

Salut Camarades et Sympathisants,

Vous trouverez ci-dessous le sommaire avec les questions classées par thème et à la suite les questions et réponses dans leur intégralité afin de ne pas dénaturer le propos des Représentants de Proximité Référents (RPR) et la réponse de la Direction.

Les questions ont été reformulées pour les rendre plus concises et faciliter leur lecture

Si vous avez besoin de détails ou d'informations complémentaires, contactez-nous par :

- Email : focovea@orange.fr

- Par téléphone :

MAAF : RPR C. Brenon : 06.62.31.55.00

RP L. Guérit : 06.12.57.68.47

RP E. Weibel : 06.72.77.72.23.

RP B. Couturier : 07.63.46.28.10



Si tu veux le recevoir
régulièrement, dis le
moi par email !

A très bientôt

FO COVEA NIORT

SOMMAIRE

1 - Temps de travail

Qts 02 : Congé de fin de carrière : CET ouvre-t-il des droits à congés payés ?

Qts 03 : Alimentation CETR : Plus rentable, placement 13^e mois ou versement volontaire ?

Qts 04 : Récup. heures supp. : Est-ce possible de récupérer à la journée ou demi-journée ?

Qts 05 : Compteur +/- 1 heure : quels articles des accords établissent son fonctionnement ?

Qts 06 : Compteur débit crédit Tps partiel : Ecrêtage par le manager si dépassement, pourquoi ?

Qts 07 : Temps de trajet déplacement salarié à heures fixes : Assouplissement du mode d'indemnisation basée sur un règlement de 50% du tps consacré ?

Qts 08 : Manifestation de son choix de formule JATT pour les salariés en congés longue durée (maternité, arrêt maladie...)

Qts 09 : Forfait jour : absence autorisée rémunérée, est-ce déductible des 200 jours travaillés ?

Qts 11 : Possible de pouvoir badger plusieurs fois sur 1 demi-journée pour s'absenter ?

Qts 29 : Départ en retraite : Erreur de calcul de la CARSAT dans la date de départ après officialisation auprès des RH, quel recours ? Quels impacts ?

Qts 30 : Bascule SIRH: Quelles sont les dispositions prises en termes de communication à destination des contrats courts sur le solde des jours de congé ?

2- Rémunération - Argent

Qts 15 : Salarié en CDD en « arrêt maladie » : Maintien de salaire ?

Qts 17 : Prime d'expérience : date de mise en œuvre Covéa plus avantageuse que la CCN ?

Qts 18 : GMF : Suite aux réponses à la question 21 du CAS du 5/10 portant sur les Cercles fermés GMF et GMF Vie mais aussi AM



Questions CAS CSE Central

11 novembre 2020

3- Parcours emploi-compétence

Qts 19 : Accord GPEC, demande de formation (art. 5.2.4) dans un contexte 2020 particulier : Analyse des demandes avec autant d'attention que les années passées ?

Qts 20 : Accord reconnaissance : L'accord Reconnaissance semble être méconnu des managers et des collaborateurs. Son appropriation fait-elle l'objet d'une campagne sur les « bonnes pratiques » au niveau des managers et des collaborateurs ?

Sur lifebox, « mon parcours », « mon espace collaborateur », la dernière date de positionnement est affichée. Cependant où est-il possible de connaître le degré de positionnement ?

4 – Organisation et Conditions de travail

Qts 01 : Salarié en CETR et possibilité de bénéficier d'un billet de train congés annuel

Qts 10 : Règle d'arbitrage dans l'attribution de formule JATT dans un même service ?

Qts 12 : Télétravail art. 5 : salarié peut-il choisir son lieu de travail en présentiel ?

Qts 13 : Télétravail : les résultats de la P3CO sont-ils un des critères sélectif pour bénéficier du télétravail

Qts 14 : Télétravail : Process pour les collaborateurs en maladie durant la campagne de candidature TLT 2021 ?

