

Questions Réunion Représentants de proximité du 18 mai 2020

Question 1 : GAM-CFTC

Participation et congés imposés : partageons aussi les bénéfices

Il est actuellement demandé aux salariés AUSY de faire des efforts extrêmement importants pour aider AUSY suite à l'épidémie de COVID19 et les impacts financiers qui en découlent, notamment en posant des jours de RTT acquis, de jours pris sur le CET ainsi que des jours de congés payés. Lors de son allocution aux salariés du jeudi 23 avril 2020, notre Directeur Général se félicitait du soutien des salariés qui avaient massivement répondu à cette demande de solidarité vis-à-vis de l'entreprise.

Nous ne polémiquerons pas sur le côté volontaire de cette solidarité, même si l'envie ne nous manque pas de le faire.

Toutefois, si les efforts demandés aux salariés pourraient, d'une certaine façon et sous certaines conditions, encore se comprendre, il se pose alors inévitablement la question de la récompense face aux efforts faits.

Depuis de nombreuses années, AUSY faisait d'excellents résultats financiers lui permettant une forte croissance, de racheter des sociétés, de se développer à l'international, de payer grassement ses actionnaires. Pour autant, les salariés n'avaient pendant toutes ces années, aucune participation aux bénéfices à cause de l'accumulation des capitaux propres par AUSY, et aucun intéressement puisqu'il n'y a pas d'accord d'entreprise ouvrant de tels droits.

A ce jour, la formule légale de calcul de la participation est appliquée, elle est prévue pour s'appliquer à une entreprise classique ce qui n'est pas le cas des SSII. Une autre formule de calcul de la participation plus juste pourrait être mise en place via un accord d'entreprise, ce que refuse la Direction.

Au vu de la solidarité faite par les salariés, AUSY fera-t-il preuve d'une telle générosité en retour vis-à-vis des salariés ? Plus spécifiquement, est-ce que la Direction va engager dès à présent des négociations loyales avec les délégués syndicaux afin qu'un accord d'entreprise établisse une formule de calcul dérogatoire de la participation, ainsi qu'un accord d'entreprise pour la mise en place de l'intéressement, ce qui permettrait aux salariés de récolter le fruit de leurs efforts lorsque les conditions économiques seront redevenues meilleures ?

Il serait révoltant qu'AUSY demande aux salariés de participer à ses pertes financières et non à ses bénéfices.

Réponse :

Cela n'est pas un sujet prioritaire vu la grave crise économique et financière que nous traversons. Cela pourra être envisagé à moyen terme.

Question 2 : KMU-CFTC

Saisie de l'activité sur le portail

Savez-vous que l'activité peut être saisie par une autre personne à l'insu d'un salarié ?
Et que cette activité saisie ne tient pas compte des heures supplémentaires pouvant être réalisées ?
Et concernant un IRP, cette saisie oublie que ce salarié a travaillé, par sa présence en réunion et/ou en utilisant ses Heures de Délégation ?

Comme quoi ce portail permet la saisie par un salarié « à la place » d'un autre.....

☒☒ Quelles sont les sécurités mise en place dans ce portail pour qu'un(e) salarié(e) ne puisse pas interférer à l'insu d'un(e) autre salarié(e) ?

Réponse :

La saisie des CRA dans le portail se fait en mode nominal exclusivement par les salariés; nous sommes actuellement en période de transition et à titre dérogatoire et exceptionnelle les CRA peuvent être saisis par les assistantes sur demande du manager pour la période de février à mai.

Cette saisie est réalisée sur la base du fichier excel pré rempli par le consultant, comme cela leur a été demandé, ou bien complété par son manager si le salarié ne l'a pas rempli lui-même.

Les assistantes doivent s'adresser à chaque consultant/élu pour connaître ses HS éventuelles et les heures de délégation.

Ces dernières sont déclarées distinctement du CRA.

Les HS des élus vont répondre à un nouveau mode de gestion actuellement en cours de définition, qui devrait être livré en production début juin.

Question 3 : GAM-CFTC

Imposition de congés en avril / mai, juillet / août, décembre ?

Pour faire face à la suspension de projets par les clients suite à la crise sanitaire du coronavirus COVID19, AUSY impose ou demande fortement aux salariés de poser des jours de congés payés, RTT

ou de CET durant des périodes variant suivant les cas de mars à juin. Ces salariés font un premier effort, d'autant plus important que les congés en période de confinement sont loin d'être des vacances reposantes.

1/ Des clients sont amenés pour diverses raisons, et parfois impérieuses, à fermer leur site durant l'été. Est-ce qu'AUSY reviendra demander un second effort à ses salariés pour poser de nouveaux des congés durant ces périodes d'été ?

Parfois même ces clients ferment leur site aux périodes de fêtes de fin d'année. Est-ce qu'une troisième fois dans la même année, AUSY demandera à ses salariés de faire l'effort de poser des congés ?

2/ Que se passera-t-il pour ceux qui auront ainsi consommé l'ensemble de leurs congés et RTT et dont le client fermera le site ?

Réponse :

1/ Cela est possible, le redémarrage de l'activité étant une priorité. Nous concilierons au mieux les attentes de nos clients et celles des consultants.

2/ Ils viendront travailler à l'agence mais cela devrait être l'exception, le nouveau compteur des congés démarrant au 1^{er} juin.

Question 4 : KMU-CFTC

ODM avec mention déplaisante....

Depuis plusieurs années, certains managers essaient tant bien que mal de diminuer, voire supprimer certains « frais » dont bénéficiaient des salariés.

Nous savons bien qu'il s'agissait « d'augmentations cachées » pour moins coûter à l'entreprise.

