Commission de suivi du 21 octobre 2016	
Questions d'interprétation	**Eléments d'interprétation**
12 jours de récupération par an Bien qu'en théorie les salariés peuvent poser jusqu'à 1 journée de récupération par mois et au maxi 12 par an, pourquoi les managers ont reçu comme consigne de les refuser. Quid des personnes (genre CRC) qui dépassent chaque jour de quelques minutes ? Les heures seront elle écrêtées ?	Aucune consigne n'a été donnée dans ce sens. Il est rappelé que le refus, comme l'acceptation, des demandes de journée de récupération n'est pas systématique. Termes de l'accord : "le collaborateur peut récupérer en fonction de l'activité du service en s'absentant une journée ou demi-journée, avec l'accord de son responsable hiérarchique." Il est effectivement demandé aux managers d'être attentifs à la bonne application de la durée du travail dans ses équipes. La communication sur ces sujets va être reprise.
12 jours de récupération par an (Réunica 2016) Les salariés ex-Réunica peuvent poser, jusqu'au 31/12/2016, 1 journée de récupération par mois et au maxi 12 par an. Pourquoi certains managers les refusent ? Cela permet également de faire face à la charge de travail de fin d'année dans certains services. Les collaborateurs seront-ils embêtés si pour respecter cette directive ils doivent partir plus tôt et ainsi décaler leur traitement des dossiers ?	L'accord continue de s'appliquer selon les mêmes modalités. Le manager valide ou non la demande en fonction de l'activité du service.
JRTT hebdo et heures des collaborateurs en situation de handicap Dans le cadre d'un changement de formule, est-il possible de choisir la formule modalité 2 (Demi-JRTT programmés sur l'année : 4,5 jours par semaine) et d'accoler le même jour les 5 heures par semaine accordées pour un salarié supportant un handicap (cumul hebdomadaire après validation du manager)?	Rappel de la disposition de la CCN : « une réduction horaire de 5 heures est accordée aux salariés supportant un handicap à leur demande et quel que soit leur âge ; les modalités de sa mise en œuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction. » Les modalités sont donc à déterminer entre le collaborateur et son manager, en lien avec le médecin du travail.

Durée du travail

Soins enfants < 16 ans Nous demandons à ce que la DRH revienne sur les quelques personnes qui ont eu un refus des congés alors qu'elles n'étaient pas informées que le justificatif médical doit mentionner "nécessite la présence du parent"	Direction : le certificat médical doit mentionner la nécessité de présence du parent. Organisations syndicales : le certificat médical ne devrait pas avoir à préciser la nécessité d'une présence parentale
Pose des JRTT accolés aux congés Pourquoi certains managers refusent les demandes de congés et jrtt accolés ?	Il est rappelé que les nouvelles modalités de durée du travail entrent en vigueur au 1er janvier 2017 pour les collaborateurs présents dans le Groupe au 1er juillet 2016. En application de l'accord conclu le 23 juin 2016, les JRTT peuvent être modifiés (dans les limites fixées par l'accord) et accolés à des congés dans le cadre des modalités 1 et 2. Dans le cadre de la modalité 3 les JRTT peuvent être accolés à des congés.
Pose des JRTT anticipés pour la formule 3 Pourquoi certains managers demandent de poser les JRTT 2017 alors que la formule 3 permet justement de ne pas avoir à le faire ?	Chaque manager peut, dans le cadre de la bonne organisation de son service, demander de la visibilité sur les prévisions de congés et JRTT de ses collaborateurs.
Dans le calcul des 50% de présence dans les services, les animateurs comptent-ils dans l'effectif ?	Les 50% requis tiennent compte du management.
Soins conjoints et >16ans Pouvez-vous préciser la notion de maladie grave qui doit figurer sur l'attestation médicale ? N'est-ce pas d'ailleurs s'immiscer dans le dossier médical du collaborateur que de poser cette question ? Par ailleurs, si ma mère se casse le bras et que je doive l'accompagner, cela n'est pas une maladie et pourtant elle aura besoin que je l'accompagne,	Direction : Le certificat médical doit indiquer « maladie grave nécessitant la présence d'un parent ». Organisation syndicale : cette précision de « maladie grave » ne devrait pas être requise.

