

Questions Réunion Représentants de proximité du 23 mars 2020

Question 1 : GAM - CFTC

Disparition massive de cartes Ticket Restaurant

Dans 6 mois, les premières cartes Ticket Restaurant vont arriver à leur fin de validité. Cette date est notée sur la carte, et comme les cartes bleues, les cartes Ticket Restaurant expirent après quelques années.

Afin de gérer cette transition sans stress, autant l'anticiper.

- a) Comment va se passer le renouvellement des cartes Tickets Restaurant ?
- b) Le collaborateur doit-il faire une ou des actions spécifiques ? Lesquelles et à quelles dates ?
- c) Quand recevra-t-il sa nouvelle carte ?
- d) Les montants disponibles sur les cartes seront-ils conservés ou perdus ?
- e) Mais aussi, avec de l'ordre de 1000 départs par an de l'entreprise, que comment se passera-t'il aussi pour les salariés ayant des sommes importantes restantes sur leur carte TR, et quittant AUSY quelques jours ou quelques semaines avant la date d'expiration de leur carte ?

Réponse :

- a) Le renouvellement des cartes Ticket Restaurant est prévue et il se fera automatiquement.
- b) Le collaborateur n'a aucune action à faire.
- c) Le renouvellement des cartes est automatiquement détecté par les outils d'ENDENRED, et ce, 2 mois avant l'échéance indiquée sur la carte. Le délai de fabrication et de livraison est de l'ordre de maximum 5 jours ouvrés. Les cartes seront directement livrées au domicile des collaborateurs concernés. Nous allons demander aux assistantes de vérifier les adresses de nos collaborateurs afin de ne commettre aucune erreur dans l'envoi des cartes.
- d) Les montants disponibles sur les cartes seront conservés.
- e) Les salariés quittant la Société AUSY ont 3 ans pour utiliser les sommes restantes sur leur carte TR.

Question 2 : GAM-CFTC

Coronavirus : Imputation lors d'une quarantaine

L'épidémie de coronavirus Covid-19 se propageant jusqu'à notre pays, des salariés peuvent être mis en quarantaine par précaution, c'est-à-dire sans nécessairement être malades.

- a) Quelle imputation doivent-ils alors faire dans leur compte-rendu d'activité ?
- b) Est-ce que les règles de l'arrêt maladie s'appliquent, sinon quel impact sur le salaire des personnes concernées ?

Réponse :

- a) **Concernant l'imputation** : Les collaborateurs mis en quarantaine par précaution lorsque la France était en stade 2, sans nécessairement être malades, ont été placés en arrêt maladie. Il faudra donc indiquer la ligne « maladie » sur le portail.
- b) **Selon le QR du Ministère du travail du 28 février 2020** concernant le stade 2 : « *Si mon m'employeur m'invite à ne pas me présenter sur mon lieu de travail et à défaut de cet avis d'arrêt de travail, ma rémunération ne peut être suspendue.* »

Mais cette phrase disparaît dans la **seconde QR du 19 mars 2020** concernant le stade 3. Cette nouvelle QR indique « la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait ».

En stade 2, le collaborateur était placé par précaution en confinement et disposait d'un arrêt de travail.

Cependant, depuis le stade 3, le confinement est devenu la règle. Le collaborateur qui aurait été en contact avec un collègue n'est plus placé en « quarantaine » et doit donc continuer de travailler en télétravail si cela est possible et respecter les mesures de sécurité.

Question 3 : GAM-CTFC

Rematéralisation des tickets restaurant

Chaque année, il est possible de faire rematéraliser une partie des tickets restaurant électronique (sur la carte EdenRed) pour en obtenir une version papier. Cela permet notamment à certains salariés d'utiliser les tickets restaurant papier alors qu'ils ont du mal à écouler la version électronique.

A quelle date cette opération sera-t-elle possible en 2020 ? Quel est le plafond maximal ? Quelle est la démarche à faire pour réaliser cette rematéralisation ?

Réponse :

Cette opération sera réalisée sur le mois de mai 2020. Une communication sera prochainement diffusée sur ce point.

Durant cette période, la possibilité sera donnée aux salariés de convertir une partie de leur solde TR en titres-restaurant papier avec un plafond maximal de 446,50 euros.

Question 4 : GAM-CFTC

Erreur de nombre de congés impossible à faire recréditer

Un salarié 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 ?

Réponse :

Nous allons nous rapprocher de son assistante et de son gestionnaire paie afin de régulariser au plus vite sa situation.

Question 5 : GAM-CFTC

Problèmes avec monespace.ausy.fr

Le lancement de monespace.ausy.fr nécessite comme tout lancement de projet informatique, un temps de réglage.