Qts 16 : Télétravail : Equivalence nombre de jours en télétravail entre 1 salarié travaillant à 90% et un salarié temps plein travaillant sur 4,5 jours ?

Qts 21 : Véhicule de fonction et départ en retraite : Règles pour le salarié partant en retraite entre 2 et 5 ans.

Qts 22 : Véhicule de fonction : Montant minimum à payer pour les kilomètres privés. Doit-il en payer si il n'utilise pas son véhicule pour ses journées administratives (trajet vélo ou bus)

Qts 23 : Véhicule de fonction : Délai pour se mettre en conformité avec la nouvelle charte ?

Qts 24 : Véhicule de fonction électrique : Qui paie quoi (installation prise homologuée, le cout de la recharge électrique en plus d'un prix au km) ?

Qts 25 : Véhicule de fonction : Critères de révision du coût du Km privé ?

Qts 27 : Congés de proche aidant : Modalité et démarches ?

Qts 28 : Accord Handicap et formation des managers à l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap : Existe-t-il une formation pour les managers et sont-ils identifiés ?

6 – Spécifique IRP

Qts 26 : Véhicule de fonction : Comptabilisation des Km parcourus. Mode de calcul et impact modalité d'obtention d'un véhicule de fonction.

∞

QUESTIONS - REponses

Qts 01 : Pourquoi une personne en congés CETR ne peut-elle pas obtenir l'attestation pour un billet de congés annuels (SNCF) ? La personne est bien en congés, toujours salariée de l'entreprise et doit pouvoir bénéficier du billet de congés annuels (refus d'ADP).

Direction : Une personne en CETR peut bénéficier du billet de congé annuel. Le formulaire est accessible sur le site Service-public.fr

Qts 02 : Congé de fin de carrière L'utilisation de son CET, dans le cadre de ce congé, ouvre-t-il droit à CP ?

Direction : Le congé de fin de carrière en tant que tel ne peut être financé que par un CETR. Il donne lieu à Congés Payés (mais pas à JR ni à JATT).

Si un congé financé avec le CET vient se positionner avant un congé de fin de carrière (ex : si plafond CETR atteint), alors ledit congé ne donne pas droit à CP.

Seul le congé de fin de carrière donne lieu, de manière conventionnelle (préambule accord retraite) à acquisition de Congés Payés.

En pratique, les RRH et les équipes ADP conseillent aux salariés de transférer leurs droits du CET vers le CETR (lorsque le plafond de 300 jours n'est pas atteint) lorsqu'ils veulent positionner un congé de fin de carrière, ce qui leur permet d'avoir l'acquisition de CP ainsi que les abondements (15%).

Qts 03 : Alimentation de son CETR

Je peux alimenter mon CETR en plaçant la totalité ou la moitié de mon 13ème mois, soit 22 ou 11 jours. Je peux également l'alimenter du même nombre de jours en faisant des versements libres.

Question :

Dans ce cas, y'a-t-il un mode d'alimentation plus favorable qu'un autre ? Le « coût d'achat » est-il strictement identique ?

Contexte salarié : son 13ème mois est mensualisé et son salaire n'a pas évolué (aucune augmentation).

Direction : Le placement du 13ème mois est dans la majorité des cas plus favorable. Dans le contexte du salarié indiqué, il l'est systématiquement.

Qts 04 : Pour les agences MAAF, les salariés sont aux horaires collectifs selon la Fiche Organisationnelle. Pour quelles raisons les heures supplémentaires ne peuvent elle pas être récupérées sur une demi-journée entière alors que le code du travail le prévoit (Article D3121-18) ? A quel article cela fait-il référence dans l'accord temps de travail ?