Règle pour attribution des jours de fractionnement : chez REUNICA = 2 jours de fractionnement si 10 jours de CP pris en dehors de la période de congé d'été, y compris les jours fériés. exemple : une salarié a posé des CP: du 11 au 24 juillet, soit 9 jours. Elle aurait bénéficié des 2 jours de fractionnement. Nouvelles règles = 10 jours de CP consécutifs posés (donc en décomptant les jours fériés et jours de pont). La nouvelle règle n'a pas été expliquée aux salariés avant la pose de congé, d'où perte de droit pour certains salariés.	La Direction analyse la volumétrie de collaborateurs concernés.
<u>Cadres au forfait jours (Article 5 et suivants)</u>	
Plusieurs remontées laissent entendre qu'on insiste auprès des cadres au forfait jours pour qu'ils soient impérativement présents pendant les plages d'horaire collectif. Cela va à l'encontre de l'accord signé qui a aucun moment n'a prévu une plage horaire de présence. Le discours qui a toujours été tenu par la direction pendant la négociation quand les OS demandaient que le nombre de jours de RTT soit le même pour tous: "les cadres au forfait sont autonomes, ils ont la souplesse et ne sont pas tenus par l'horaire collectif ce qui justifie qu'ils aient moins de jours". Nous demandons qu'un rappel soit fait aux responsables de l'application de cet article des statuts.	Les collaborateurs en forfait jours ne sont effectivement pas soumis au règlement d'horaires variables prévoyant les plages applicables au sein de l'entreprise. Ces règles ont été rappelées lors des réunions de présentation aux membres du Comadir.
<u>Règlement d'horaire variable Art 2 B</u>	
Des salariés sont reconnus "handicapés" et à ce titre bénéficient d'une réduction horaire de 5h par semaine. Certains d'entre eux atteignent 60 ans et devraient bénéficier également de la réduction CCN art 30 de 2h30 par semaine. La DRH précise qu'elles ne peuvent pas cumuler ces deux réductions. Rien dans le texte de la CCN n'empêche ce cumul. pourquoi avoir cette vision restrictive pour l'application de réductions qui sont de nature différente? D'ailleurs si on veut éviter toute discrimination, à minima les salariés handicapés à l'horaire collectif devraient bénéficier des mêmes droits que les salariés handicapés au forfait jours. Si vous relisez l'art 30, il accorde 3 jours à ces cadres handicapés quand il n'en accorde qu'un quand un salarié non handicapé passe les 60 ans.	Ces réductions horaires ne se cumulent pas. La branche des Institutions de retraite complémentaires et de prévoyance indique qu'elles ne se cumulent pas car elles répondent au même motif de réduction, c'est-à-dire la diminution des capacités physiques.