Plusieurs difficultés sont remontées telles que la disparition des certaines imputations déjà faites, des difficultés de saisie, l'impossibilité d'accéder à son compte, la non création du compte du salarié,

l'impossibilité de saisir les astreintes et heures supplémentaires, la non réponse aux demandes de support (zendesk) ou leur lenteur, etc, etc

Que le projet rencontre des difficultés est une chose. Il ne faudrait pas pour autant que les salariés soient eux-mêmes en difficultés parce qu'ils n'ont pas pu effectuer les saisies demandées ou qu'elles sont perdues. Surtout que l'envoi d'un message au support via zendesk n'envoie à l'émetteur qu'un message sibyllin :

De : AUSY [<mailto:support@ausy.zendesk.com>]

Envoyé : mardi 3 mars 2020 10:08

À : EMAIL_DE_L_EMETTEUR

Objet : [Demande reçue]

##- N'écoutez pas sous cette ligne -##

Votre demande (n°xxx) a été reçue et est en cours de traitement par notre personnel d'assistance.

Pour ajouter des commentaires supplémentaires, répondez à cet e-mail.

Cet email ne retrace donc pas la demande faite par l'utilisateur, qui aurait donc bien du mal à prouver sa bonne foi si nécessaire.

Du coup, bon nombre de salariés s'inquiètent de ne pouvoir effectuer les tâches demandées sans pouvoir prouver leurs tentatives.

Pouvez-vous les rassurer ou ont-ils de vraies raisons de s'inquiéter ? Pourra-t-on leur reprocher les faiblesses de ces nouveaux outils et les sanctionner ?

Réponse :

Cette période de bugs éventuels ne pourra être reprochée aux salariés.

En cas de difficultés rencontrées, le salarié peut s'adresser à son assistante qui a une adresse dédiée à ces questions et pourra s'adresser à des interlocuteurs DSI par un canal spécifique.

On ne pourra reprocher aux salariés les faiblesses temporaires de ces nouveaux outils afin de le sanctionner.

Durant cette période de déploiement de nouveaux outils, il sera demandé à tous les salariés de faire preuve de vigilance afin de conserver les éléments de gestion le concernant.

Question 6 : GAM-CTFC

Réintégration de frais dans le salaire brut

Des salariés se voient proposer de réintégrer des parties de frais récurrents dans leur salaire brut.

Si cette approche est vue positivement, la mise en œuvre n'est pas satisfaisante : ni les charges salariales qui vont s'appliquer, ni les impôts ne sont pris en compte pour calculer le montant brut équivalent, ce qui entraîne une perte de salaire.

Ces salariés aimeraient savoir si la Direction AUSY s'engage à ne pas diminuer les salaires avec une telle réintégration ?

Réponse :

Nous n'avons aucunement connaissance de ce type de procédé.

Question 7 : GAM-CFTC

Obligation d'achat du matériel professionnel par les salariés

Plusieurs salariés indiquent que l'entretien du matériel professionnel ou les consommables ne sont ni fournis par l'UES AUSY, ni remboursés par l'entreprise. Ils restent donc à la charge de ces salariés. Plusieurs éléments sont cités selon les sources, telles que des headsets téléphoniques, casques téléphoniques, chargeurs...

La Cour de Cassation, dans un arrêt de 2012 indique "que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due". En un mot, les salariés n'ont pas à supporter les frais nécessaires à la réalisation de leur travail.

Nous demandons à ce que les salariés n'aient pas à payer pour travailler chez AUSY, et que ce matériel professionnel soit fourni ou remboursé. Pouvez-vous nous confirmer que l'entreprise se conformera à ses obligations à partir d'aujourd'hui, et remboursera rétroactivement les éléments professionnels justifiés déjà achetés par les salariés ?

Réponse :

L'employeur doit effectivement mettre à disposition du salarié le matériel nécessaire à la bonne exécution de son contrat de travail.

Le salarié doit obligatoirement passer par le service Achats pour toute demande de remboursement ou de fourniture du matériel susvisé.

Les achats de matériel par les salariés à des fins professionnelles n'ont pas vocation à être payés/remboursés via des notes de frais AUSY mais doivent être gérés exclusivement par le service Achats (achats@ausy.fr) ainsi que cela est précisé dans notre politique de frais.

Question 8 : LPA CFE-CGC

Badges visiteurs

Actuellement, seul les badges visiteurs sont disponible à l'accueil. Ce badge permet de passer le sas et de prendre l'ascenseur.

Mais rien n'est prévu pour une personne avec accès centre de prod par ex si oubli de badge.

Ayant oublié, pour la première fois mon badge, j'ai fait une demande ce matin parce que la personne qui gère les badges m'a dit qu'il fallait accord de Christel GAILLARD. A cette heure-ci (MIDI) je n'ai toujours pas eu de réponse. C'est très contraignant.

Il faut impérativement donner 5-10 badges à l'accueil avec accès centre de prod en cas de soucis. Ils sont gardés dans une boîte fermée donc il n'y a pas de problème de sécurité.

Je ne suis pas la seule à avoir eu ce problème, et apparemment il n'a jamais été solutionné.

Pouvez-vous faire le nécessaire rapidement svp. Cela arrive à tous d'oublier son badge.

Réponse :

Les règles de sécurité relatives au centre de production ne changeront pas vu les enjeux ; un salarié du centre de production qui oublie son badge peut quand même y accéder via l'accueil.

Pour rappel, les salariés structure n'ont eux même pas accès au DF.

Question 9 : GAM-CFTC

Remboursement des TR au départ de la société

L'article R3262-11 du code du travail indique que le salarié peut remettre à l'employeur, au moment de son départ, les titres-restaurant en sa possession. Il est remboursé du montant de sa contribution à l'achat de ces titres.

