



Réponses aux questions des représentants de proximité CFTC SE d'octobre 2024

1. Télétravail 24 et 31 décembre 2024

Cette année, les 24 décembre et le 31 décembre sont un mardi. Certains salariés ont une activité télétravaillable et peuvent donc s'organiser pour éviter de se rendre sur leur lieu de travail. Toutefois, comme il s'agit d'un mardi, certains salariés ont leur réunion de service. Pouvez vous passer une recommandation pour que ces réunions de service se passent exceptionnellement en distanciel ?

Réponse : sujet non spécifique au territoire sud est, et posé sur les autres territoires RP.

Et la demande ne relève pas de la compétence RP. Pour rappel, il n'y a pas de RO en CRC sur les semaines comportant un jour férié.

2. Sorties anticipées des 24 et 31 décembre 2024

Qu'est il prévu en terme de départ anticipé pour ces 2 dates?

Réponse : sujet non spécifique au territoire sud est, et posé sur les autres territoires RP.

La demande ne relève pas de la compétence RP. En outre, les informations éventuelles sur le sujet seront délivrées selon les canaux usuels métier / RH.

3. Nouveaux talents : Avantage mobilité

Les nouveaux embauchés peuvent au bout de 6 mois d'ancienneté bénéficier de l'avantage mobilité. Nous avons des retours qui laissent entendre que ces salariés se voient pré positionnés sur le forfait mobilité durable. Pouvez vous nous confirmer que le binôme RH les contacte et leur laisse le choix de cet avantage mobilité prévu par la Macif pour 2024 ?

Réponse : sujet non spécifique au territoire sud est, et posé sur les autres territoires RP.

Les salariés ont bien le choix. Le binôme RH les informe qu'ils peuvent faire le choix directement dans Rh Connect. Si certains salariés arrivés avant juillet n'ont pas encore fait le choix, ils recevront prochainement un emailing pour qu'ils se positionnent.

4. Indemnité départ à la retraite

Suite à notre question de Janvier 2024 :

"Une indemnité de départ à la retraite est prévue par la convention collective nationale, la Macif

a-t-elle un dispositif plus favorable ? Dans l'affirmative, la Direction peut-elle préciser où les salariés peuvent-ils trouver l'information sous RH connect ?

Réponse : L'indemnité de départ en retraite est calculée conformément à l'application de la convention collective d'assurance. Est prise en compte l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale ou conventionnelle. Il convient de se rapprocher de son binôme RH."

Malgré un contact avec le binôme RH ce dernier nous renvoi vers le responsable local qui lui n'a pas la réponse, nous repons la question vers qui se retourner?

Réponse : sujet non spécifique au territoire sud est, et posé sur les autres territoires RP.

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite se met en contact, 6 mois avant son départ, avec son binôme RH qui reste son point d'entrée concernant l'instruction du dossier.

Un gestionnaire paie pourra, si besoin, être sollicité afin d'avoir une estimation du montant de son indemnité, ou solliciter une estimation par écrit.

Pour rappel, l'accompagnement au départ en retraite fait l'objet d'un article dans RH Connect que les salariés concernés sont invités à consulter.

5. Visites médicales

Nous constatons une forte disparité quant à la tenue des visites médicales selon le site, le PAP, le CRC, les SGD et autres services.

hors les visites médicales dites périodiques devant être effectuées tous les 5 ans (3 ans pour les travailleurs handicapés), il s'avère qu'un nombre significatif de collègues pourtant éligibles n'ont pas été intégrés dans le cadre de celles-ci. La Direction peut-elle nous apporter des précisions et indiquer quelle solution elle va mettre en œuvre ?

Réponse : sujet non spécifique au territoire sud est, et posé sur les autres territoires RP.

Nous confirmons que toutes les demandes de visites sont adressées aux centres de santé, selon les fréquences légales. Cependant nous sommes tributaires des capacités d'accueil et de réception des centres de santé, et donc de leurs capacités à fournir autant de rendez-vous médicaux que l'exigeraient nos besoins.

Or, un certain nombre de centres de santé souffrent d'un manque de professionnels (médecins du travail / infirmières de santé au travail) dans leurs équipes.