A titre d'exemple, sur l'Odm d'un consultant, on trouve maintenant ceci :

Les termes ci-dessus valent avenant au contrat de travail et se substituent aux éléments correspondants dans le contrat de travail initial. Les autres termes du contrat demeurent inchangés

Et bien sûr, on lui « grattouille » des frais qu'il avait pu obtenir avant, d'un commun accord.... « Croix de bois, croix de fer, si je (le manager) mens, je vais en enfer... ».

Sauf que le manager s'est envolé depuis déjà pas mal de temps....

Ce consultant a bien l'intention de mettre un peu de blanco sur cette honteuse phrase qui le condamne ensuite à dire bye bye à ce qu'il a durement acquis...

Que dit la direction (au plus haut niveau) ?

Réponse :

Il s'agit d'une mention ancienne sur les OM qui remonte à de nombreuses années ; pouvez-vous préciser la nature de la réclamation relative aux frais et/ ou nous donner les noms des managers et salariés concernés afin que nous examinions la réclamation.

Question 5 : GAM-CTFC

Articulation chômage partiel et mi-temps thérapeutique

Un salarié est en mi-temps thérapeutique. A ce titre, il touche des indemnités journalières de la sécurité sociale.

La CPAM semble considérer que sa mise en chômage partiel entrainerait l'annulation de son mi-temps thérapeutique. En effet son site web indique : "les indemnités journalières sont maintenues tant que la reprise du travail pour motif thérapeutique est à la fois prescrite par le médecin traitant et justifiée par le médecin conseil". Nous pourrions en déduire que si la reprise de travail n'a pas lieu ou est interrompue, il n'y a plus d'action de la CPAM d'où fin de la reprise thérapeutique.

1/ Est-ce que vous confirmez ce point ?

2/ Si tel est le cas, comment seront gérés les cas de mi-temps thérapeutiques chez AUSY ? Est-ce que des salariés en mi-temps thérapeutique sont ou seront mis en chômage partiel ?

Si tel n'est pas le cas, quelles sont les règles qui s'appliquent aux mi-temps thérapeutiques ?

3/ De plus, comment s'articule le mi-temps thérapeutique, le chômage partiel et les arrêts maladies dérogatoires (dont la garde d'enfants de moins de 16 ans), jusqu'au 30 avril d'une part, et d'autre part à partir du premier mai puisque que le salarié passerait sous le régime du chômage partiel ?

Réponse :

1/ Non, le chômage partiel peut co exister avec le mi - temps thérapeutique. Le gouvernement dans la FAQ « Accompagnement des entreprises – Coronavirus » indique que l'indemnisation d'un salarié en mi-temps thérapeutique « sera calculée sur la partie du temps de travail effectif ».

2/ Oui, des salariés en mi-temps thérapeutique peuvent être mis en chômage partiel en fonction de leur situation professionnelle ou si en possession d'un arrêt garde d'enfant ou personne vulnérable au 30 avril 2020 inclus.

3/ Jusqu'au 30 avril 2020 :

- Le collaborateur en situation de mi-temps thérapeutique, placé en chômage partiel, continue de percevoir son indemnisation au titre de son activité partielle et rien ne change concernant ses indemnités journalières de sécurité sociale, il continuera à les toucher normalement.
- Le collaborateur en situation de mi-temps thérapeutique, placé en arrêt garde d'enfant, continue de percevoir ses IJSS au titre de son mi-temps thérapeutique et touche également des IJSS au titre de son arrêt garde d'enfant sur les heures sur lesquelles il aurait dû travailler.

A partir du 1^{er} mai 2020, le collaborateur en arrêt garde d'enfant bascule en activité partielle et continuera de percevoir son indemnisation au titre de son activité partielle et rien ne change concernant ses indemnités journalières de sécurité sociale, il continuera à les toucher normalement.

Jusqu'au 2 juin 2020, il n'y a pas de changement. Les parents qui n'ont pas de système de garde, dont l'école n'est pas ouverte, qui ne souhaitent pas mettre leurs enfants à l'école, bénéficieront toujours du chômage partiel.

Question 6 : GAM-CFTC

Prime (part variable) sur marge brute, non-paiement et impact du COVID19

Un salarié se fait recruter par AUSY qui arrange son salaire avec une prime de 1500 € présentée sous la forme d'un avenant de prime sur marge brute dégagée semestrielle, mais acquise comme valeur fixe.

Tout se passe bien pendant quelques années, le commercial verse les 1500 € promis sans rechigner.

Le commercial part, un autre arrive... ainsi que les ennuis. Plus question de payer les 1500 € prévus, le nouveau manager applique l'avenant au pied de la lettre : 4% de la marge brute dégagée. Enfin... au pied de la lettre... façon de parler.

En effet, les managers sortent des calculs plus proches de l'alchimie que de la comptabilité pour sous-estimer la prime du salarié, passant de nombreuses heures au téléphone avec le consultant pour lui expliquer que $2 + 2$ font 3 et non 4, et donc que sa prime est bien moindre qu'attendue. Si par hasard le management écrit quelques emails explicatifs, les détails du calcul varient d'une version à l'autre pour essayer de justifier que la prime due est d'une valeur bien inférieure à la valeur réelle. Ainsi pour S1 2019, le salarié reçoit 200 € seulement mi 2019, puis à force de réclamer, un complément de 500 € début 2020. Pour S2 2019, toujours aucun paiement de la prime à ce jour (mai 2020). Ces multiples versions contradictoires donnent l'impression que nos commerciaux ont du mal à savoir calculer une marge sur une régie, ou tentent un enfumage en règle.

Le salarié me saisit donc pour trouver une solution. Une tentative de médiation est effectuée, qui restera sans aucune action du management et donc n'aboutira pas.