Direction : Pour rappel, les heures supplémentaires sont les heures effectuées à la demande de l'employeur et qui sont qualifiées comme telles par le manager dans l'outil Pléiade. L'article 4.10 de l'accord Temps de Travail prévoit que : Au choix du.de la salarié.e, les heures supplémentaires ouvrent droit : - soit au paiement avec les majorations légales et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que celui-ci est fixé par les dispositions réglementaires ; - soit à un repos compensateur de remplacement pour l'heure et pour la majoration y afférent. Dans ce cas, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Le repos compensateur de remplacement est pris dans un délai de 3 mois après son acquisition. Le repos compensateur peut être posé par 1/2 journée ou journée Le process Pléiades des managers pour les Heures Supplémentaires est disponible sous la Workplace : taper « heures supplémentaires » et retenir l'article « gérer les temps de mon équipe ». L'ensemble des explications et documents y sont disponibles (réservés aux managers).

Qts 05 : Quels sont les articles qui définissent la notion de compteur de débit/ crédit 1h pour les salariés aux horaires collectifs des agences MAAF ?

Direction : Le compteur de variation (+1 / -1) est une souplesse accordée aux collaborateurs des agences Maaf et GMF lors de l'arrivée et départ dans la mesure où les collaborateurs sont à l'horaire fixe. Le badgeage doit correspondre aux heures travaillées du CEC.

Par exemple, si un collaborateur termine 5 minutes plus tard que l'horaire de fermeture de l'agence pour terminer une réception clientèle, il doit badger lorsqu'il quitte l'agence.

Les 5 minutes effectuées après la fermeture de l'agence viendront alimenter le compteur de variation (+1 / -1) du collaborateur.

Le compteur de variation (+1h/-1h) n'est pas visible dans l'outil, mais une anomalie est déclenchée dans le planning en cas de dépassement (en + ou en -) et une alerte mail hebdomadaire du lundi reprenant l'ensemble des anomalies des collaborateurs est adressée au manager pour son équipe.

Qts 06 : En cas de réalisation de minutes supplémentaires pour les temps partiels (non annualisés ou annualisés) des agences Maaf, pourquoi il y a un écrêtage de 10 mn par jour réalisé automatiquement par le logiciel sur le compteur débit/crédit ? A quel article cela fait-il référence ?

Direction : Cela ne fait pas référence à un article de l'accord Temps de Travail mais à une souplesse accordée pour les collaborateurs à Temps Partiel.

Les salariés concernés sont à l'horaire fixe et doivent respecter ces derniers.

Si un temps supplémentaire fait suite à une demande du manager, il convient au manager de déclarer le collaborateur en HC.

Merci de faire remonter les situations individuelles lors des permanences RP.

Qts 07 : Accord temps de travail Article 2.2 : Lorsque les salariés à l'horaire partent en déplacement, le temps de voyage est partagé de moitié avec l'entreprise alors qu'avant, tout était compté du début à la fin en temps de travail à l'exception de la pause déjeuner. L'entreprise qui applique purement et simplement le code du travail et cet article pourrait-elle assouplir la règle ?

Direction : Effectivement, l'article 2.2 de l'accord Temps de Travail prévoit que pour les collaborateurs à l'horaire, si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une compensation financière (sur la base du taux horaire) à hauteur de 50 % du dépassement.

Nous appliquons l'accord tel qu'il est rédigé.

Qts 08 : Quelle est la procédure à suivre pour choisir sa formule ATT lorsqu'on est en congés de longue durée, type congé maternité ou en arrêt maladie ?

Direction : Le salarié est interrogé à son retour : le manager, après avoir échangé avec le collaborateur sur ses souhaits, remonte sa demande à l'ADP.

Qts 09 : L'absence autorisée rémunérée pour les forfaits jour est-elle considérée comme une journée de présence ? Quel impact sur les 200 jours minimum de travail à l'année ?

Direction : Il ne s'agit pas de présence ; cela étant, les absences autorisées viennent se déduire de la durée annuelle contractuelle.

Ex : un salarié avec un forfait 200 jours absent une journée pour déménagement est attendu 199 jours (sous réserve d'autres absences qui viendraient réduire à nouveau ce nombre de jours).