Chaque salarié qui quitte la société peut donc récupérer, s'il le souhaite, la part qu'il paie du ticket restaurant (3 € en mars 2020) et uniquement cette part-là, la part employeur étant perdue (4,5 € en mars 2020).

Quelle démarche doit faire un salarié qui désire récupérer ce montant lors de son départ de l'entreprise ?

Réponse :

Nous attendons la réponse du service paie afin de connaître les conditions et modalités pratiques de ce dispositif. Nous reviendrons vers vous au plus vite avec une réponse sur ce sujet.

Question 10 : GAM-CFTC

Prise en charge des frais liés au télétravail

La charte AUSY sur la mise en place du télétravail indique :

L'employeur prend charge une partie forfaitaire de l'abonnement (Internet, téléphone, TV) du salarié sur présentation d'un justificatif de l'opérateur de téléphonie et sur une base de 15 euros maximum par mois au prorata des jours travaillés au domicile.

Cette somme de 15 euros est à diviser par le nombre de jours calendaires du mois et à multiplier par le nombre de jours de télétravail du mois. A titre indicatif, cette prise en charge est donc de 2€ par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, et de 4€ par mois pour 2 jours de télétravail par semaine. Ce montant pourra être revu à la hausse unilatéralement, sans que cette variation n'entraîne une nouvelle consultation des instances représentatives du personnel.

Cette indemnité sera payée sur présentation d'une note de frais, accompagnée du justificatif indiqué.

En ces périodes de coronavirus, de nombreux salariés peuvent être mis en situation de télétravail soit par AUSY, soit par leur client.

- a) Pouvez-vous rappeler à ces salariés à qui ils doivent envoyer la justification de l'opérateur d'une part, et indiquer comment justifier du nombre de jours travaillés en télétravail.
- b) Enfin, pour que cette information soit disponible pour tous, en réunion CSE il nous a été indiqué que la limitation de 2 jours de télétravail maximum par semaine de la charte était levée. Confirmez-vous qu'au vu des circonstances, les salariés amenés à faire du télétravail peuvent dépasser ce quota ?

Réponse :

- a) Les salariés doivent communiquer la justification de la facture de l'opérateur aux assistantes et à la cellule frais.
Le nombre de jours en télétravail a été vu avec le manager et imposé par la situation de crise sanitaire grave actuelle, donc il n'y a pas de justification particulière à apporter au salarié,
- b) Oui, au vu de la situation sanitaire, les salariés peuvent bien entendu dépasser le quota des 2 jours maximum fixés par la charte des salariés en télétravail.

Question 11 : GAM-CFTC

Délai de remboursement de frais en télétravail forcé ou confinement

La politique de frais établie par AUSY indique « Dans tous les cas, les frais qui n'auraient pas été saisis au cours du mois correspondant, devront être saisis au plus tard au cours du 3e mois suivant le mois d'engagement des dépenses, donc au cours du mois M+3. A défaut, ils ne seront plus remboursés ».

Dans la période actuelle, la plus grande attention nous est demandée par le gouvernement de limiter les déplacements au strict nécessaire. Certains clients bloquent même l'accès physique à leur site aux salariés mis en télétravail. Des mesures de confinement sont même envisagées à l'heure où ces lignes sont écrites.

En conséquence, certains salariés risquent de ne pas pouvoir accéder aux justificatifs nécessaires à l'établissement de leurs notes de frais, celles-ci étant stockées dans des locaux devenus inaccessibles ou difficilement accessibles.

Au vu des circonstances exceptionnelles que nous traversons, notre entreprise peut-elle rassurer les salariés en assouplissant cette règle de perte des frais au-delà de 3 mois ?

Réponse :

Les salariés doivent continuer d'envoyer leur frais au mois le mois et le paiement aura lieu sur le mois M+1. La règle de prescription au-delà des 3 mois continue de s'appliquer.

Si un salarié a laissé des justificatifs originaux dans les locaux du client, qu'il a dû quitter précipitamment pour cause de COVID 19, nous reverrons bien entendu notre position et traiterons au cas par cas.

Question 12 : GAM-CFTC

Départ en pré-retraite, départ anticipé à la retraite

- a) Un salarié aimerait savoir s'il peut bénéficier d'un départ en pré-retraite ou d'un départ anticipé à la retraite, ainsi que des informations sur ces dispositifs.
- b) De la procédure à suivre pour en bénéficier

Réponse :

- a) La retraite progressive permet à un salarié senior de demander la liquidation d'une pension de retraite provisoire tout en poursuivant une activité à **temps partiel** auprès de son employeur.

En effet, la retraite progressive est un dispositif permettant à un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans de percevoir un pourcentage de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel (entre 40 et 80 %). La fraction de la pension de retraite est proportionnelle au temps travaillé : plus ce dernier sera important, plus la fraction de la pension touchée par le salarié sera faible et inversement.

La retraite progressive permet donc aux seniors salariés de réduire leur activité avant la retraite en touchant à la fois un salaire et une pension de retraite (d'un montant réduit proportionnellement). Autre avantage : ce dispositif permet de valider des trimestres supplémentaires, puisque pendant son temps partiel, le salarié continue de cotiser pour sa retraite. Il touche ensuite l'intégralité de sa pension lorsqu'il cesse de travailler.