Pourtant le dossier est simple :

- La formule de calcul de la prime est déjà donnée par la Direction aux travers de précédentes questions des délégués du personnel de Sèvres,
- Les éléments variables d'entrée sont le salaire, les frais, le taux journalier (TJM)
- En appliquant la formule de la Direction, nous demandons pour le salarié la régularisation de 2016,86 € - 700 € déjà perçus = 1316,86 €.

Nous nous étonnons donc que, malgré nos rappels, des managers refusent de suivre les normes édictées par leur propre Direction.

Nous rappelons à l'ensemble des salariés qu'une promesse non écrite n'a malheureusement pas de valeur contractuelle, et que la parole d'un commercial peut être remise en cause par le suivant... et parfois même le même commercial selon sa moralité.

Question n°1 : quand le salarié va-t-il recevoir le complément des montants dus pour 2019 ?

Question n°2 : Le non-paiement des sommes dues à ce salarié entraînerait une minoration du salaire de référence entrant dans le calcul de sa rémunération en cas de mise en chômage partiel, ce qui lui crée un préjudice complémentaire. Comment AUSY compensera cette perte pour annuler ce préjudice ?

Question n°3 : De façon plus générale, la mise en activité partielle provoque de facto une baisse de la marge brute non imputable aux consultants. Les parts variables des managers ont été revues pour tenir compte de la situation économique. Comment seront adaptées les primes sur marge brute dégagée de tous les consultants concernés pour qu'ils ne perdent pas de pouvoir d'achat en 2020 ?

Réponse :

Question n°1 : Le sujet est en cours de traitement.

Question n°2 : Le sujet est en cours de traitement.

Question n°3 : Cela n'est pas prévu car cela concerne peu de consultants et une partie faible de leur rémunération.

Question 7 : GAM-CFTC

Les bars sont fermés ? Prenez quand même une petite pression !

Un salarié est en arrêt maladie depuis environ mi-mars 2020, nous n'entrerons pas dans les détails, mais la gestion de certaines situations n'y est pas étrangère.

La vie de l'entreprise continue, et en avril, les comptes rendus d'activité de janvier ne sont toujours pas tous entrés dans le portail ChangePoint empêchant la facturation des clients. En pleine période de montée de l'intercontrat avec l'arrivée du COVID19, c'est la panique chez les managers.

Début avril, un manager envoie un email au salarié pour lui demander de remplir ses comptes rendus d'activité. Le salarié étant en arrêt maladie, cet email sera non lu et restera sans réponse.

6 jours plus tard, nouvelle relance du commercial à 11 h 45, fixant un délai impératif pour le jour même à 14 h. Le salarié est toujours en arrêt maladie, son email n'est toujours pas lu durant ce créneau, d'autre part le salarié n'a pas à travailler.

Qu'à cela ne tienne, le lendemain, le commercial appelle, bombarde de SMS et finit par envoyer un email à 14 h pour fixer un impératif de remplir ces documents pour le jour même à 15 h.

3 jours plus tard, nouvelle relance à 12 h pour obtenir les documents pour le jour même à 14 h.

Toujours le même jour, un autre manager appuie la demande à 12 h 30 précisant qu'il sait que le salarié est en arrêt maladie, mais qu'il faut travailler pour remplir ces documents.

Le lendemain, nouvelle relance.

Toujours le même jour, le DOP intervient et fixe une date limite pour travailler et remplir ces documents au soir même. Il précise "sans retour de ta part ce soir nous serons contraints d'envisager une mesure disciplinaire".

Pourriez-vous rappeler aux commerciaux de tout niveau hiérarchique, lors des prochaines réunions de Direction, plusieurs fondamentaux :

- D'abord qu'il est nécessaire de vérifier que le salarié n'est pas en arrêt maladie, en chômage partiel, etc. avant de lui demander de travailler,
- Ensuite, qu'un salarié en arrêt maladie n'a pas à travailler,
- Que selon la nature de la maladie, la mise sous pression d'un salarié peut avoir des conséquences graves,
- Que la menace de sanctions disciplinaires d'un salarié en arrêt maladie qui ne lit pas ses emails et ne travaille pas, est une pratique qui n'est pas approuvée par la Direction Générale ?

A moins que la Direction n'approuve ce type de « management » ?

Réponse :

Il n'est pas question de mise sous pression. Dans ce cas, le manager et l'assistante ont oublié de vérifier si le consultant était en arrêt maladie ou non avant de le contacter. Après, certains arrêts maladie type angine ou autre n'empêchent pas le salarié de remplir son CRA à partir de son domicile. Nous rappelons aux managers et assistantes la nécessité de procéder à cette vérification au préalable.

Question 8 : GAM-CTFC

RTTE posé dans le passé, AUSY a-t-il inventé le voyage temporel ?

Un salarié passe en intercontrat le lundi 2 mars 2020.

Le vendredi 3 avril, il reçoit un email de son manager l'informant qu'il était placé en chômage partiel du 16/03/2020 au 20/03/2020, soit sur une semaine déjà écoulée.

Le mardi 7 avril, le manager indique au salarié qu'il n'est finalement pas concerné par le chômage partiel car celui-ci ne peut commencer qu'après le 23 mars.

En complément, le 7 avril 2020, le commercial pose 4 RTTE pour le salarié, du 17/03/2020 au 20/03/2020. Le salarié redémarre une mission à partir de 23/03/2020.

Suite à la réponse à la réclamation des RP de Sèvres "Covid19 : Notification de mise en congés hors délai de prévenance", un salarié s'étonne d'une part que ChangePoint puisse permettre d'imposer des RTTE 20 jours après une date révolue, et d'autre part de l'absence de délai de prévenance entre la date d'imposition du RTTE et la date effective de repos.