Qts 10 : Attribution changement de formule JATT.

Comment sont gérées les modalités d'attribution de formules JATT en cas de multi-candidatures ?

Je précise ma question par un exemple :

Un service peut attribuer 2 formules JATT 22 jours et il y a 3 candidatures, que fait-on ? Quels sont les critères de départage ?

Direction : Il appartient alors au manager d'arbitrer. Lorsque tel est le cas, il convient de veiller à un "tour de rôle" entre les années.

Qts 11 : Les collaborateurs à l'horaire sont-ils limités à 4 badgeages par jour (un matin, 2 pour la pause dej + un pour le soir)? Peuvent-ils badger pour s'absenter momentanément dès lors que cela est compatible avec la FOT de leur unité de travail ?

Direction : Techniquement, il est possible de badger plus de 4 fois (toujours un badgeage en entrée et un badgeage en sortie). Cependant, le collaborateur doit badger le nombre de fois attendu, c'est-à-dire 4 fois pour une journée et 2 fois pour une demi-journée. Si le collaborateur devait s'absenter sur une plage sur laquelle il est attendu, il lui appartient d'obtenir l'accord de son manager.

Qts 12 : L'article 5 de l'accord sur le télétravail prévoit le travail en tous lieux sur les prérequis suivants :

- Salarié dont le travail est éligible au travail à distance.
- Site éligible et dûment identifié comme tel par Covéa-immobilier.
- Ajoutons bien que non mentionné dans l'article une application en accord avec le manager.

Exemple fictif :

- Un salarié habite à Tours et est basé à Montparnasse (salarié AIS).
- Il dispose de 2 jours de TLT.
- En accord avec son manager il peut et souhaite travailler une journée sur un site Covéa de Tours exemple FIDELIA.
- Le site est dûment balisé et reconnu par Covéa Immobilier comme éligible au travail en tous lieux.

Question : Peut-il travailler sur le site de Tours ?

Direction : Non, le travail en tout lieu vise des cas temporaires, et les sites COVEA IMMO concernent les différents COVESPACE (ex : Tivoli, Montparnasse...).

Il ne vise pas des solutions pérennes de rattachement sur un autre site.

L'article 5 de l'accord Télétravail : "Afin de tenir compte de l'implantation des activités au sein des différentes Entités, celles-ci entendent adapter les espaces de travail afin de permettre au salarié d'optimiser ses temps de travail et de déplacement facteur de performances et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Le travail en tout site, rendu possible par l'évolution des technologies de l'information et des communications, s'entend au sens du présent accord, d'un mode d'organisation particulier du travail dont l'activité peut être réalisée à distance, à la condition expresse de ne pas perturber le bon fonctionnement du service et dans un site ayant fait l'objet d'une validation par covéa immobilier reconnaissant que ce dernier peut être utilisé à cette fin (exemples : salles de réunion, salles identifiées comme mutualisables, bureaux de passage). Ces lieux font l'objet d'une signalisation particulière et d'une communication au sein des Entités permettant de les identifier comme pouvant être utilisés pour un travail à distance."

Dans votre exemple, la personne ne peut donc pas venir travailler sur le site de Tours.

Qts 13 : Certains managers voire certaines directions n'acceptent d'étudier le dossier de télétravail ou de l'accorder uniquement si le postulant obtient ses objectifs de P3CO.

Nous rappelons que les objectifs P3CO sont des objectifs de surperformance et que le salarié qui ne les atteint pas tous, n'est pas pour autant en difficulté dans son poste et ne doit donc pas être considéré comme non autonome.

Nous demandons donc à la direction une réponse claire : l'atteinte des objectifs P3CO est-elle, oui ou non, un critère d'évaluation dans le dossier de candidature pour le télétravail ?