La retraite progressive ne doit pas être confondue avec le dispositif du cumul emploi - retraite, qui concerne la reprise d'une activité après le départ en retraite.

Critères exigés

Deux conditions sont exigées :

- Le salarié doit avoir au moins 60 ans ;
- il doit justifier d'une durée d'assurance au moins égale à 150 trimestres.

Il doit en outre travailler à temps partiel avec un temps de travail inférieur ou égal à 80 % de la durée du travail dans l'entreprise.

Refus ou accord de l'employeur

La retraite progressive suppose un temps partiel, et donc une modification du contrat de travail si le salarié travaille à temps plein. Or, pour passer à temps partiel, il faut obtenir l'accord de l'employeur qui est libre de refuser la demande du salarié. Nous n'avons aucun accord collectif prévoyant des règles sur ce point, la retraite progressive est donc conditionnée par l'accord de l'employeur quant au passage à temps partiel.

En revanche, si le salarié est déjà à temps partiel et remplit les conditions pour bénéficier de la retraite progressive, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire. Le salarié peut donc demander une retraite progressive sans obtenir l'accord préalable de son employeur. Il devra simplement lui demander de remplir une attestation dont il aura besoin pour adresser sa demande de retraite progressive.

Montant

Le montant de la retraite progressive dépend de la durée d'activité à temps partiel par rapport à la durée du travail dans l'entreprise. La fraction de la pension vieillesse versée est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise, sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.

Exemple : si votre temps partiel est de 75 %, vous percevrez 25 % de votre pension de retraite (100 - 75).

Vous pouvez aussi bien déjà être à temps partiel avant votre demande progressive que passer à temps partiel au commencement de celle-ci.

Durée de versement

La retraite progressive est versée tant que l'activité est exercée à temps partiel. Elle cesse d'être versée si l'intéressé reprend une activité à temps complet ou une autre activité à temps partiel.

Chaque année, vous devez renvoyer un questionnaire de contrôle à la Cnav afin que celle-ci s'assure que vous exercez toujours votre activité à temps partiel. Attention : le versement de la part de votre pension sera suspendu si vous oubliez de répondre au formulaire.

Demande

Pour faire une demande de retraite progressive, vous devez remplir le [formulaire cerfa de demande de retraite progressive](#) puis l'envoyer à votre caisse de retraite. Vous devez joindre au formulaire un certain nombre de documents, parmi lesquels figurent votre contrat de travail à temps partiel, une [déclaration sur l'honneur](#) attestant que vous n'exercez pas d'autre activité professionnelle ainsi qu'une attestation de votre employeur mentionnant la durée de travail à temps plein dans l'entreprise.

Arrco - Agirc

Un dispositif de retraite progressive est également prévu dans le régime de [retraite complémentaire Agirc - Arrco](#).

Vous pouvez bénéficier d'une retraite complémentaire progressive dès lors que vous avez atteint l'[âge légal de la retraite](#) moins 2 ans (donc 60 ans) et que vous justifiez d'au moins 150 trimestres cotisés au régime de base. La fraction de votre retraite complémentaire est calculée de la même manière que pour la retraite de base, avec un pourcentage qui dépend de votre durée de travail (exemple : si vous travaillez à 60 % du temps plein, vous toucherez 40 % de votre retraite).

Si l'assuré n'a pas atteint l'âge légal ou n'a pas acquis suffisamment de trimestres pour toucher une retraite de base à taux plein, le montant de sa retraite progressive sera minoré.

Vous continuez à acquérir des [points de retraite complémentaire Agirc - Arrco](#) sur les salaires pour lesquels vous cotisez pendant votre temps partiel.

- b) Il faudra vous rapprocher de votre manager et lui demander son accord quant au temps partiel si vous remplissez les conditions.

Question 13 : GAM-CFTC

Coronavirus et droit de retrait

Des salariés, dont certains fragiles, sont amenés à se déplacer en transport en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. Parfois ils travaillent dans des salles sécurisées, donc enfermant des salariés pendant plusieurs heures.

Ces salariés sont très inquiets et se demandent s'ils peuvent faire jouer leur droit de retrait.

Quelle est la position de la direction sur ce point ?

Réponse :

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur dans les cas suivants :

- *Si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;*
- *Ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.*

*Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. **C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie.** Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.*

Dans le contexte du coronavirus, et selon les communications du Ministère du Travail, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En effet, en pareil cas, le travailleur n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Question 14 : GAM-CFTC

Remplissage de l'attestation à remplir par nos salariés pour bénéficier du télétravail

Des salariés ayant reçu l'attestation d'AUSY pour bénéficier du télétravail lors de l'épidémie de coronavirus demandent :

- a) Ce qu'il faut indiquer dans le champ « service d'affectation »
- b) Pour l'assurance télétravail, la situation étant ce qu'elle est, les salariés n'ont bien sûr pas anticipé la demande à leur assureur, et donc sont gênés de s'engager sur l'honneur qu'ils ont déjà cette assurance. Les salariés pourront fournir cette assurance dès réception ? (Nb : ceci peut prendre du temps selon le maintien de l'activité de l'assureur)

Réponse :

- a) Il faut se référer au bulletin de paye RHPI à la rubrique « affectation » ;
- b) Nous sommes d'accord pour que les salariés nous transmettent l'attestation d'assurance dès réception de celle-ci par leur assureur.