En effet, la Direction ne reconnaît pas aux RTTE, le statut de RTT imposable au sens de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos publiée en date du 26 mars 2020, en conséquence le délai d'un jour franc ne peut s'appliquer.

Il ne reste alors que les règles de "l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail" d'Ausy, qui indiquent qu'en ce qui concerne les RTTE : "le responsable hiérarchique devra aviser, par écrit, les salariés de la date à laquelle le(s) jour(s) ont été fixés, 7 jours calendaires à l'avance. Pour les salariés en période dite d'inter-contrat, le délai de fixation de ces jours de repos est réduit à 48 heures ».

Nous notons qu'aucune ordonnance ni accord d'entreprise ne permet la pose rétroactive de jours de RTTE et hors délais de prévenance. Le salarié placé ainsi dans cette situation, à qui l'on demande de rester joignable en intercontrat, se voit en conséquence privé de son jour de RTT pendant lequel il n'est pas soumis à la subordination de l'employeur.

Ce salarié réclame donc l'annulation des RTTE indument posés pendant lesquels il n'a pas pu se reposer.

Réponse :

Nous traitons le sujet au plus vite et revenons vers vous.

Question 9 : GAM-CFTC

Participation aux jours de réserve dans la gendarmerie

Un salarié aimerait avoir quelques informations au sujet des jours d'autorisation d'absence pour effectuer les jours de réserve dans la gendarmerie.

D'après l'article L3142-89 du code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

1/ Existe-t-il une convention ou autre qui permet de bénéficier d'autres jours d'autorisation d'absence ?

2/ Quel type de jour d'absence doit-on poser lors de notre engagement dans la réserve ?

3/ Si le salarié est en (in)activité partielle/chômage partiel, le contrat de travail étant temporairement suspendu, le salarié doit-il aussi poser des jours d'absence ? Dans l'affirmative, de quelle nature ?

4/ S'il n'y a pas dépôt de jours d'absence, est-ce que le salarié doit simplement informer son manager de ses éventuelles absences pour la réserve ?

A noter : ces salariés donnent leurs disponibilités à l'administration mais qu'ils ne sont pas forcément convoqués...

Réponse :

Le réserviste peut s'absenter de son travail pendant 8 jours par an en prévenant son employeur un mois avant le début de son absence. Pour cette durée, l'entreprise ne peut refuser cette absence.

1/ Si le salarié s'absente plus longtemps, il doit obtenir l'accord de son entreprise. Celle-ci a 15 jours pour lui répondre et peut refuser. Dans ce cas, elle doit informer et préciser le motif de son refus à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire.

Les réservistes peuvent s'absenter pour un maximum de 60 jours, voire 210 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

2/ Lorsqu'un salarié est appelé dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail, son contrat de travail est suspendu durant la période. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire.

Il faut saisir le code Absence autorisée non payée.

L'employé, ainsi que ses ayants droits, conserve les avantages légaux et conventionnels de son contrat de travail en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (maladie...).

3/ Il faut saisir le code Absence autorisée non payée.

4/ Oui, pour lui permettre de s'organiser.

Question 10 : GAM-CFTC

Imposition (PAS) et non-imposition des indemnités journalières (IJSS)

En cas d'arrêt de travail pour maladie d'un salarié et de maintien de son salaire par AUSY, la subrogation permet à AUSY de percevoir directement les indemnités journalières (IJSS) du salarié par l'Assurance Maladie, et de reverser ces IJSS et le complément de salaire au salarié. Ainsi le salarié reçoit directement via AUSY, à la fois son salaire et les IJSS, ce qui en facilite le suivi.

Le prélèvement à la source (PAS) intègre dans son calcul les IJSS subrogées en fonction de la durée de l'arrêt maladie. Cette durée commence à courir dès le premier jour d'arrêt.

Plusieurs situations se présentent :

1. Durée d'un arrêt maladie de moins de 60 jours calendaires, ou avec reprise avant 60 jours : Les IJSS versées en subrogation sont prises en compte dans le PAS **Oui**
2. Durée d'un arrêt maladie sans reprise qui est inférieur à 60 jours calendaires : Les IJSS versées en subrogation sont prises en compte dans le PAS **Oui**
3. Durée d'un arrêt maladie sans reprise d'activité qui est supérieur à 60 jours calendaires : Les IJSS versées en subrogation ne sont pas prises en compte dans le PAS ; cela diminue donc le net imposable et la base imposable sur votre bulletin de salaire.

Confirmez-vous l'exactitude de la règle ci-dessus ? **Oui**

Si tel est le cas, confirmez-vous que le logiciel de paie AUSY est (à présent) bien paramétré pour prendre en compte cette règle ? **Oui**

Si des salariés ayant eu un arrêt maladie de plus de 60 jours dans le passé ont subi un trop perçu via le prélèvement à la source ces derniers mois à cause d'un net imposable et une base imposable surdimensionnés, quelle est la démarche à suivre pour obtenir une régularisation ? **le signaler à leur assistante/manager pour transmission au service paye.**

Réponse :

Réponse ci-dessus et ci-après

Au cours de la période d'absence, l'employeur maintient le salaire intégralement. Lorsqu'il perçoit les IJSS, il doit les déduire du salaire brut puisque les IJSS ne sont pas soumises à cotisations.

Le montant d'IJSS à déduire est le montant brut, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Ce sont les gestionnaires de paye qui effectuent cette manipulation sur le BP, de plus c'est automatique sur RHPI, sauf que l'on vérifie si les montant perçus sont équivalents aux montant passés sur le BP.