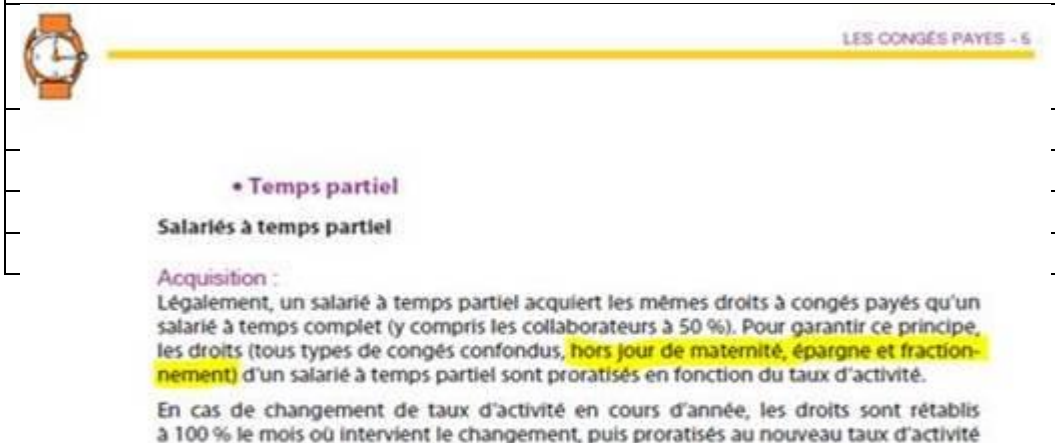
Choix temps de travail	
Pouvez-vous nous confirmer qu'en l'absence de choix :	OUI
- les collaborateurs issus des GIE RÉUNICA et SYSTALIANS maintiennent leur ancienne organisation et durée du temps de travail	
- les collaborateurs issus du GIE AG2R se verront appliquer la modalité 4 par défaut soit pas de RTT, 6H51 par jour	OUI
Chapitre 3 Modalités de paiement du salaire	
Pouvez-vous nous confirmer qu'en l'absence de choix :	
- les collaborateurs issus des GIE REUNICA ou SYSTALIANS se verront appliquer la modalité 1 par défaut (modalité 1 : paiement par défaut sur 14 mois).	OUI
- les collaborateurs issus du GIE AG2R maintiennent leur ancienne périodicité de paiement	OUI
Congés supplémentaires Art 7.2	
Des divergences apparaissent dans la présentation qui a été faite de la prise de ce congé. Si cette semaine de congés supplémentaires est bien acquise l'année de son cinquante huitième anniversaire, merci de nous confirmer qu'il doit être pris dans les douze mois suivants cette date anniversaire.	C'est en effet le cas.
Récupération des reports d'heures	
Les interprétations sur cette récupération varient fortement d'un site à l'autre.	
Sauf à démontrer le contraire, les reports d'heures effectuées sont des heures travaillées.	
Traitement des absences Art 2.6	
Sur la proratisation des absences du salarié: pourrait-il en être informé chaque trimestre pour lui éviter de se retrouver en situation délicate en fin d'année	Le collaborateur aura la visibilité sur son self RH en M+1.
Journée de solidarité Temps partiel Art 3.3	

Un salarié qui travaille à temps partiel avec comme journée d'absence tous les mercredis à des journées de travail de 6H50. Comment est décomptée en heure dans le compteur annuel débit/crédit la journée de solidarité?	La journée de solidarité correspond à la durée journalière de travail du collaborateur (temps plein : 6h51). Pour les collaborateurs à temps partiel, le temps pris en compte sur cette journée est prorata selon le taux d'activité (6h51 x taux d'activité).
CET et temps partiel	Les jours de congés des collaborateurs issus de REUNICA et SYSTALIANS ont été convertis en droits plein dès le 1er janvier 2016 (alors que jusqu'au 31 décembre 2015 ils étaient proratés). Ainsi, les jours de CP placés sur le CET ont été convertis en ETP. Pour rappel : Conversion en ETP : nombre de jours de solde de CP placés x taux d'activité = nombre de jours CET.
Un salarié ex Réunica travaille à mi-temps et pour rappel, jusqu'au 30/06/2016 (temps de travail REUNICA), les temps partiels obtenaient déjà leurs jours proratisés. Donc lorsqu'elle a voulu placer ses jours restants en CET, il n'y avait pas lieu de les "re-proratiser".	
Visiblement sa gestionnaire de paye ne l'entend pas de cette oreille puisqu'elle lui a répond oralement que maintenant on appliquait la règle AG2R. La règle change, mais pas sur des jours acquis avant le 30/06/2016.	
Ci-dessous, ses explications détaillées :	
Ci-après le calcul CET tel qu'il se faisait : formule à 50%.	
Au 31/05/2016 il lui restait 12 jours ouvrés qu'il comptait mettre en CET ?	
Ces 12 jours correspondent :	
-> 13 jours de CP(jours ouvrés à 50%) - 5jours de CP pris soit un solde de 8 jours CP	
+ 2 jours de fractionnement	
+ 2 jours d'ancienneté (sur 4 acquis)	
-> soit un total de **12 jours ouvrés en + dans son CET** au 01/06/2016	
cf sur le tableau ci-dessous, "jaune fluo" qu'il avait "sauvegardé" pour vérifier les comptes	