Question 15 : GAM - CFTC

Congé de fin de carrière : en congé le week-end ?

Un salarié fait une demande de congé de fin de carrière pour faire le pont jusqu'à la retraite, congé qui finit par être accepté par AUSY.

En prenant 142 jours sur le CET, la durée de congé est estimée par AUSY du 1^{er} avril au 25 août... soit 149 jours calendaires. Il y a 7 jours fériés durant ce créneau, et 142 jours calendaires non fériés.

Cela reviendrait donc de prendre des jours congés de fin de carrière pour les samedis et dimanches.

Confirmez-vous qu'il s'agit bien d'une erreur et que la durée du congé de fin de carrière s'étend sur 142 jours ouvrables ?

Réponse :

En effet, il s'agit d'une erreur. Il s'agit de 142 jours ouvrés, pas ouvrables ou calendaires. Les samedis et dimanches ne sont pas à prendre en compte.

S'agissant des jours fériés, ceux-ci prennent la nature du jour sur lequel ils tombent. Cela signifie que :

- Si un jour férié tombe un jour ouvré, on décompte un jour épargné ;
- Si un jour férié tombe un jour non ouvré, cela n'a aucune incidence sur les jours épargnés.

Jours ouvrés :

- Avril : 22 jours ouvrés ;
- Mai : 21 jours ouvrés ;
- Juin : 22 jours ouvrés ;
- Juillet : 23 jours ouvrés ;
- Août : 21 jours ouvrés ;
- Septembre : 22 jours ouvrés ;
- Octobre : 11 jours ouvrés jusqu'au 15 octobre 2020.

La fin du congé de fin de carrière est donc prévue le 15 octobre 2020 au soir et non le 25 août 2020.

A titre d'information, le courrier d'annule et remplace émettant la rectification à bien était envoyé au salarié le 24 mars 2020 par courriel avec accusé de réception et de lecture.

Question 16 : FVA CFE-CGC

Chômage partiel

1 - L'état a annoncé la mise en place du chômage partiel La communication de la direction indique la mise en place de ce dispositif fait état du pourcentage de rémunération versée :

Question 1.1 : Les salariés nous demandent comment ils sont informés du fait qu'ils sont positionnés en chômage partiel

Question 1.2 : Ils demandent que la direction soit plus précise sur les montants salariaux.

Réponse :

Nous avons envoyé une communication qui faisait notamment déjà état de la possibilité de recourir au chômage partiel. Une communication spécifique a été envoyée le 27/03/2020. Enfin, une communication individuelle sera envoyée à partir de la semaine du 30/03 pour une mise au chômage partiel qui sera effective sous réserve de l'accord de la DIRECCTE.

Concernant les montants d'indemnisation :

Les textes prévoient un maintien de 70% de la rémunération brute du mois précédant le recours à l'activité partielle (fixe et variable). Ce maintien n'est soumis qu'à CSG/CRDS à taux réduit à l'exclusion des autres charges sociales.

De plus, une allocation conventionnelle viendra s'ajouter à l'indemnisation du chômage partiel susvisé au titre de l'accord de branche SYNTEC.

En effet, les salariés toucheront une indemnité de :

- 95% de la rémunération brute lorsque le salarié dispose d'un salaire mensuel brut inférieur à 2000 euros ;
- 80% de la rémunération brute lorsque le salarié dispose d'un salaire mensuel brut compris entre 2000 euros et le plafond de la sécurité sociale de 3428 euros ;
- 75% de la rémunération brute lorsque le salarié dispose d'un salaire mensuel inférieur au plafond de la sécurité sociale de 3428 euros.

Question 17 : FVA CFE-CGC

Sécurité et consignes d'hygiène

2- Sur Sèvres, un certain nombre de salariés travaillent encore sur les sites AUSY, il s'avère que certains se retrouvent seuls dans certains locaux sécurisés.

Question 2.1 Comment leur sécurité est-elle assurée

Question 2.2 Est-ce que les consignes d'hygiène sont scrupuleusement mise en place, notamment la mise en place dans les blocs sanitaires d'essuie main à usage unique.

Réponse :

2.1 : Leur sécurité est assurée, en respectant les règles de distanciation sociale, en évitant le travail de façon isolée, et le cas échéant en privilégiant la rotation des équipes Si vous avez connaissance d'une situation à risque, veuillez-nous en informer et nous prendrons des mesures spécifiques.

2.2 : Oui, les consignes d'hygiène sont mises en place. Il y a également eu une sensibilisation des salariés aux recommandations standards pour prévenir la propagation des infections (se laver fréquemment les mains avec de l'eau savonneuse ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique, tousser ou éternuer dans son coude, se saluer sans se serrer la main et sans embrassades, respecter les règles de distanciation sociale et l'organisation du travail a été adaptée).