Les IJSS subrogées de la maladie non professionnelle dans le cadre du PAS :

- Les **IJSS maladie non professionnelle** sont prises en compte dans le calcul du prélèvement à la source (PAS) dans **la limite des 60 premiers jours calendaires d'un arrêt de travail continu**, ce dernier constituant le point de départ du décompte de 60 jours. Au-delà de ce décompte de 60 jours continus, l'employeur (collecteur) n'aura plus à les soumettre au calcul du prélèvement à la source.
- Lors du renouvellement de l'arrêt de travail initial sans reprise d'activité, le point de départ du décompte de 60 jours est celui du 1er arrêt de travail.

En cas de reprise d'activité entre 2 arrêts de travail, le début du deuxième arrêt de travail constitue le nouveau point de départ du décompte de la limite des 60 premiers jours calendaires.

Question 11 : BJNY – CFDT

Report des congés payés sur le CET

Un salarié Ausy, en arrêt maladie, ne pourra pas utiliser ces congés payés restant antérieurs avant la fin du mois de mai 2020. Il aimerait savoir s'il peut demander à les reporter sur son CET.
Merci.

Réponse :

Oui, il est possible en cas d'arrêt maladie de mettre les jours de CP dans le CET ; il faut une demande écrite du salarié par mail, l'accord écrit du manager et envoyer cela à l'adresse générique CET.

Question 12 : GAM-CFTC

Frais en retard pour un salarié parti de chez AUSY

Un salarié a quitté AUSY en mars 2020. Pour diverses raisons, l'ordre de mission applicable depuis le début d'année avait tardé à se mettre en place, mais ce fut finalement le cas.

Cet ordre mission précise que le salarié "utilise son véhicule personnel par contrainte" et est remboursé à hauteur de "9,66 € / jour".

Ce qui donne en 2020 :

Janvier 2020 : 20 j * 9,66 € = 193,20 €

Février 2020 : 19 j * 9,66 € = 183,54 €

Mars 2020 : 12 j * 9,66 € = 115,92 €

Total = 492,66 €

Depuis son départ, le salarié reste en attente du paiement de ses frais donc de 492,66 €.

Pourriez-vous fluidifier le processus de paiement des frais lié à ce dossier ?

Réponse :

Cette demande est en cours de traitement.

Question 13 : GAM-CFTC

Imputation des projets des inter-contrats agence lorsque les agences sont fermées

Certains salariés en intercontrat interviennent pour AUSY pour différentes activités. Nous trouvons usuellement les travaux pour faire des réponses à appel d'offre, les projets du centre d'innovation (Ausy R&D), parfois du sourcing...

Ces salariés travaillant pour AUSY imputaient habituellement sur le code « Intercontrat Agence » car aucun code d'imputation projet ne leur est affecté.

Avec le confinement, les agences sont fermées.

Pourtant s'ils imputent « intercontrat domicile », ils n'auront ni droit au remboursement des frais de télétravail ni aux tickets restaurant, alors que tout cela leur est dû.

Sur quel code ces salariés doivent-ils imputer pour que leurs droits sont maintenus ?

Réponse :

Le code à saisir est Télétravail domicile ou travaux internes domicile. Ce code génère le droit à des tickets-restaurant.

Question 14 : IFI-CFDT

Saisies de CP

Un consultant s'offusque de la pose de ses CP par son manager : son manager lui avait demandé de poser des Congés Payés (Acquis) à une date définie, ce afin de les intercaler dans sa période d'activité partielle et donc de la réduire au maximum.

Le consultant ayant de toute façon décidé de poser ses CP acquis avant fin Mai, il s'est connecté sur son Espace Ausy pour les poser, mais a alors découvert que ces jours avaient été saisis sans son consentement aux dates figurant dans le mail de son manager !

-> Il nous a pourtant été dit et répété de nombreuses fois que cela n'était pas possible et que seuls les RTT-E et le chômage partiel sont à la main des managers ou des assistantes. ChangePoint devait être le garant de cette impossibilité de saisie par les managers, mais force est de constater que ce n'est pas le cas !

Réponse :

La saisie des CRA dans le portail se fait en mode nominal exclusivement par les salariés; nous sommes actuellement en période de transition et à titre dérogatoire et exceptionnelle les CRA peuvent être saisis par les assistantes sur demande du manager pour la période de février à avril.

Cette saisie est réalisée sur la base du fichier excel pré rempli par le consultant, comme cela leur a été demandé, ou bien complété par son manager si le salarié ne l'a pas rempli lui-même. Pour rappel, certains CP ont été imposés de façon exceptionnelle dans le cadre des ordonnances MACRON liées au COVID 19.

Question 15 : IFI-CFDT

Cas pratique suite au dé-confinement / Remboursement kilométrique

Depuis le début du confinement, un consultant se rend sur sa mission en voiture.

Suite au déconfinement, il souhaite - pour des raisons sanitaires évidentes - continuer ainsi jusqu'à ses congés d'été.

Il en a alors fait part à son manager qui comprend bien ses inquiétudes (!), mais ne le lui accorde pourtant que jusqu'à fin Mai maximum.

-> Comment est-il possible qu'un manager décide d'économiser durant cette période si difficile pour les consultants en mission sur site ces quelques frais kilométriques en regard des risques auxquels ces consultants se trouvent déjà confrontés ?

Face à un refus, le consultant n'aurait pas d'autres choix que de prendre les transports en commun, avec l'angoisse et les risques supplémentaires que cela engendrerai ...

Réponse :

Cette mesure temporaire n'est pas reconduite dans le cadre du déconfinement. Par ailleurs, les mesures sanitaires indispensables ont bien été mises en place dans les transports en commun.

Question 16 : IFI-CFDT

Cas pratique suite au dé-confinement / CP sur CET

Un consultant dispose encore de 8 CP mais son client ne souhaite pas qu'il prenne des congés pour le moment.

Sachant qu'en principe seuls 5 CP (en sus des jours d'anciennetés) peuvent être placés sur le CET, quelle procédure doit-il suivre pour poser ces 3 jours supplémentaires sur son CET ?

