

Questions UNSA:

RIC 1 Participation des frais de transport

La participation des frais de transport est obligatoire à condition que le salarié possède l'un des titres suivants :

- une carte ou un abonnement annuel, mensuel, hebdomadaire ou à renouvellement tacite à nombre de voyages émis par la SNCF, une entreprise de transport public ou autre régie de transport public
- un abonnement à un service public de location de vélos.

Une demande de prise en charge pour un abonnement Véligo (vélos électriques de la Région Ile-de-France) qui est aussi un service public au même titre que Vélib ou la RATP a été refusé à un salarié. Quelle est la raison de ce refus ?

L'UNSA BPCE SA demande que l'abonnement Véligo soit pris en compte dans le cadre de la prise en charge financière de l'employeur aux transports.

Réponse de la Direction :

En application de l'accord d'harmonisation relatif aux avantages collectifs divers applicables aux salariés de BPCE, pour les salariés n'utilisant pas les transports en commun, l'employeur prend en charge, sur présentation d'un justificatif, à hauteur de 80% et dans la limite de 30 € par an, tout abonnement annuel relatif à l'utilisation d'un service public de vélo.

RIC 2 Forfait mobilités durables

Le « forfait mobilités durables » est entré en vigueur le 10 mai 2020.

Pour les employés, il s'agit de la prise en charge facultative par leur employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail jusqu'à 400 € par an. Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos, électriques ou manuels ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;

- les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques « en free-floating »);
- les transports en commun en dehors des frais d'abonnement ;
- et tout autre service de mobilité partagée.

Le forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport public (évoqué à la question 1) mais l'avantage fiscal résultant des deux aides ne peut dépasser le montant maximum entre 400 € par an et le montant du remboursement de l'abonnement de transport public.

BPCE SA prévoit-elle d'appliquer ce dispositif ?

Réponse de la Direction :

L'article L. 3261-3-1 du code du travail, issu de la loi n° 2019-1428 du 24 déc. 2019, prévoit que « l'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret sous la forme d'un "forfait mobilités durables" dont les modalités sont fixées par décret ».

En application de l'accord d'harmonisation relatif aux avantages collectifs divers applicables aux salariés de BPCE, l'employeur prend en charge 60% des abonnements aux transports en commun et pour ceux qui n'utilisent pas les transports en commun mais un service public de vélo, l'employeur prend en charge l'abonnement à hauteur de 80% et dans la limite de 30 € par an.

RIC 3 CPF

Le CPF (Compte Personnel de formation) a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) (loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013)

Pour conserver les heures acquises au titre du Dif, les salariés doivent les intégrer au CPF avant le 31 décembre 2020.

L'UNSA BPCE SA demande qu'une communication soit faite pour rappel à l'ensemble des salariés.

Réponse de la Direction :

La date limite de report des heures Dif sur le compte CPF a été reportée au 30 juin 2021. Une communication est prévue courant novembre sur l'intranet BPCE SA.

RIC 4 Enquête #Anti-Gaspi

L'enquête « #Anti-Gaspi », organisée par la communication interne en collaboration avec Arpège a pris fin le 9 octobre dernier.

Ce questionnaire anonyme avait pour objectif d'identifier les attentes et recueillir les suggestions des salariés concernant les projets pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

L'UNSA BPCE SA demande qu'une restitution complète soit communiquée à l'ensemble des salariés (statistiques, plan d'action...)

Réponse de la Direction :

Une restitution sera faite auprès des collaborateurs, avec un plan d'action associé. Les actions de communications seront initiées lorsque les prestations de restauration auront repris, et travaillées en amont avec le prestataire de restauration et les services communication/RSE de BPCE.

RIC 5 Mutuelle pour salariés en longue maladie

Des salariés en longues maladies mais toujours présent dans les effectifs de l'entreprise ont dû prendre une mutuelle à l'extérieur suite aux changements de Mutuelle en Juillet 2020, mutuelle d'entreprise pourtant dite obligatoire.

Merci de nous indiquer les raisons pour lesquelles ces salariés n'ont pas pu adhérer au régime d'entreprise ?

Réponse de la Direction :

L'accord collectif de groupe relatif au régime frais de santé de base des salariés de la Communauté BPCE du 12 mai 2020 prévoit :

« Article 11.1- *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Les garanties du présent régime sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) selon les modalités et conditions financières définies aux contrats. Dans une telle hypothèse, l'employeur et le salarié s'acquittent de leur part respective de cotisations pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemniée. Les salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation ne sont pas maintenus dans le régime obligatoire. Ils pourront continuer à bénéficier des mêmes garanties que les actifs en s'affiliant à un contrat facultatif dont les cotisations sont fixées par l'organisme assureur et appelées intégralement auprès du salarié, sans participation patronale. »

RIC 6 Heures excédentaires

Toutes les heures excédentaires présentes dans le compteur correspondant sont-elles automatiquement payées ou à récupérer ?

Le manager doit-il intervenir pour activer le paiement ou la récupération de ces heures ?

Dans le cas contraire, pouvez-vous nous indiquer ce que deviennent ces heures excédentaires ?

Plus généralement, quelles sont les règles correspondantes à ce type d'heure ?

Pouvez-vous nous confirmer qu'une présentation de ces heures excédentaires est prévue dans le bilan annuel en plus des heures supplémentaires et complémentaires qui est réalisée chaque année auprès des instances compétentes ? Si ce n'est pas prévu, merci de le prévoir.

Réponse de la Direction :

Comme rappelé lors de la réunion des délégués du personnel du 20 septembre 2019, « aucun écrêtage des heures effectuées par les collaborateurs n'est réalisé au sein de BPCE SA. Les collaborateurs en heures bénéficient du dispositif d'horaires variables qui peut conduire à une variation de l'horaire journalier et hebdomadaire effectivement travaillé, dans le respect des limites légales quotidiennes et hebdomadaires. Tout heures effectuées au-delà de ces plafonds sont traitées en tant qu'heures supplémentaires ou complémentaires.

Deux compteurs existent : F1 (horaires variables) et F2 (heures supplémentaires / complémentaires)

F1: 4 heures maximum de crédit par semaine et au total 12 h maximum de crédit

F2 : Heures supplémentaires et heures complémentaires soumises à validation »

Une présentation sera faite comme chaque année.