

Réclamations individuelles et collectives – Décembre 2023

Questions UNSA

RIC 1 Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie

Les arrêts maladie constituent désormais des périodes de travail effectif au même titre que le congé de maternité ou les congés payés, par exemple, la Cour de justice de l'Union européenne admettant que le salarié peut acquérir des congés payés pendant sa maladie d'origine non-professionnelle, position confirmée par la Cour de cassation française le 13 septembre 2023.

Ainsi, le salarié en arrêt de travail est en droit d'acquérir des congés payés : l'UNSA BPCE demande qu'une information soit relayée auprès des salariés, et que les salariés ayant eu un arrêt de travail depuis le 13 septembre dernier soit crédités du nombre de jour de congé équivalent.

Réponse de la Direction :

La Direction a pris acte de ce revirement de jurisprudence tout comme le ministère du travail qui a annoncé analyser les différentes options possibles. La Direction reste dans l'attente de ses préconisations.

RIC 2 CET

Il est possible d'alimenter son CET avec des jours de congés : fractionnement (2 jours maximum), ancienneté (maximum 3 jours), RTT (maximum 10 jours) et enfin congés payés (3 jours maximum). Concernant les congés payés, l'outil Anytime ne permet pas de poser 3 jours directement, mais : 2 jours + 1 jour CPNI.

L'UNSA BPCE demande à se faire préciser l'usage de ce CPNI et ce qui le différencie des autres CP.

Réponse de la Direction :

Il peut être placé 3 jours de congés payés par an sur le CET. Cependant, depuis la mise en place de la monétisation par l'accord collectif relatif au compte épargne-temps de BPCE SA du 6 mai 2022, il convient de distinguer les jours de congés légalement monétisables de ceux qui ne le sont pas. En effet, légalement, seuls les CP au-delà des 5 semaines de congés payés sont monétisables soit les 26 et 27^{èmes} jours de CP. Le CPNI correspond donc au CP non -monétisable.

RIC 3 Jour de congé supplémentaire pour enfant

BPCE SA octroie 27 jours ouvrés de CP pour une année complète ainsi que des jours supplémentaires pour enfant dans le cadre du L 3141-8 du code du travail.

L'UNSA BPCE demande que soit précisé la méthode et le calcul permettant de définir le nombre de jours de congés annuels et le nombre de congés particuliers tant pour les salariés « en temps plein » que « temps partiel ».

Réponse de la Direction :

Conformément à l'accord d'harmonisation relatif à l'organisation des congés annuels, aux congés particuliers et dérogations horaires, au travail à temps partiel et au forfait réduit en jours du 13 octobre 2010, « la durée des congés payés annuels est fixée à 27 jours ouvrés par année complète de travail effectif pour l'ensemble des salariés.

[...] Les salariés à temps partiel bénéficient au titre du congé annuel d'une durée d'absence équivalente à celle reconnue aux salariés à temps plein, soit 27 jours ouvrés.

[...] En cas d'année incomplète de travail effectif, les congés acquis se calculent prorata temporis, à raison de 2,25 jours ouvrés par mois de travail effectif. Si ce calcul ne donne pas un nombre entier, la durée des congés est portée au nombre entier immédiatement supérieur. »

En application de l'article L3141-8 du code du travail, en cas d'année incomplète, BPCE SA octroie également aux salariés ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans au 31 décembre, jusqu'à 2 jours supplémentaires par enfant dans la limite des 25 jours de CP légaux. Ces jours ne sont pas proratisés pour les salariés à temps partiel ou en forfait réduit en jours.

RIC 4 PCA

Le 27 novembre dernier, les salariés ont été informés d'un dysfonctionnement de la production de chauffage urbain qui a affecté particulièrement les étages 16 à 39 de la Tour BPCE Est, mobilisant ainsi, à nouveau, les équipes techniques jusqu'au lendemain après-midi. Ce nouvel incident dans les tours détériore une fois de plus la qualité de vie au travail des salariés. Dans le cadre du Plan de Continuité de l'Activité (PCA) et de l'amélioration des conditions de travail, l'UNSA BPCE demande quelles sont les mesures que l'entreprise envisage de mettre en place pour y remédier, et dans quels délais

Réponse de la Direction :

Le lundi 27 novembre 2023 matin, un dysfonctionnement du chauffage urbain a provoqué une baisse de température dans certains étages de la Tour Est. Le CPCU (production de chauffage urbain) est intervenu rapidement dès le lundi 27 et dans la nuit du 28 novembre afin de rétablir un fonctionnement normal du chauffage.

En termes de continuité d'activité, même si les conditions n'étaient pas parfaites, la température des locaux a été maintenue autour de 19°C dans les espaces concernés. Les collaborateurs ont été tenus informés.

RIC 5 Remboursement frais de transport

Le prix du ticket de métro à l'unité va quasiment doubler, passant de 2,10 euros aujourd'hui à 4 euros lors des JO 2024. Le pass hebdomadaire coûtera 70 euros, et celui pour une journée sera à 16 euros ; si cette augmentation ne devrait pas concerner les passes mensuels et annuels, comme le Navigo, un nouveau pass baptisé « Paris 2024 » va par ailleurs être créé pour l'occasion.