Soldes en cours

Motif d'absence	Année de référence	Acquis	Pris	En attente de validation	Annulé en attente de validation	Jours ancienneté	ajustement manuel 2	Report de l'année précédente	Report total CET	Solde*
J- CONGES PAYES AG2R	2016	25	0	0	0	2	0	12	0	39
J-RTT (NON FORFAIT JOUR)	2016	5	4	0	0	0	0	0	0	1

*Solde = Acquis - Pris - En attente de validation + Annulé en attente de validation + Jours ancienneté + ajustement manuel 2 + Report - CET

Ci-après le calcul effectué cette année par le service RH :	Chaque collaborateur peut épargner 12 jours ouvrés par an de congés, ce plafond n'étant pas proratisé en fonction du taux d'activité du collaborateur. Rappel : les possibilités d'épargne des jours de congés sur le CET concernent la cinquième semaine, les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement, les 5 jours de congés supplémentaires pour les collaborateurs de plus de 58 ans. La Direction indique qu'un document d'information précis sur ce sujet va prochainement être mis en ligne sur Declics.
-> reste 8 CP qui correspondent à 16 CP temps plein donc ils n'en gardent que 10 maximum épargnables	
+ 2 jours de fractionnement	
+ 4 jours d'ancienneté	
soit un total de (10+2+4) x50% **soit 8 jours en + dans le CET au 01/06/2016.**	
-> désormais les RH proratisent les jours épargnables soit 10 CP maximum, pour moi à 50% il ne peut en épargner que 5 CP par an, ce n'était pas le cas antérieurement	
-> ils proratisent les jours de fractionnement soit 2 à 50% = 1 seul jour retenu, ça aussi c'est nouveau	
-> ils proratisent les jours d'ancienneté 4 x 50%, là, le calcul n'a pas changé	
Les questions que l'on pose :	
----> expliquer l'interprétation de la fiche pratique CP de 2014 et 2015, le "jaune fluo"	
----> indiquer quel est le nombre cumulé de jours CET qu'il peut épargner selon son temps partiel, 110 ou 220 ?	Le plafond n'est pas proratisé en fonction du taux d'activité du collaborateur.
	

Primes anniversaires (ex Réunica) Art12.6	
"Les primes anniversaires ne peuvent se cumuler avec les gratifications versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail que si un délai de trois ans s'est écoulé entre une prime et une gratification."	Date retenue : versement de la prime ou de la gratification.
Comment s'apprécie ce délai?	
TEMPS TRAVAILLÉ ET DEPART PRECIPITÉ DU SALARIE en cours de journée: le non-retour au poste est ensuite accompagné par un justificatif d'absence (soins enfant etc..). Qu'en est-il du temps badgé qui vient en plus de la période neutralisée et validée en absence ?	Dans cette hypothèse, le collaborateur peut poser soit une journée (et les heures effectuées sont neutralisées), soit une demie journée. ex : départ à 10h00 ; soit le collaborateur pose une journée et les heures effectuées sont neutralisées ; soit le collaborateur pose 1/2 journée et les heures non effectuées sur la matinée génèrent un débit.
Valeur des congés "dits supplémentaires" (ancienneté, décès, droit 58ème anniversaire etc.) pour un salarié en temps partiel (1,25/ 1 ?). La notice d'information ne fait référence qu'à une conversion des congés annuels.	Les jours de congés payés y compris congés ancienneté, fractionnement et congés supplémentaires (5 jours pour les collaborateurs de plus de 58 ans) sont décomptés selon les mêmes modalités (cf. fiche pratique sur Déclics). Les congés exceptionnels (mariage, décès, etc.), pour leur part, sont décomptés en jours ouvrés (et non en jours travaillés)
PERIODICITE DE VERSEMENT : l'accord ne mentionne pas un groupe fermé pour conserver un choix en 13ème pour l'un des ex périmètres mais seulement 12 ou 14. Par contre sur e parapheur, possibilité offerte sur ex AG2R, pas sur Ex RÉUNICA. Or inéquité des périmètres avec incidence sur possibilité épargne sur CET du 13ème mois ou prime vacances. Pour épargner, il faut avoir un paiement à part du 13ème mois ou prime de vacance, donc modalité 12 ou en 13 versements ? obligation pour les ex REUNICA de passer en 12.	Le versement sur 13 mois est prévu dans les contrats de travail des collaborateurs issus du GIE AG2R. C'est la raison pour laquelle, à défaut de choix, ils conserveront ces modalités de versement.

