



Réponses aux questions des représentants de proximité TNO

CFTC octobre 2024

1/ indemnité départ à la retraite:

Comment le salarié MACIF futur retraité, peut avoir connaissance du montant de son indemnité légale, conforme à la convention collective d'assurance, et celle conventionnelle de la MACIF, les binômes RH ne semblant pas en capacité d'apporter ce type de réponse ?

Réponse :Sujet non spécifique au territoire Nord-Ouest (question posée 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 que le salarié puisse avoir une estimation du montant de son indemnité, ou pour solliciter une estimation par écrit. Pour rappel, l'accompagnement au départ en retraite fait l'objet d'un article dans RHConnect que les salariés concernés sont invités à consulter.

2/ 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 Nord-Ouest (question posée 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.

3/ Décompte enfant malade:

Vous indiquez que, dans le cadre d'une demi-journée de pose enfant malade, celle-ci dépend du temps de présence au poste de travail.

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

Réponse :Sujet non spécifique au territoire Nord-Ouest (question posée 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

4/ Formation gérer les agressions :

Le 27/09, une formation pour "gérer les agressions" a eu lieu au PAP de St Gratien, ce dispositif a été apprécié par les collaborateurs, d'autres formations sont-elles planifiées ? Les conseillers peuvent-ils faire une demande pour bénéficier de cette formation ?

Réponse : Tous les conseillers sont éligibles à la formation de niveau 2, "Prévenir les incivilités". Les inscriptions sont individuelles. La formation à la gestion des agressions, dite de niveau 3, se réalise en équipe. Nous allons recenser les besoins pour 2025, via la ligne managériale.

5/ 24 et 31 Décembre

Le 24 décembre et le 31 décembre sont un mardi en 2024. Certains salariés ont une activité télétravaillable et peuvent donc s'organiser pour éviter de se rendre en théorie 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 : Question hors compétence RP. Sujet non spécifique au territoire Nord-Ouest (question posée sur les autres territoires RP). Nous vous rappelons que les RO en CRC sont annulées lors des semaines comportant un jour férié, ce sera le cas donc les mardis 24 et 31 décembre.

6/ 24 et 31 décembre suite

Qu'avez vous prévu en terme de départ anticipé pour les autres salariés ?

Réponse : Sujet non spécifique au territoire Nord-Ouest (question posée sur les autres territoires RP).

Les informations éventuelles sur le sujet seront délivrées selon les canaux usuels métier / RH.

7/ Nouveaux talents :

Les nouveaux salariés 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 Nord-Ouest (question posée 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.