Réponse :

Il faut qu'il demande par mail à son manager un report exceptionnel de CP dans le CET lié à des impératifs de mission et que cette demande et l'accord écrit du manager soient transmis à l'adresse générique CET.

Question 17 : IFI-CFDT

Cas pratique suite au dé-confinement / Réception des masques, gel ...

Un consultant en mission sur un site client utilise pour le moment des masques fournis par le client mais cela ne va pas durer.

-> Comment les consultants sur site client peuvent-ils récupérer les masques fournis par Ausy ?

(Il avait été évoqué pendant un temps que les responsables de site pourraient éventuellement le faire, mais la question reste entière si le responsable de site n'est ... plus sur site (où s'il n'y a pas de responsable de site)

Réponse :

Les managers techniques informent le manager commercial de la date d'arrivée sur site (AUSY ou client) du consultant ; le manager commercial sera alors en charge de lui fournir les gants et les masques.

Question 18 : KMU-CFTC

AP à la place d'AM

Un salarié avait demandé un arrêt maladie pour garder ses jeunes enfants, sur le mois d'avril. Or il a eu la mauvaise surprise d'apprendre qu'on l'avait mis en AP...

En plus, son client a demandé qu'il reprenne à temps partiel dans un 1^{er} temps : on le mets en AP le reste du temps. Il est déçu car a l'impression que ses efforts ne sont pas reconnu puisqu'il va avoir une baisse de son salaire.

Pour l'AP à la place de l'AM dérogatoire : Pouvez-vous nous dire comment cette erreur sera corrigée, sur son BS et au niveau de son salaire net ?

Pour le CPa à la place de l'interco, il espère qu'il y aura une bonne reconnaissance de la part de son management.....

Réponse :

Pourrions- nous avoir son nom et celui de son manager afin de pouvoir voir le sujet avec son manager ? Nous devons vérifier dans quelle situation il était précisément afin d'envisager une régularisation de son activité.

Question 19 : FVA-CFE CGC

Remboursement des frais

Un salarié attend depuis quelques mois le remboursement de son inscription à la certification du PMP, inscription qu'il a payé sur demande de la hiérarchie. Malgré ses demandes répétées, il n'a pas pu se faire rembourser à ce jour. Que doit-il faire pour se faire rembourser ?

Le même salarié a reçu jusque novembre 2018 le remboursement de son pass navigo à 75 € par mois. Il a négocié à ce moment avec son manager la possibilité de venir en véhicule et de conserver son remboursement. Un accord oral a été donnée.

Dans un premier temps, il a conservé son pass navigo de décembre 2018 à mars 2019. Malgré cela il n'a plus reçu ses remboursements de frais depuis cette date.

Que doit-il faire pour recevoir son dû jusque mars 2019 ? Qu'est-il possible de mettre en place pour assurer l'engagement qui avait été pris pour ses frais à partir du mois d'avril 2019.

Réponse :

Nous allons contacter le manager afin d'examiner ces réclamations.

Question 20 : FVA-CFE CGC

Remboursement des frais 2

Un salarié attend ses frais depuis le début de l'année. Initialement son manager lui a octroyé de longues dates des frais pour lui permettre d'avoir un salaire décent et le conserver au sein de la société. Pour ce faire, il lui a proposé des frais de 143,50 € par mois. Proposition acceptée depuis de longs mois. Pour mettre en œuvre ces frais, la société mettait en place des déplacements quotidien.

Malheureusement, ce système ne fonctionne plus depuis le début de l'année, ces frais ne sont plus honorés.

Son manager, malgré ses nombreuses demandes restent muet.

Ce salarié a donc à ce jour un manque à gagner de 4x143,50 € net, soit 574 € net

Première sous - question : Comment ce salarié peut-il récupérer son dû ?

Deuxième sous - question : Quelle solution doit être prise pour solutionner définitivement la situation pour ce salarié et l'ensemble des salariés dans ce cas.

Réponse :

Merci de nous donner le nom du manager (et du salarié) afin que nous puissions échanger avec lui pour examiner la réclamation.

Nous trouverons une solution concertée au mieux des intérêts réciproques.

Question 21 : FVA-CFE CGC

Garde d'enfant et futurs RT

Une salariée « Maman Solo » a un jeune bébé de moins d'un an. A ce jour, tous les systèmes de crèches de proximité restent fermés.

Elle est en situation de garde d'enfants actuellement.

Son manager la sollicite pour préparer de futurs RT, afin de pouvoir la faire redémarrer. Vu sa charge et sa situation, elle ne peut répondre favorablement à ces sollicitations.

Que doit-elle faire, sans se mettre en difficulté vis-à-vis de son manager ?

Réponse :

La situation est délicate car de fait cette salariée n'est pas dans une situation de pouvoir re travailler même à moyen terme. Nous allons contacter son manager à ce sujet ; merci de nous communiquer son nom.

Question 22 : FVA-CFE CGC

RTTE en structure

Un salarié demande : Comment sont gérés les RTTE pour les salariés dits de Structure ?

Réponse :

Il n'y a pas de distinction entre les RTTE et les RTTS pour les salariés structure.

Question 23: FVA-CFE CGC

Mise à disposition des masques

Des salariés demandent où sont mis à disposition les masques pour venir sur le lieu de travail et assuré leur sécurité sur le trajet domicile travail ?

Réponse :

Les managers techniques informent le manager commercial de la date d'arrivée sur site (AUSY ou client) du consultant ; le manager commercial sera alors en charge de lui fournir les gants et les masques.