Durée du travail

L'ensemble des collaborateurs (plateforme groupe, plateforme Cicas ainsi que les renforts) n'ont pas perçu la prime mensuelle dans le salaire de septembre.	La régularisation est effectuée sur le bulletin de salaire du mois d'octobre 2016.
Pose d'une journée de crédit "par anticipation "sans avoir encore réalisé la totalité du crédit à faire pour cette absence nécessaire.	Ce n'est pas possible.
Période de référence pour analyse du temps hebdomadaire fait pour le paiement d'heures supplémentaires/complémentaires. Motif d'absence neutralisée pour le temps validé.	Il s'agit de la semaine civile (du lundi au dimanche).
CONGES PARENTAUX: retour en 2017 avec changement de taux d'activité: positionnement	Les collaborateurs seront sollicités à l'occasion de leur retour.
MAINTIEN DE SALAIRES: bilan sur le nombre de personnes ayant vu leurs salaires nets diminués	Ce n'est pas une question d'interprétation
NEUTRALISATION RTT pour maladie suivant les formules de travail: exemple d'interrogation formule 1 et 2 par rapport à la formule 3 sur une semaine d'arrêt maladie comportant un RTT déjà positionné.	La règle de proratisation est la même pour toutes les modalités de temps de travail.
CET Il est clairement dit dans l'accord que la cinquième semaine de CP, transférée vers le CET, n'est pas monétisable. Il aurait fallu préciser que lors du transfert de jours de CET vers le PEE et PERCO, cette règle s'appliquait aussi. Certaines personnes ont eu la surprise de ne pas pouvoir transférer la totalité de leurs jours épargnés. C'est la loi mais il aurait été utile de le préciser car les salariés ne connaissaient pas cette règle et elle n'est pas toujours évidente à appréhender.	La communication sur ces éléments va être précisée.

Quelles solutions a été envisagées par la direction pour les salariés absents n'ayant pas pu faire leur choix sur le e-parapheur, dans les délais imposés.	2 situations : - Un retour prévu en 2016 ou début 2017 : les collaborateurs ont été sollicités dans le cadre de cette campagne ; - Un retour envisagé à plus long terme : ces collaborateurs seront interrogés à l'occasion de leur retour.
Modalité du calcul pour l'attribution des tickets Restaurant à compter du 1er juillet 2016	Cette règle est indiquée dans l'accord : un titre restaurant par jour de travail. Seuls les jours de présence effective à son poste de travail donne ouvrent droit à l'attribution d'un nombre correspondant de titres restaurant. L'employeur ne peut distribuer de titre restaurant pour les jours d'absence et pour les jours dont le repas n'est pas compris dans leur horaire journalier, et quand le travail ne reprend pas après la pause déjeuner. Distribution du mois d'août : ce sont les absences du mois de juin qui ont été prises en compte.
Pour quelles raisons certains compteurs CET sont plafonnés différemment dans le self RH ?	Il n'y a pas de plafond différents dans le CET.