L'UNSA BPCE demande que l'indemnité de transport octroyée par l'employeur soit actualisée pour les salariés pouvant être impactés (remboursement frais de transport sur paie ou notes de frais)

Réponse de la Direction :

Il n'est pas prévu à ce jour dans le cadre des réclamations individuelles et collectives d'augmenter la prise en charge de l'employeur en matière de remboursement de frais de transport.

RIC 6 RTT

Lorsque le solde de jour de RTT est inférieur à 1, l'outil Anytime ne permet pas d'utiliser ce reliquat. L'UNSA demande à l'employeur de rectifier l'outil pour que les salariés puissent utiliser et gérer leur temps en totalité. L'UNSA demande qu'une information soit communiquée aux salariés concernant les modalités de prise de ces journées de repos.

Réponse de la Direction :

Les jours de RTT sont pris par journée entière ou demi-journée.

En cas de reliquat de jour de RTT inférieur ou égal à 0.49, le collaborateur n'ayant pas atteint le plafond de 173 jours, peut le placer en CET même s'il y a déjà placé 10 jours de RTT.

RIC 7 Mécénat de compétence / temps de travail

L'accord d'intéressement dresse la liste des jours considérés comme jours de présence et qui donc ne donnent pas lieu à une correction du temps de présence. Le cas du mécénat de compétence n'est pas évoqué. L'UNSA BPCE demande confirmation qu'un salarié en mécénat de compétence est bien considéré comme présent au regard de l'accord d'intéressement.

Réponse de la Direction :

Un salarié en mécénat de compétence conserve le bénéfice de l'accord d'intéressement.

RIC 8 Accord d'adaptation BPCE SA / BPCE Payment Services : frais de restauration

L'accord anticipé d'adaptation BPCE SA / BPCE Payment Services du 10 mars 2023 prévoyait que, en cas de baisse du montant de la subvention allouée par BPCE SA, les salariés transférés bénéficieraient d'une augmentation de salaire mensuel fixe à compter de la date de leur transfert égale à 1/12ème du différentiel de subvention, majoré de 25%, sur la base du montant annuel moyen perdu par salarié. Question posée via « Questions / demandes » sans obtention de réponse, l'UNSA demande quelle est la marche à suivre pour les salariés qui seraient dans ce cas afin d'obtenir l'augmentation prévue

Réponse de la Direction :

Le traitement de la compensation des frais de restauration se fera sur la paie de décembre 2023 avec effet rétroactif à la date des transferts.

RIC 9 JO 2024

Au 28 novembre 2023, nous sommes à J-241 des JO de Paris 2024. Un certain nombre de salariés souhaitent pouvoir prendre rapidement des dispositions afin d'éviter les problèmes prévisibles liés aux transports. De plus, du 26 juillet au 11 août, nous serons probablement en période de Plan de sobriété, avec une fermeture de la tour Ouest ainsi que d'autres sites.

Afin que les salariés puissent anticiper, l'UNSA BPCE demande si un dispositif particulier est prévu, ou en cours de réflexion, portant sur des mesures exceptionnelles (du type « full télétravail ») sur cette période, et si oui lequel ?

Réponse de la Direction :

La Direction suit le sujet avec attention afin de connaître précisément l'impact des JOP sur les transports et informera les collaborateurs des mesures qui pourraient être prises dans ce cadre.

RIC 10 Retour maternité : allaitement et tirage de lait

Le code du travail, notamment l'article L.1225-32 autorise l'allaitement et le tirage de lait maternel dans l'entreprise ; ainsi l'entreprise doit mettre à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement qui doit être :

- Séparé de tout local de travail ;
- Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
- Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
- Convenablement éclairé ;
- Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
- Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

L'UNSA BPCE ayant constaté, à la suite de réclamations de jeunes mamans, qu'aucune disposition suffisante n'existe sur les différents sites, demande que des aménagements (dont réfrigérateur pour la conservation du lait) soient réalisés dans des délais très courts dans un espace prévu à cet effet et « hors vu » (pour des raisons évidentes de discrétion)

L'UNSA BPCE demande un accès aux salles d'allaitement sans limite horaire pour faciliter la gestion de la lactation et permettre la bonne conservation du lait jusqu'à sa récupération en fin de journée.

Par ailleurs, si le code du travail précise que l'allaitement a lieu durant les heures de travail (1 heure par jour), pendant 1 an à partir de la naissance, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) recommande « un allaitement maternel exclusif pendant les 6 premiers mois de la vie, et la poursuite de l'allaitement jusqu'à l'âge de 2 ans, voire au-delà en fonction du souhait des mères ». L'UNSA BPCE demande une prolongation de l'accès à ce dispositif jusqu'au minimum 2 ans de l'enfant.

Réponse de la Direction :

Les salariées souhaitant tirer leur lait peuvent être accueillies au Service de santé au travail dépendant de leur lieu de travail.