Egalement, nous avons sensibilisé nos collaborateurs afin d'éviter toute situation de travailleur isolé. Nous allons vérifier sur les plateaux que cette règle soit respectée.

A titre d'information, nous avons réceptionné une commande de gel hydro alcoolique ainsi que de masques pour le site de Sèvres.

Question 18 : FVA CFE-CGC

Attestation employeur

3 Certains salariés de structure étant venus sur site n'avaient pas reçu d'attestation employeur, est ce qu'une attestation employeur a été transmise à l'ensemble du personnel de structure éventuellement appelé à faire un déplacement vers le site de travail, déplacement même exceptionnel

Réponse :

Oui, une attestation employeur a bien été transmise au personnel de structure appelé à faire un déplacement vers le site de travail.

Le gouvernement a mis en ligne il y a 8 jours une nouvelle attestation de déplacement pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

Ce justificatif indique une fin de validité, et peut être présenté seul c'est-à-dire sans y joindre en plus l'attestation de déplacement obligatoire.

Ce justificatif devra être signé par le Delivery Manager ou le Manager.

Question 19 : FVA CFE-CGC

Congés payés

4 Au vu des annonces gouvernementales, des salariés s'inquiète sur la gestion future de leurs congés payés, pouvez-vous faire un focus sur ce point.

Réponse :

Il a été rappelé dans diverses communications que les salariés pouvaient poser des CP/RTT pour éviter une perte de salaire qui serait liée à la mise en chômage partiel.

Par ailleurs, il a été demandé la semaine dernière aux salariés de structure de bien vouloir poser 5 jours de congés. Cette demande n'est pas une imposition de congés, et cela a été rappelé aux managers.

Compte tenu des récentes ordonnances, l'imposition de RTT ou de jours compris dans le CET pourra être mise en place, et des jours de congés pourront être imposés dans les conditions prévues par la loi ou la convention collective.

Question 20 : FVA CFE-CGC

Annulation des congés payés

5 Certains salariés demandent à annuler leurs congés payés ou RTT déjà posés, quel est la position de la direction suite à ces demandes ?

Réponse :

Afin d'aider à la relance de l'activité de notre société, nous espérons une solidarité de la part de nos collaborateurs.

Dès lors, la position de la Direction est de ne pas annuler les RTT et CP déjà posés sauf circonstances exceptionnelles liées au contexte client.

A titre de précision, l'employeur n'a aucune obligation de reporter les congés payés ou RTT déjà posés par le salarié.

Question 21 : FVA CFE-CGC

Congés maladie

6 Il apparaît que les salariés positionnés en congés maladie, que ce soit en étant malade, en gardant leurs enfants de moins de seize ans ou le gouvernement a annoncé une carence à 0 jours, quel que soit l'ancienneté.

Question 6.1 : que doivent faire les salariés dans ce cas pour le déclarer ?

Question 6.2 : quel sera l'impact salarial pour les salariés de moins d'une année d'ancienneté ?

Réponse :

Le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre. Un seul des deux parents peut bénéficier de ce dispositif. Cette attestation doit être accompagnée des éléments suivants : le nom de l'établissement qui est fermé et la commune, le nombre d'enfant à charge, leur âge et le statut familial. Le salarié peut tout envoyer à amelicoronavirus@ausy.fr, en copiant son manager et son assistante. **Attention, cela ne peut concerner que des salariés ne pouvant faire du télétravail** (élément contrôlé par la CPAM).

Initialement, l'arrêt était de 14 jours. Par la suite, la CPAM a précisé que cet arrêt pouvait être renouvelé « autant que de besoin ». Pour ce renouvellement, il suffira au salarié de demander une prolongation à son manager, qui se chargera de transmettre la demande à amelicoronavirus@ausy.fr.

Le service paye fera de son côté la déclaration à la CPAM avec tous ces éléments obligatoires. Il est donc très important de les avoir.

Question 22 : FVA CFE-CGC

Documents de sortie et STC

7 Point particulier sur l'envoi des documents de sortie et le paiement des STC en cette période.

Nous connaissons une période administrative compliquée depuis un certain temps, la situation exceptionnelle n'arrange pas la situation.

Pour les personnes dans cette situation, peuvent-ils être assurés que toute la partie administrative soit réalisée (exemple le dernier DM de Sèvres licencié et quittant la société fin mars)

Réponse :

Les documents STC sont faits dans les 8 jours du départ du salarié dès lors que l'assistante a pu transmettre les informations à la paie, le virement correspondant intervenant lors de la paye du mois de mars.

Ces documents seront envoyés aux salariés sur leur adresse personnelle, si nous l'avons ou en recommandé électronique.

Question 23 : FVA CFE-CGC

Période d'essai

8 Certains salariés en période d'essai s'inquiètent sur leur situation. Qu'el est la politique d'AUSY en la matière ?

Réponse :

Rien est à signaler sur ce point.
Les règles sont les mêmes qu'avant le confinement.

Question 24 : FVA CFE-CGC

Droit d'alerte et droit de retrait

9 Certains salariés, très inquiet par leurs conditions de travail ont décidé de ne pas rejoindre leur poste de travail. Comment ces cas vont-ils être gérés.