Questions CAS CSE Central

11 novembre 2020

Direction : Ce sont les critères de l'accord Télétravail qui s'appliquent. Parmi les conditions d'éligibilité au télétravail, la validation managériale doit porter sur la capacité du collaborateur à exercer son activité en toute autonomie à son domicile. Le fait d'avoir des résultats inférieurs à ceux d'autres collaborateurs ne constitue pas en soi un motif de refus pour accéder au télétravail.

Qts 14 : **Quel process doit réaliser un collaborateur, qui est en arrêt maladie pendant la campagne de TLT pour être éligible pour 2021 ?**

Direction : Les collaborateurs absents durant la campagne Télétravail 2021 pourront candidater à compter de janvier 2021 via un formulaire d'accès au télétravail qui sera mis à disposition dans LIFEBox > Mon parcours. Les critères d'éligibilité seront identiques à ceux de la campagne et la candidature sera également soumise à la validation du manager. Des communications sont programmées prochainement sur ce nouveau process et un guide de candidature sera mis à la disposition des collaborateurs afin de les accompagner dans cette démarche.

Qts 15 : **Arrêt Maladie : Un salarié en CDD a-t-il un maintien de salaire en cas d'arrêt maladie ?**

Direction : Oui, il y a un maintien sauf pour les FIDELIA ASSISTANCE présents depuis moins d'un an qui ont 3 jours de carence. Cette règle sera uniformisée au 1er janvier 2021 : fin de la carence et mise en place du maintien de salaire et de la subrogation pour tous.

Qts 16 : **Les documents de la campagne télétravail 2021 stipulent les informations suivantes pour définir le nombre de jours de télétravail : En application de l'accord Télétravail, pour rappel : « Pour les collaborateurs à temps plein : saisie de 1 ou 2 jours par semaine, Pour les collaborateurs à temps partiel (minimum 70% d'un temps plein) : saisie de 0,5 ou 1 jour par semaine, Pour les collaborateurs travaillant 4,5 jours par semaine : rythme de 0,5 ou 1 ou 1,5 ou 2 jours par semaine possible ».**

Un travailleur à 90% avec une journée de TP une semaine sur 2 peut-il être considéré dans la même situation qu'un collaborateur sur 4,5 jours et ainsi bénéficier d'un jour de télétravail la semaine où il travaille 4 jours et 2 jours de télétravail la semaine où il travaille 5 jours ?

Direction : Pour les collaborateurs à temps partiel, deux cas de figure se posent : - le collaborateur bénéficie du télétravail régulier : les conditions fixées par l'accord et son avenant prévoit 1 jour de télétravail par semaine. Des dérogations sont prévues pour permettre 2 jours de télétravail par semaine, sous réserve de garantir le principe de présence sur site 3 jours par semaine. Il n'est en revanche pas possible de faire varier le nombre de jours de télétravail régulier d'une semaine à l'autre. Ce collaborateur ne peut donc prétendre à plus d'un jour de télétravail par semaine - le collaborateur bénéficie du télétravail flexible : son enveloppe de jours flexibles est proratisée par rapport à son taux d'activité. Il peut ensuite soumettre chaque semaine ses jours de télétravail à la validation de son manager et alterner entre 1 et 2 jours de télétravail.

Qts 17 : **Prime d'expérience**

- **A l'occasion de la CAS du 5 octobre dernier, la Direction a apporté des éléments de réponse concernant les mouvements de collaborateurs dans les entités du Groupe :**

« C'est la date d'entrée dans le Groupe COVEA qui est prise en compte pour le déclenchement de la prime d'expérience. Il n'y a donc pas de carence telle qu'évoquée.

La prime d'expérience est appliquée selon les dispositions de la CCN ASSURANCES (cf. accord Statut conventionnel de TELEASSURANCES, art. 2-2-5).

Ce fonctionnement est actif depuis la mise en œuvre de l'accord rémunération du statut commun, soit le 1er juin 2018 ».