Question 24: FVA-CFE CGC

Montant de l'activité partielle

Des salariés sont inquiets sur l'établissement du salaire du mois de Mai. Ils ont reçu un mail leur disant qu'ils étaient placés en activité partielle, ils ont eu une information générale sur l'AP, en revanche, comment pourront-ils savoir à quoi correspond le montant qu'ils toucheront ?

Réponse :

Le montant de l'indemnisation de l'activité partielle figure sur les communications collectives envoyées aux consultants.

Question 25: FVA-CFE CGC

Intervention et activité partielle

Un salarié alors qu'il était placé en Activité Partielle a dû intervenir sur un projet. Il lui a été dit par oral que cela serait pris en compte dans son décompte d'activité partielle ? Comment pourrait-il s'assurer du montant réellement touché sur sa fiche de paye, vu qu'aucune indication chiffrée ne lui a été donnée et qu'il n'a pas pu renseigner la moindre d'imputation ?

Plus généralement :

Si un salarié s'aperçoit que son salaire de mai n'est pas en cohérence avec son activité, quel sera la conduite à tenir ?

Réponse :

Il faut que le salarié échange avec son manager par écrit à propos du volume de ses heures travaillées, en concertation avec lui, et que cette information soit communiquée à l'assistante qui la transmet ensuite à la paye pour traitement de l'activité partielle.

Question 26: FVA-CFE CGC

Représentant du personnel et activité partielle

Un salarié se demande s'il peut demander à ne pas être en chômage partiel alors qu'il est représentant du personnel afin de pouvoir continuer son activité.

Réponse :

En fait, les IRP sont soumis à l'activité partielle au même titre que les autres salariés.

Le chômage partiel entraîne la suspension du contrat de travail mais n'emporte pas la suspension du mandat.

Autrement dit, quand le salarié prend ses heures de délégation, son salaire doit être maintenu comme s'il travaillait.

Le temps passé en réunion IRP et le nombre d'heures de délégation doivent être communiqués aux manager/assistante afin que cela soit pris en compte dans le CRA. Ces temps de travail ne seront pas soumis à l'activité partielle.

Question 27: FVA-CFE CGC

OM et additif

Un salarié en mission disposant d'un Ordre de mission s'est vu demander par la Cellule frais un additif pour accepter des frais pourtant mentionné sur l'OM.

Cet additif devant ensuite être validé et signé par le manager chaque mois. Quel en est l'intérêt car celui-ci est déjà à l'origine de l'OM, qu'il a signé et sur lequel figure exactement ces mêmes frais ?

Il se demande si ce n'est pas une erreur ?

Pour rappel, il est mentionné sur le document que le rôle de l'additif est de garantir une couverture en cas d'accident lors de déplacements en dehors de l'ordre de mission.

Réponse :

S'il s'agit de remboursement d'IK liées à des déplacements ponctuels, cela est logique car cela permet de s'assurer de l'effectivité du déplacement (contrainte URSSAF).

Question 28: FVA-CFE CGC

Garde d'enfant et activité partielle

Un salarié en garde d'enfant depuis début Avril demande comment sera calculé l'indemnité d'activité partielle à partir du 1er Mai et jusque quand en bénéficiera-t-il ?

Ce même salarié se demande, vu qu'il est positionné en activité partielle comment il pourra garder son enfant et répondre à une activité demandée par l'employeur ?

Réponse :

Le salarié sera soumis au régime classique de l'activité partielle et indemnisé en fonction de l'accord de branche selon les modalités figurant sur nos communications collectives. Il doit échanger avec son manager pour qu'ils trouvent ensemble une solution concertée qui tiennent compte de ses différents enjeux personnel et professionnel.

Question 29 : FVA-CFE CGC

Garde d'enfant et non réouverture des écoles

Un salarié se demande jusqu'à quand il peut bénéficier du régime garde d'enfant si l'école de son enfant ne rouvre pas ?

Réponse :

Il doit échanger avec son manager pour qu'ils trouvent ensemble une solution concertée qui tiennent compte de ses différents enjeux.

Jusqu'au 2 juin 2020, le parent qui n'a pas de système de garde, dont l'école n'est pas ouverte, qui ne souhaite pas mettre son enfant à l'école, bénéficiera du chômage partiel.

En revanche, à partir du 2 juin 2020, si la situation est stabilisée dans les écoles et qu'elles rouvrent, les parents devront retourner travailler.

Muriel Pénicaud apportera plus de précisions fin mai 2020 concernant les parents dont l'école de leur enfant ne serait pas rouverte au 2 juin 2020.

Question 30 : FVA-CFE CGC

Activité partielle et proposition de RT

Un salarié se demande comment il devra réagir si on lui propose une RT alors qu'il est en activité partielle ?

Comment ce temps passé en préparation et en RT sera pris en compte dans l'activité partielle ?

Réponse :

En fait, le salarié doit déclarer les heures passées en RT comme du temps de travail effectif sur le CRA.

Question 31 : FVA-CFE CGC

CP, RTT et tickets restaurants en activité partielle

Un salarié demande s'il continue à acquérir des CP, des RTT et une indemnité repas, lorsqu'il est en activité partielle ?

Réponse :

Le salarié continue à acquérir des CP mais pas des RTT. Il aura des TR s'il travaille matin et après-midi.

Question 32 : FVA-CFE CGC

Activité partielle, participe et intéressement

Un salarié nous demande si sa mise en activité partielle a un impact sur la répartition de la participation des bénéficiaires et de l'intéressement ?

Réponse :

Oui, sur l'assiette, mais pas sur la clé de répartition.

Question 33 : FVA-CFE CGC

Saisie sur le portail

Un salarié se demande comment il pourra valider les congés posés par son assistante s'il ne peut pas les poser lui-même sur le portail ?