Réponse :

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur dans les cas suivants :

- ***Si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;***
- ***Ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.***

*Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. **C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie.** Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.*

Dans le contexte du coronavirus, et selon les communications du Ministère du Travail, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En effet, en pareil cas, le travailleur n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Question 25 : FVA CFE-CGC

Déplacement IRP

10 Déplacement IRP pendant cette période ?

Déplacement des IRP : L'employeur va-t-il donner aux IRP un attestation dérogatoire permanente afin de pouvoir exercer leurs missions, en respectant bien entendu les règles imposées par le gouvernement ?

Réponse :

Nous ne sommes pas favorables au fait de vous délivrer une attestation de ce type vu les enjeux sanitaires en jeu et le fait que vos déplacements ne sont pas « indispensables » du fait des moyens alternatifs digitaux existants vous permettant d'exercer vos mandats.

Si vous deviez quand même continuer à nous réclamer cette attestation au nom de l'exercice de vos mandats, nous vous la communiquerions mais en précisant que ces déplacements se feront sous votre entière responsabilité personnelle quant à d'éventuels problèmes de santé qui pourraient en résulter.

Une communication a été envoyée en ce sens à l'ensemble des représentants du personnel.

Question 26 : FVA CFE-CGC

Déclaration du CRA et des frais

11 Beaucoup de salariés s'interrogent sur le suivi de leur activité. Pouvez préciser, alors que pour beaucoup le portail ne fonctionne pas, comment vont - ils déclarer leurs CRA et leurs frais en fin de mois ?

Réponse :

Si la déclaration du CRA et des frais du salarié ne sont pas possibles en raison du dysfonctionnement du portail, la déclaration devra intervenir dès que le portail sera en état de fonctionner correctement.

Question 27 : FVA CFE-CGC

Période d'essai

12 Des salariés en Période d'essai s'interrogent sur leur devenir, est ce que des périodes d'essai vont être arrêtées ?

Réponse :

Même réponse que pour la question 23.
Pas de changement dans le traitement des périodes d'essai.

Question 28 : FVA CFE-CGC

Les frais en confinement

13 Pouvez-vous préciser, comment seront gérés les frais pendant la période de confinement (Ticket Restaurant, Prise en compte connexion internet, voir prise en compte d'une partie de l'abonnement électricité...)?

Réponse :

En période de confinement, les tickets restaurant seront versés aux échéances habituelles.
Il y aura également une prise en compte de la connexion internet pour les salariés en situation de télétravail ainsi qu'une prise en compte d'une partie de l'abonnement électricité, dans les conditions prévues dans la Charte télétravail.

Question 29 : FVA CFE-CGC

-
14 Combien de salariés sont appelés à effectuer du travail sur :

- Site client
- Site AUSY

Réponse :

Ce type d'information n'est pas à communiquer en réunion des Représentants de proximité. Le CSE aura un état des lieux globalisé au niveau de l'entreprise.

Question 30 : FVA CFE-CGC

Salariés en contact avec le COVID19

15 Il a été demandé à certains salariés de rester chez eux, au vu qu'ils avaient été en contact, dans le milieu professionnel, avec des personnes positive au COVID 19. Que devient le statut de ces salariés ? Que doivent-ils faire ?

Réponse :

Selon le QR du Ministère du travail du 28 février 2020 en vigueur avant le passage au stade 3 : « Si mon m'employeur m'invite à ne pas me présenter sur mon lieu de travail et à défaut de cet avis d'arrêt de travail, ma rémunération ne peut être suspendue. »

Mais cette phrase disparaît dans la **seconde QR du 19 mars 2020** qui indique que « la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait ».

Depuis le stade 3, les gens sont priés de rester chez eux si le télétravail est possible. De plus, le seul fait que le salarié ait été en contact avec une personne positive au COVID 19 ne suffit pas à exercer son droit de retrait. De ce fait, le salarié doit continuer de travailler.

Question 31 : FVA CFE-CGC

Information

16 Quand la direction à l'information sur ce type de cas (question 15), comment les salariés qui ont été en contact sont-ils prévenus ?

Réponse :

Si un salarié Ausy a été en contact avec un autre salarié Ausy ou client infecté, il en est informé par son manager.

Question 32 : FVA CFE-CGC

Désinfection des sites AUSY

17 Est-il d'ores et déjà prévu des mesures de désinfection des sites AUSY.

Réponse :

Les mesures de désinfection auront lieu sur les sites AUSY qui ont recensé un cas de contamination avérée de l'un de nos salariés. De plus, afin d'écartier tout danger, les mesures de désinfection auront également lieu en cas de suspicion de contamination.

Question 33 : GAM-CFTC

Télétravail : renvoi sur l'assureur d'AUSY

Suite au document demandant aux salariés de s'engager sur l'honneur, notamment de la couverture par sa propre assurance en cas de télétravail, un salarié fait une demande à son assureur.

L'assurance du salarié refuse cette couverture, considérant « qu'il revient à l'employeur de solliciter son assureur afin qu'il intègre la notion de télétravail ».

Ce salarié aimerait savoir ce qu'AUSY propose pour dénouer la situation ?