6. Prévention auditive/visite médicale

Suite à la réponse à notre question d'AOÛT 2024 :

“Des salariés en CRC d'arles ont passé leur visite médicale et n'ont pas eu de test auditif sous prétexte que ce métier ne le nécessite pas . Pouvez-vous nous préciser si cette règle est juste ? Si l'audition d'un salarié baisse naturellement, n'est il pas important pour l'employeur de savoir si l'activité du salarié est toujours compatible ? “

Réponse : *“la question posée par la même organisation syndicale sur d'autres territoires RP, n'est pas propre au territoire sud est. Le contenu de la visite médicale relève de la compétence de la médecine du travail et non de la MACIF. Cependant, des actions de prévention audition en partenariat avec la MPPM sont organisées dans plusieurs CRC. “*

Pouvez-vous nous dire à quelle date ces actions de prévention sont prévues et sur quel site ? Pourquoi dans certains CRC et pas TOUS ?

Comment les conseillers de PAP peuvent-ils avoir accès à cette prévention alors qu'elle ne se fait que sur des CRC ? Il n'y a pas d'info sur l'espace MPPM.

Réponse : sujet non spécifique au territoire sud est.

Les actions de prévention Audition ont été proposées par la MPPM qui les finance.

Elles ont été proposées aux salariés de MACIF SAM sur plusieurs sites France entière : sur Sud est, le CRC Com de Vénissieux.

Il s'agissait d'un pilote. A ce stade pas de prévision sur 2025

7. Décompte enfant malade

Suite à la réponse à notre question d'AOÛT 2024 :

“La Direction peut elle nous indiquer si un salarié étant présent le matin et devant s'absenter l'après midi uniquement pour cause d'enfant malade, se voit comptabiliser 1 journée complète ou ½ journée d'absence enfant malade ?”

Réponse : *“Le fractionnement en demi-journée dépend du temps de présence au poste de travail”*

Quel doit être le temps de présence au poste de travail pour que la journée soit comptabilisée ½ journée et non 1 journée ?

Réponse : *sujet non spécifique au territoire SE, et posé sur les autres territoires RP.*

Le motif “enfant malade” vient compléter le temps non réalisé sur la journée théorique de travail.

Le fractionnement en demi-journée dépend du temps de présence au poste de travail sur la journée concernée.

En cas de présence au poste de travail inférieure à une demi-journée, l'absence enfant malade est saisie pour la journée. La durée de présence résiduelle doit être créditée en badgeuse.

En cas de présence au poste supérieure à une demi-journée, l'absence enfant malade est saisie en demi-journée ou en heures correspondant à la durée de l'absence sur le temps de travail.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'absence pour enfant malade peut être saisie dans Etemptation, sous les motifs FARMBE (maladie bénigne enfant), et FARMGE (maladie grave enfant), en heures , en jour, en demi-journée (matin ou après-midi).

Pour les salariés en forfait jour, ces 2 motifs d'absence doivent être saisis en jour.

Ces motifs d'absences entrent dans le calcul des jours travaillés du cadre autonome.

Enfin, une demi-journée est une journée divisée en deux par une pause repas, donc soit la matinée, soit l'après-midi, conformément au planning du collaborateur

8. Machine à café et fontaine à eau

Depuis la suppression des gobelets dans les machines, les salariés doivent placer leurs tasses ou gobelets dans celles-ci. Il faut alors se baisser pour déposer la tasse ou le gobelet. Pour certains salariés cela peut être difficile. La Direction pourrait-elle envisager de remédier à ce souci en modifiant leur hauteur par un aménagement spécifique?

Réponse : *Nous rappelons que la MACIF ne fabrique pas les distributeurs de boissons dont elle équipe ses sites au bénéfice de ses salariés.*

Lesquels distributeurs sont produits en série par les fabricants sur des standards de hauteurs non personnalisables.

En outre, les salariés qui ont toute liberté pour utiliser ou non ces dispositifs d'agréments, devaient déjà, de toute évidence, se baisser pour récupérer leur boisson, distribution de gobelets ou pas...