Réponse :

Le salarié doit pré-saisir son CRA qui est ensuite repris par son assistante. Il peut échanger à cette occasion avec l'assistante pour confirmer les éléments de son activité.

Questions restées en suspens à la dernière réunion du 20 avril 2020 :

GAM-CFTC :

Erreur de nombre de congés impossible à faire recréditer (suite)

En mars 2020, nous portons la réclamation d'un salarié qui a un souci avec son compteur de congés qu'il n'arrive pas à faire corriger depuis des mois. En conséquence, l'automatisation avec les nouveaux outils ne corrigera pas le problème, puisque les données sont initialement erronées.

Ce salarié, arrivé en juin 2017, a pris :

- ☑ 4 jours de congés pour la période juin 2017 - mai 2018
- ☑ 18.5 jours de congés pour la période juin 2018 - mai 2019

Ce salarié a déposé 1.5 jours de congés payés sur le CET en juin 2019. Ses fiches de paie font apparaître un différentiel de 5 jours entre son calcul et la version AUSY, et malgré les remontées régulières, l'erreur ne se corrige pas. Ce salarié s'épuise à faire corriger cette erreur. De plus, à l'approche de la fin de période de prise des congés, il risquerait de les perdre. Pourriez-vous intercéder afin de faire régulariser définitivement la situation ?

La réponse de la Direction a été : Nous allons nous rapprocher de son assistante et de son gestionnaire paie afin de régulariser au plus vite sa situation.

Avez-vous pu avancer sur ce dossier ?

Réponse :

Une telle dérogation n'est pas possible mais nous ferons le nécessaire en concertation avec le RP pour que le sujet soit traité au plus vite et en tout état de cause avant le 30 juin prochain.

GAM-CFTC

Clause de non concurrence : lisez bien les petits caractères (suite)

En avril 2020, nous portions la réclamation suivante :

"On n'arrête pas l'innovation chez AUSY pour tenter de retenir les salariés AUSY non pas en les payant au salaire du marché ou en leur donnant des conditions de travail incitatives à rester, AUSY a proposé aux salariés de signer une clause de non concurrence, annexe au contrat de travail.

Comme une bonne partie d'entre eux préférait se faire embaucher par le client, certains salariés refusèrent de signer cette contrainte, sans que cela ne pose problème, leur mission a gentiment continué.

Première innovation, AUSY tente alors de mettre les clauses de non concurrence sur le verso de l'ordre de mission, espérant sans doute que des salariés empressés et peu amateurs de lecture, signent l'ensemble du document sans s'en apercevoir. Malheureusement pour notre société, de nombreux salariés rayaient cette clause voire ne retournaient que la première page. Du coup, les talents continuaient à partir pour gagner plus ailleurs.

Toujours à la pointe du progrès, AUSY invente alors la clause de non concurrence écrite en caractères minuscules en bas du recto de l'ordre de mission.

Sans doute dans l'espoir que la clause ne soit pas lue, ou que le salarié ne puisse retourner l'ordre de mission sans valider du même coup la clause alors qu'il suffit de tirer un grand trait sur celle-ci.

Nous rappelons à notre aimable Direction que l'écriture de clauses dans un contrat en caractères jugés trop petits est d'une part sanctionnée par la législation, et d'autre part, rend la clause abusive donc non applicable.

Si une telle approche n'est qu'une dérive locale, pouvez-vous demander aux managers de ne plus user de tels subterfuges et de réaliser des avenants au contrat de travail sur une feuille indépendante et en caractères lisibles ?"

La réponse de la Direction a été : "Les ordres de mission sont standardisés et verrouillés. La clause de non-concurrence est écrite de manière visible. A titre de précision, la petite taille de la police utilisée ne nuit pas à la lisibilité de la clause et répond à une logique de pagination.

Dès lors, celle-ci n'est pas abusive, la clause reste applicable. Nous ne souhaitons en aucun cas forcer le consentement du salarié sur ce point.

Cependant, nous étudions actuellement le sujet pour une éventuelle modification de nos ordres de mission comportant une clause de non-concurrence. Nous reviendrons vers vous dès que possible avec une réponse".

Nous ne partageons pas ce caractère de lisibilité et avons fournis des éléments tangibles depuis, mais si des solutions sont apportées, l'acceptation de ce point ne serait alors pas un sujet. Typiquement, l'usage d'une taille de caractère et d'une police de caractère unique dans l'ensemble du document pourrait être une approche à étudier.

Avez-vous pu étudier ce point pour que les salariés puissent lire aisément le document et signer indépendamment l'ordre de mission et la clause de non concurrence ?

Réponse :

Nous restons sur notre position précédente à savoir que la clause de non concurrence figurant sur nos ordres de mission est visible et valide. Pour autant, nous avons abordé en interne le sujet du format de sa présentation mais notre interlocuteur gère actuellement en priorité la régularisation en cours des CRA. Nous attendons donc son retour.

GAM-CFTC

Renouvellement ou prolongation de la carte Ticket Restaurant (suite)

En avril 2020, nous portions la réclamation suivante :

"De nombreuses cartes TR arrivent à expiration en septembre 2020. Si les cartes TR sont renouvelées, cela va poser un souci pour nos anciens collaborateurs qui ont changés d'adresse. Peut-on se renseigner pour savoir si les cartes sont prolongées ou renouvelées dans ce type de situation ?"

La réponse de la Direction a été : Nous sommes en attente de la réponse d'EDENRED. Nous reviendrons vers vous au plus vite avec une réponse à vous apporter.
Avez-vous eu un retour sur ce point ?

Réponse :

Chaque salarié doit prévenir le service client d'EDENRED en cas de changement d'adresse ; les coordonnées sont sur le site.

Prochaine réunion prévue :

**-Lundi 15 juin 2020 à 14h30
Par visioconférence**