Surpris par la dernière affirmation, l'avis de l'Inspection du Travail du 92 a été sollicité et voici son analyse : « Vous noterez que la référence à l'article 3.3 de l'accord « Rémunération » est sans rapport avec le sujet : il n'y est pas dit que l'accord s'applique à compter de l'entrée en vigueur du SIRH (01/06/2018), mais uniquement que, à titre exceptionnel, le SMA sera revalorisé à cette date. Il est évident que seule compte la date d'entrée en vigueur de l'accord en lui-même, fixée par l'article 5.1 au 1er janvier 2018. L'accord « Transition » n'évoque effectivement aucune mesure transitoire relative à la prime d'expérience, susceptible par exemple d'en différer l'application ».

Nous remercions la Direction de valider l'approche de l'Inspection du Travail et de confirmer que l'accord « Rémunération » s'applique bien dès le 1er janvier 2018 à la problématique visée.

Direction : Nous avons cité le 1er juin 2018 car il s'agit de la date de mise en œuvre du SIRH paie groupe. A cette date ont été uniformisées un certain nombre de règles, dont la mise en œuvre d'une date d'ancienneté groupe s'agissant notamment de la prime d'expérience. Cette prise en compte de la date d'ancienneté groupe est plus favorable que l'application des CCN Assurance et Courtage qui régissent ce dispositif. L'accord Rémunération ne traite effectivement pas du sujet évoqué ici. Merci de faire remonter les situations individuelles dans le cadre des permanences RP.

Qts 18 : Questions / remarques suite aux réponses à la question 21 du CAS du 5/10

- Cercles fermés GMF et GMF Vie

Merci de confirmer que la Prime de vacances et le 13ème mois ne sont pas pris en compte dans le calcul. Dans l'exemple le salarié à 40 ans d'ancienneté mais le calcul de la prime en prend en compte 35. Cela semblerait supposer que l'ancienneté est plafonnée à 35 ans ce que ne prévoit pas la Note de la direction de juillet 1975 ni celle, d'ailleurs, de 1959.

- Cercle fermé AM

Une remarque sur l'exemple : si AM dépend de la CCN Assurance, le pourcentage n'est pas de 15 % mais de 10.

Direction : 1. Nous vous confirmons que la Prime de vacances et le 13ème mois ne sont pas pris en compte dans le calcul. 2. Dans votre exemple, il faut bien prendre en compte l'ancienneté globale soit 40 ans. La prime est égale à $40 \times 2\,122\text{€} \times 25\% = 21\,220$ mais plafonnée à 16 967 € ($2\,122\text{€} \times 8$). 3. Le salarié bénéficiera bien de l'indemnité du statut c'est-à-dire la règle applicable au niveau de la société lors du départ à la retraite. Il y a une erreur sur le calcul également : la majoration de 32% s'applique sur la rémunération annuelle et non sur l'indemnité soit 7 680 € ($24\,000\text{€} \times 32\%$) à ajouter au 9 066 €, ce qui fait un total de 16 746 €.

Qts 19 : Accord GPEC : Bien que l'année 2020 soit une année particulière, la Direction peut-elle nous confirmer que les demandes de formations qualifiantes ou diplômantes de l'article 5.2.4 seront étudiées avec autant d'attention que les années passées ?

Direction : La campagne 2019/2020 est terminée. Les collaborateurs ont été informés des décisions (acceptation ou refus) concernant leur demande et les inscriptions sont faites. La prochaine campagne de recensement des formations qualifiantes (diplômantes ou certifiantes) va s'ouvrir comme prévu du 30 novembre au 18 décembre 2020.

Qts 20 : Accord reconnaissance : L'accord Reconnaissance semble être méconnu des managers et des collaborateurs. Son appropriation fait-elle l'objet d'une campagne sur les « bonnes pratiques » au niveau des managers et des collaborateurs?

Sur lifebox, « mon parcours », « mon espace collaborateur », la dernière date de positionnement est affichée. Cependant où est-il possible de connaître le degré de positionnement ?