Réponse :

Ausy assure la responsabilité civile des salariés étant en télétravail, ainsi que son propre matériel. En revanche, en cas de sinistre survenant au domicile, le salarié doit être assuré pour son activité en télétravail.

C'est une extension du multi risque habitation.

De ce fait, le salarié doit disposer d'une assurance couvrant l'exercice du télétravail à son domicile transmis par sa compagnie d'assurance.

Nous avons posé la question aux services concernés et attendons une réponse de leurs parts afin de confirmer nos propos. Nous reviendrons vers vous au plus vite.

Question 34 : TRO – CFTC

Jours de congés payés acquis et non consommés fin mai 2020

La continuité du service exige que les personnes soient présentes.

Cette demande n'est pas exprimée évidemment par écrit (à ce jour) par les clients.

Plusieurs salariés ressentent ce besoin et annulent leurs congés posés (en particulier pour les parents à l'approche des vacances de printemps), d'autant plus que les consignes de l'état les empêchent de sortir de chez eux en vacances.

Donc ceux-ci se trouvent amenés à ne pas pouvoir utiliser leurs jours de congés payés acquis et à prendre avant le 31 mai.

Il est certes un peu tôt pour se poser la question étant donné que la date effective de fin de confinement n'est pas connue.

Que prévois Ausy pour les jours de CP acquis et à prendre non consommés à fin mai 2020 ?

Réponse :

A titre d'information, le salarié peut prendre ses congés payés jusqu'au 30 juin et non jusqu'à fin mai 2020.

Nous n'avons pas prévu de mesure spécifique à ce jour concernant cette situation.

Par ailleurs, nous tenons à rappeler que le salarié peut placer 5 jours de congés payés dans son Compte épargne temps (CET).

Question 35 : TRO – CFTC

Chaîne managériale

Pour les personnes concernées par la question 1.

Ils font souvent partie de petites équipes.

Ils n'ont pas forcément de back up et sont les seuls back up de certains de leur collègue.

L'épidémie actuelle de Covi-19 touche déjà un nombre de personnes à en croissance exponentielle :

Il est fort probable que les quelques personnes pouvant télétravailler de ce type de poste se trouvent dans la nécessité de remplacer une voir plusieurs personnes en arrêt maladie.

Il est précisé sur leur ordres de mission Ausy qu'ils ont un horaire de travail défini à 36,3 heures par semaines.

Pour aller au-delà il leur faut l'accord de leur manager.

Or ces mêmes managers ne semblent pas prêts à accepter une hausse (très) significative de leurs heures de travail.

D'autant plus qu'il n'est pas impossible que les managers soient eux-mêmes absents (congés imposés, voire - malheureusement - arrêt maladie) :

Quelle est la chaîne managériale pouvant répondre à la demande d'autorisation d'un salarié de répondre au besoin du client en cas de surcharge ponctuelle d'activité ?

Dispose-t-on d'un organigramme ?

Réponse :

La chaîne managériale n'a pas changé.

La demande d'autorisation d'un salarié de répondre au besoin du client en cas de surcharge ponctuelle d'activité doit passer par son Manager de mission.

Si le N+1 tombe malade, le N+2 prendra la main.

Question 36 : TRO – CFTC

Télétravail et système d'information confidentiel

En cas de maladie d'un salarié disposant à son domicile du matériel de son client (PC) et surtout d'un accès à son système d'information confidentiel.

Quelles sont les consignes d'Ausy ?

Par exemple si le salarié est contraint de quitter son logement pour raison médicale et donc obligé de laisser sans surveillance le matériel du client ?

NB : les assurances "télétravail" ne couvrent pas le matériel.

Réponse :

Nous avons posé la question aux services concernés et attendons une réponse de leurs parts afin de confirmer nos propos. Nous reviendrons vers vous au plus vite.

Question posées lors de la réunion RP et ajoutées au Compte-rendu :

Question 37 : KMU – CFTC

CET et CP/RTT

Pour revenir sur le corona : les salariés seront-ils sollicités/incités à utiliser leur CET ? Pareillement que pour les CP/ RTT

Réponse :

Les ordonnances du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos précise les modalités permettant à l'employeur d'imposer ou de modifier, unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié.

Question 38 : KMU – CFTC

Salariés sur le site de Sèvres

- a) Combien de personnes sont sur le site de Sèvres et déjeunent-ils sur place ?
- b) Si oui peuvent-ils accéder à un micro-onde si besoin ?

Réponse :

- a) Le nombre de personnes fluctue chaque jour mais reste entre 5 et 10 personnes.
- b) Oui, ils peuvent accéder aux micro-onde du 4^{ème} étage, du 8^{ème} étage, du 5^{ème}, en salle de réunion du 6^{ème} étage et au -1.

Question 39 : KMU – CFTC

Accessibilité 4^{ème} étage

L'aile CSE/OS du 4^{ème} étage est-elle fermée ? Peuvent-ils le cas échéant, y accéder avec leur badge ? Si oui, peut-ont fermer l'accès ?

Réponse :

L'aile du 4^{ème} étage est accessible par les salariés avec un badge. La fermeture de l'accès n'est pas prévue pour l'instant.

Prochaine réunion prévue :

-20 avril 2020 à 14h30