

**Réponses aux questions des
demandes des salariés du
19/04/2024**

L'évolution des mœurs a bousculé les normes traditionnelles ce qui nous amène à nous interroger sur les congés spéciaux. En effet, un salarié peut bénéficier de jours de congés spéciaux dans le cadre d'un mariage de son frère/sœur, beau-frère/belle-sœur, de son enfant.

Nous demandons à la Direction s'il peut être envisagé l'octroi d'un congé spécial dans le cadre du mariage d'un ou des parents /beaux-parents du salarié ?

- ▶ **La convention collective, récemment modernisée via une négociation de branche sur la partie relative aux congés spéciaux, ne prévoit pas un congé spécial dans ce cadre, ce dans la mesure où d'autres événements génèrent déjà des congés spéciaux. Le collaborateur peut utiliser l'un de ses 56 jours de repos pour se rendre à un cet événement si besoin.**

Nous avons pris connaissance via CACTUS de la modification en date du 25/07/2023 de l'Article 20 de la CCN concernant les congés spéciaux pour la conclusion d'un PACS.

Nous demandons à la Direction si une mise à jour sera faite dans People Doc étant donné que la CCN en ligne est une édition d'04/2019 ?

Nous demandons également si une mise à jour du lien PDF disponible dans People Doc reprenant la liste des congés spéciaux sera faite car il est toujours indiqué 4 jours ouvrés en cas de conclusion d'un PACS ?

- ▶ **La mise à jour a été faite dans My RH et Moi espace « réglementation » en avril 2024 dès réception de la nouvelle édition de la convention collective. Les articles afférents sont mis à jour au fur et à mesure.**

← Réglementation

Réglementation



01. Convention Collective Nationale - (maj Avril 2024)

[01.a Accord du 6 Décembre 2022 portant sur la modification de l'Article 26 de la Convention Collective Nationale et sur l'Annexe 1](#)

[02. Règlement Intérieur - code de déontologie \(MAJ\) - mars 2024\)](#)

Nous avons connaissance que dans certaines Caisses Régionales il est possible de monétiser la prime de départ en retraite en jours de congés.

Nous demandons à la Direction si cette alternative peut être envisagée en Brie Picardie ?

- ▶ **La monétisation de la prime de départ à la retraite en jour de congés nécessite une concertation avec les organisations syndicales représentatives pour conclure un accord d'entreprise dérogeant à la convention collective ce qui n'est pas prévu à l'échelle de la Caisse Régionale.**

Nous nous permettons de revenir sur les questions de 02/2024 concernant le temps partiel et le Travail à Distance.

Dans notre question nous parlions « des collaborateurs à temps partiel inférieur à 80%, qui, ne bénéficient pas du droit au Travail à Distance ».

Votre réponse a été « Les salariés à temps partiel ne sont pas exclus de l'accord relatif au travail à distance. Ils peuvent donc être éligibles pour utiliser le dispositif »

La Direction peut-elle nous confirmer si un salarié travaillant à 70% est éligible au dispositif du Travail à Distance ?

- ▶ **Le salarié travaillant à 70% tel que cité dans la question est éligible au dispositif.**
- ▶ **En effet, comme le prévoit notre accord d'entreprise relatif au travail à distance, un quota de 10 jours de travail à distance est prévu pour les salariés à temps partiel en-dessous de 80% du temps de travail applicable (Avenant n°1 en vigueur de l'accord relatif au travail à distance au sein de la Caisse régionale Brie Picardie).**

En janvier 2024 le territoire de notre CR a été touché par un épisode neigeux important pouvant impacter la sécurité des collaborateurs dans leurs déplacements.

La Direction a mis en place les mesures nécessaires pour faire face à cette situation et maintenir la sécurité des salariés. Il a été demandé à ce moment-là par mail, sms aux collaborateurs, soit de se rendre sur leur lieu de travail, soit de se rendre dans les locaux de l'entreprise les plus proches de chez eux, soit de travailler à distance depuis le domicile, soit de poser une journée de congés.

Nous demandons à la Direction si, dans le cadre de conditions climatiques exceptionnelles le collaborateur qui travaille depuis son domicile se voit déduire cette journée de son quota (quota lié à l'accord sur le Travail à Distance) ?