Direction : Des informations concernant l'accord Reconnaissance sont à disposition de l'ensemble des collaborateurs sous la Workplace (vidéo explicative, explication des grands degrés, de la définition des degrés...). A la mise en œuvre du Statut Commun, les RRH ont démultiplié ce dispositif auprès de l'ensemble des managers. Il est également ré-abordé dans le cadre des campagnes d'entretien annuel et d'augmentations et primes, dispositifs auxquels il est adhérent. Les collaborateurs peuvent consulter leur degré dans Lifebox/mon parcours/Mon espace collaborateur, il figure sous l'intitulé « degré ACAA », au-dessus de l'information de la dernière date de positionnement. S'il n'y a jamais eu de positionnement, l'information n'apparaît pas à l'écran.

Qts 21 : **Quelle est la règle pour les salariés partant en retraite dans plus de 2 ans et moins de 5 ans (délai de 2 ans de mise en conformité + véhicules de fonction qui sera rendu avant la fin de la convention des 3 ans) ? Lors de la dernière obligation de passer en véhicule de fonction, il y avait eu des dérogations pour les salariés qui devaient partir en retraite afin d'éviter de leur obliger de prendre un véhicule de fonction pour moins de 3 ans.**

Direction : Un collaborateur dont le départ à la retraite aurait été officialisé (processus lifebox validé) sera exclu de l'obligation de passer au véhicule d'entreprise ainsi que du renouvellement de son véhicule d'entreprise actuel s'il en possède un et que le contrat arrive à échéance avant la date de départ à la retraite. Pendant la période de CETR, la préconisation de la DRH est la restitution du véhicule en début de CETR.

Qts 22 : **Y a-t-il un nombre de km privés minimum à payer avec le véhicule de fonction (mensualité prélevée sur salaire) ? Si le salarié ne fait pas de km personnel (par exemple il va faire sa journée d'administratif à son bureau en bus ou à vélo), est-ce possible ?**

Direction : La mensualité prélevée en paye est évaluée en fonction du nombre de kilomètres privés estimés au moment de la signature du contrat. Une régularisation a lieu chaque début d'année en fonction du nombre de kilomètres privés réellement parcourus. Sur la 2ème partie de la question : Oui, c'est possible. En effet, la charte prévoit la possibilité d'utiliser le véhicule d'entreprise pour les trajets privés avec une facturation des kilomètres privés selon le nouveau barème mais il ne s'agit pas d'une obligation.

Qts 23 : **Il y a un délai de 2 ans pour se mettre en conformité, le collaborateur peut-il changer son véhicule privé dans cette période de 2 ans et rester en véhicule personnel jusqu'à la date butoir?**

Direction : Il est instauré une période de transition de 2 ans pour les collaborateurs qui sont détenteurs de leur véhicule personnel (acheté neuf ou d'occasion) depuis moins de 2 ans à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle charte (soit au 01/11/20). Un collaborateur qui, à cette date du 01/11/20, détient son véhicule personnel depuis au moins 2 ans doit passer au véhicule d'entreprise au plus tôt.

Qts 24 : **Il y a la possibilité d'opter pour un véhicule de fonction électrique : qui prend en charge l'installation au domicile de la prise de courant homologuée ? Qui paye l'électricité pour la recharge ? Le salarié devra payer l'électricité de recharge du véhicule pour les km pro et pri, plus un prix du km privé.**

Direction : Il n'est pas prévu de prise en charge par l'entreprise.

Qts 25 : Dans la charte il est indiqué : « Le coût du km privé pouvant être révisé en fonction de l'évolution de différents paramètres », merci de nous donner la liste exhaustive de ces paramètres pour chaque type de véhicule de fonction (véhicule diesel / hybride / électrique)?

Direction : Les paramètres qui font que le coût du km peut évoluer sont notamment l'entretien, les pneus, le carburant, la fiscalité, les coûts de restitution, l'assurance... Par ailleurs les constructeurs font régulièrement des mises à jour de leurs modèles qui peuvent aussi influencer sur les coûts.

