées dans leur PV)

16- Les conseillers financiers du réseau GMF effectuent tous des missions dans différentes agences et sont exclus de la prime d'itinérance. Pourquoi ?

- Cela ne fait pas partie des accords

17-Un collaborateur qui conduit un projet professionnel peu souhaiter un détachement. Comment peut-il émettre son souhait ? Quel outil a-t-il à sa disposition pour faire connaître son souhait, alors même que son entretien annuel a eu lieu ? Comment sont pilotées l'ensemble des demandes de détachement ? Les refus sont-ils toujours motivés et tracés ?

- Il peut émettre son souhait via lifebox dans ses souhaits de mobilité et voir avec son N1 et le RRH pour son projet pro. Les refus sont expliqués

18- Dans l'accord reconnaissance article 1.6 il est prévu un examen de la situation du collaborateur qui n'a pas connu d'évolution depuis 4 ans. Les accords ayant pris effet au 1er juin 2018, les 4 années courent-elles depuis cette date ? Qu'en est-il des collaborateurs qui avant cette date n'avaient pas d'évolution depuis déjà 4 années ? Cela fera plus de 8 ans sans évolution, ceci notamment du fait de changement de managers pendant la période si tel était le cas. Un examen peut-il être envisagé avant 2022 ?

- Cela commence bien au 1 et juin 2018 donc ensuite 2022. Mais l'accord de transition peut fonctionner pour MMA
-

19- Modalité de versement du remboursement NAVIGO lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie. Le remboursement des frais de transport en cas suspension du contrat de travail du salarié n'est pas abordée par le Code du travail. Seule une circulaire du ministère des transports l'évoque (circulaire du 24 décembre 1982, JO du 20 mai 1983). Celle-ci précise qu'en cas d'absence du salarié, la prise en charge s'effectue normalement sans abattement, pour les jours non travaillés, dès lors que le titre de transport a été utilisé au moins une fois pour le trajet domicile-lieu de travail. Cela signifie que si, en cas d'abonnement mensuel, le titre de transport n'a pas été utilisé au cours d'un mois, il n'y a pas de prise en charge.

- Oui si durant un mois pas de trajet = pas de prise en charge

20 -Qui est le référent RH pour toutes les problématiques d'invalidité des salariés, la mission Handicap ne gérant pas ces situations ? Plusieurs salariés ont actuellement des difficultés de compréhension de leurs droits ou des paiements avec Quatrem et Malakoff.

- Il faut contacter pour cela BCAC, Malakoff ou Quatrem .

21- Quand les OS pourront-ils avoir accès à leur espace de stockage partagé et dédié tel que prévu dans les accords. ?

- Voir Article 3 .3 : A ce jour pas eu de demande des OS auprès de la Direction. Donc il faut en faire la demande

22- Quand les OS pourront-ils avoir accès à leur espace de stockage partagé et dédié tel que prévu dans les accords.

- Voir Article 4 .2

23 -En 05/2018, indemnité pilotage était de 1.167,53 euros. Depuis 06/2018, celle-ci est passée à 1.168 euros. Un arrondi a été appliqué = soit un trop perçu de 47 centimes entre 06/2018 et 12/2018. L'augmentation de 2019 n'a pas été appliquée.

24 - Par application de l'accord " pilotage-batch ", en particulier l'article 4.1.3 : Le montant des paniers pour l'année 2016 étaient de 6,68 euros. Depuis cette date, ce montant n'a pas évolué et est resté bloqué à 6,68 euros jusqu'en 05/2018. À compter de 06/2018, le montant est passé à 6,50 euros. Ainsi, les augmentations de 2017, 2018 et 2019 n'ont pas été appliquées.

- Pour ces 2 questions régularisation en Octobre avec effet retro actif au 01 janvier 2019

25 - En 2018, une astreinte est réglée pour un montant horaire de 4,64 euros. En 2019, une astreinte est réglée pour un montant horaire de 4,64 euros. Le montant de l'astreinte est régi par l'article 4.2 : l'augmentation n'a pas été appliquée en 2019

- Idem

26 Suivant les éléments climatiques et caniculaires comme cet été, et en cas de la défaillance des systèmes de climatisation, les salariés peuvent-ils être autorisés à porter des bermudas (pas des shorts) et des chaussures légères voir ouvertes types sandales (pas des tongs ni des babouches) à l'exception des sites ayant un contact avec la clientèle ?

- Au cas par cas suivant l'ampleur de la canicule

27 Les conseillers financiers du réseau GMF doivent prendre leur véhicule personnel pour leurs missions et sont indemnisés au barème kilométrique en vigueur. Or, certains conseillers financiers GMF sont amenés à effectuer plusieurs milliers de kilomètres par an, parfois jusqu'à plus de 20 000 km/an.

Est-il possible de proposer un véhicule LDD pour les conseillers financiers du réseau GMF ? Peut-on également envisager une aide au financement d'un véhicule ? Quelles sont les règles Covéa en la matière ?

- Règles Covea charte de déplacements. Un salarié peut demander si 1500 KMS/AN avec accord de son manager et RRH