- ▶ **Dans le cadre de cet épisode neigeux, une communication du 16 Janvier a laissé la possibilité aux collaborateurs en concertation avec leurs managers de :**
- ▶ **- Se rendre dans l'agence la plus proche de leur domicile**
- ▶ **- A défaut, être en travail à distance en cas d'éligibilité et de validation du manager.**
- ▶ **Les journées de travail à distances imposées dans le cadre d'un PCA, pandémie ou force majeure ne déduisent pas le quota. En l'espèce, la situation ne rentre pas dans l'un de ces cas.**

Selon l'accord relatif au dispositif du Travail à Distance, les collaborateurs à temps partiel inférieur à 80% n'ont pas de quota de jours. Toutefois ils peuvent exercer un métier compatible avec ce mode de travail.

Nous demandons à la Direction, si, en cas de conditions climatiques exceptionnelles et suivant les instructions de la Direction, les collaborateurs ne pouvant se rendre dans les locaux de l'entreprise peuvent bénéficier du Travail à Distance malgré l'absence de quota ?

- ▶ **Comme répondu plus haut, les salariés à temps partiel en-dessous de 80% du temps de travail applicable dans la Caisse Régionale bénéficient du quota de 10 jours de travail à distance.**

Les salariés bénéficient de la garantie Prestima Chirurgie. Dans l'outil Ma RH et moi, cette information n'apparaît pas.

Quand la Direction va-t-elle mettre cette information reprenant toutes les garanties à la disposition de l'ensemble des salariés ?

- ▶ **La notice d'information Prestima Chirurgie a été ajoutée dans My RH et Moi , espace « FAQ Ma Mutuelle et Prévoyance ».**

FAQ : MA MUTUELLE ET PREVOYANCE

Mutuelle

Bienvenue dans notre FAQ Mutuelle et Prévoyance

- [Quelles sont les garanties et tarifs de la mutuelle ?](#)
- [Quelles sont mes obligations ?](#)
- [Comment ajouter un bénéficiaire ?](#)
- [Comment être dispensé d'adhésion ?](#)
- [En quoi consiste les garanties de la prévoyance Prestima Chirurgie ?](#)



Concernant la « Décision Unilatérale de l'employeur relative aux primes de performance et de progression des salariés de la caisse régionale Brie Picardie 2022-2024 » du 01-01-2023, il est stipulé :«

Article 11 – COMMUNICATION

Une communication régulière sera organisée afin d'animer le présent dispositif. A cet effet, un classement mensuel de toutes les agences sera établi et communiqué à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet de la Caisse Régionale.

Dans Cactus, il n'y a aucun classement concernant 2024 depuis le 1er janvier. Quand la Direction va-t-elle mettre à jour ces informations afin de respecter ce dispositif ?

- ▶ **Ces dispositifs ne peuvent être calculés avant d'avoir arrêté les résultats financiers des agences du 1^{er} trimestre. Il faut une variation par rapport à décembre 2023. La DFI se calle sur les résultats réels de la CR. Par conséquent, la DFI doit attendre la publication des résultats trimestriels de la CR au marché financier, CABP étant côté avec les CCI soit le 30 avril 2024.**
- ▶ **Les résultats de la PPG à fin mars ont été publiés courant mai.**

Les impressions effectuées par les salariés, le fait d'utiliser son badge ou non, est ce que le manager peut avoir accès aux documents imprimés ?

- ▶ **Le manager ne peut pas avoir accès aux documents imprimés. En effet, les impressions sont liées au badge qui est lui-même lié au matricule donc à la personne.**
- ▶ **Conformément au règlement intérieur, il est rappelé que le matériel de la caisse doit avoir un usage uniquement professionnel.**
- ▶ **Tout usage considéré comme disproportionné pourrait faire l'objet d'une sanction conformément au Chapitre 4 du Règlement Intérieur.**

Tout usage personnel abusif pourra faire l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 12 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, conformément à la procédure rappelée au chapitre VI du présent règlement.

Où en est la réflexion de la Direction sur la mise en place d'une signalétique sur le site de Chessy Osmose ?

- ▶ **Un dossier est en cours de finalisation pour une mise en oeuvre avant fin d'année 2024.**

Nous demandons à la Direction par correction envers les salariés qui postulent à des offres d'emploi et qui ne sont pas retenues, de les contacter afin de les informer.

- ▶ **Chaque salarié ayant postulé à une offre d'emploi est contacté par le RRH correspondant au périmètre de l'offre.**
- ▶ **Les retours aux salariés sont par la suite donnés à la fin du processus de recrutement.**
- ▶ **Les délais pour apporter ces retours peuvent varier d'une offre à l'autre car cela dépend de la durée du processus de recrutement.**