Qts 26 : Comment sont considérés les km syndicaux ? Sont-ils inclus dans le total des km déterminant l'obligation de passer en véhicule de fonction ? Ou comme précédemment, les km syndicaux sont comptabilisés à part ?

Direction : Les élus qui disposent d'un véhicule d'entreprise et qui ont un déplacement dans le cadre de leur mandat, dans la limite prescrite par l'accord, déclarent les kilomètres effectués dans un cadre syndical au même titre que les kilomètres professionnels. Cela ne génère pas de remboursement mais c'est pris en compte par le groupe Notes de Frais pour calculer le nombre de kilomètres professionnels parcouru par an pour déterminer qui est éligible aux véhicules d'entreprise.

Qts 27 : Les aidants qui soutiennent une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peuvent bénéficier d'un congé de trois mois (non rémunéré par l'employeur). Quelles démarches Covéa a mis en place pour communiquer auprès des salariés ? Quelle est la procédure pour bénéficier de ce nouveau dispositif ?

Direction : Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé peut-être cumulé avec les jours d'absence (7 jours) concernant l'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave de l'enfant, du salarié ou de son conjoint. Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise. La personne accompagnée par le salarié, doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne accompagnée peut-être : - la personne avec qui le salarié vit en couple, - son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...), - l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple, - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Il est indemnisé pour une période de 3 mois maximum par la Sécurité Sociale. Le salarié adresse sa demande par écrit à l'employeur via un processus lifebox « demande de suspension/ congé proche aidant » (Il convient de déposer en pièce jointe le courrier de demande). La demande doit préciser : - la volonté de suspendre le contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant - la date du départ en congé - la volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel). La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Pour les collaborateurs Fidélia jusqu'au 31 décembre 2020, une fois que le salarié a fait le point avec son manager et RRH, il peut se rapprocher de l'ADP avec les justificatifs associés. Au delà, ils pourront faire leur demande dans Lifebox via le motif dédié.

Questions CAS CSE Central 11 novembre 2020

Qts 28 : Accord Handicap : Les managers avec dans leur équipe une personne en situation de handicap n'ont pas tous reçu de formation pour les sensibiliser sur ce sujet délicat. Peut-on faire un lien entre la personne en situation de handicap et son manager ? Peut-on faire en sorte de former les managers concernés sur le sujet une fois identifiés ?

Direction : Les managers sont invités à suivre la formation délivrée par Atout et Handicap dès lors qu'ils sont identifiés comme ayant un collaborateur en situation de handicap dans leur équipe. Cette identification se réalise au fur et à mesure des recrutements de personnes en situation de handicap et des nouvelles reconnaissances handicap en cours d'emploi. Si les managers conviés à suivre la formation ne sont pas disponibles lors des sessions proposées, ils sont automatiquement invités à se positionner sur les créneaux suivants. La mission handicap en lien avec la distribution de la formation veille à ce que cette formation soit suivie.

Qts 29 : Si la carsat s'est trompée dans le calcul de la date de départ en retraite d'un collaborateur, alors que le salarié a déjà officialisé sa demande auprès de la DRH, quel recours a le salarié pour modifier sa demande auprès de la RH (y compris période de CETR) ?

Direction : Ce motif n'entre pas dans ceux permettant de réviser une date de départ (cf article 2.3.2.3 de l'accord Retraite). Cependant, et si l'erreur peut être "justifiée", le dossier peut être examiné et éventuellement il peut être considéré que cela impacte de manière majeure la situation du collaborateur (ce qui peut alors donner lieu à révision, le cas échéant).

Qts 30 : Bascule SIRH: Quelles sont les dispositions prises en terme de communication à destination des contrats courts sur le solde des jours de congé ?

Direction : Dans le cadre de l'intégration de Fidélia au sein du SIRH Groupe, il est prévu différentes communications auprès des managers et des collaborateurs les informant notamment des périodes de coupure de l'outil et des actions qu'ils doivent anticiper