



Réponses aux questions des représentants de proximité CFTC SE de septembre 2025

1. Suite au report de la rentrée scolaire dans certains départements, est-il prévu que les heures de rentrée scolaire que les salariés ont posé ce jour puisse être prises demain ? Exemple s'ils viennent finalement travailler ce jour, annulation des heures rentrée scolaire ce jour.

S'ils ne viennent pas travailler car ils doivent garder leurs enfants, possibilité de remplacer les heures rentrée scolaire par des récup ou congés .

Réponse : Réponse apportée le 1er septembre 2025 par retour de mail, à l'auteur de cette question renseignée comme étant "urgente".

Pour rappel, réponse apportée :

Du fait de conditions météorologiques difficiles frappant les Bouches du Rhône et du Var, les autorités ont acté un report de la rentrée scolaire 2025 au 2 septembre (en lieux et places du 1er) dans les établissements scolaires de ces deux départements.

Les salariés parents d'enfants concernés par cette situation, peuvent, en cas de contrainte de garde de leurs enfants ce 1er septembre (du fait de ce report) poser une journée de télétravail, une journée de congé ou utiliser leur crédit badgeuse dans le cadre d'une récupération.

Concernant le quota de 3h30 d'absence pour rentrée scolaire, nous rappelons que celui-ci peut être utilisé comme chaque année, durant la semaine de la rentrée scolaire, et pour 2025, entre le vendredi 29 août et le vendredi 5 septembre inclus.

Pour rappel, la fixation des absences se fait selon les modalités prévues par chaque service, et en fonction nécessairement des besoins de service.

En conséquence, dans la situation exceptionnelle évoquée, il ne peut y avoir de report automatique au 2 septembre, sans discussion préalable, des durées et/ou plages horaires d'absences convenues initialement pour le 1er septembre entre les salariés susvisés et leur hiérarchie eu égard aux évolutions de planning que cela implique.

Il convient donc d'échanger préalablement avec sa ligne managériale sur ce type de demande afin de satisfaire au mieux les souhaits d'absences du 2, en conciliation avec les modalités fixées au sein du service.

2. Dans le cadre du forfait mobilité des 200 euros, un salarié a fait une demande à la société AIXENBUS pour payer ses tickets de transport en commun à l'unité comme mentionné sur la page RH CONNECT. Mais il n'a pas pu le faire, à priori ce n'est pas possible. La direction peut-elle s'assurer auprès d'UP ONE que la demande du salarié est conforme et résoudre le problème ?

Réponse : Si le salarié n'a pas pu régler directement ses tickets auprès de la société AIXENBUS à l'aide de sa carte UPONE, il peut déposer une demande de remboursement sur son application UP ONE en joignant les justificatifs de ses dépenses.

3. Pouvez-vous nous confirmer qu'il n'existe pas d'obligation pour un conseiller en agence de dissimuler ses tatouages pendant son temps de travail, car certaines informations contraires nous ont été remontées ?

Réponse : Nous renvoyons aux dispositions de l'article 3.1.5 du règlement intérieur de l'entreprise :

"Si aucune tenue uniforme ou distinctive n'est exigée par l'employeur, celle-ci doit être convenable et correcte au regard du respect dû par le salarié vis-à-vis de ses collègues comme des clients de l'entreprise pour celui en réception physique de clientèle.

Par ailleurs, compte tenu de l'activité de l'Entreprise, le personnel en contact avec la clientèle de l'Entreprise, doit, indépendamment de ses convictions politiques, philosophiques, religieuses ou autres, s'abstenir de toute expression ostentatoire de celles-ci par ses propos, tenues et effets vestimentaires et/ou personnels ou autres.

Il doit, en conséquence, adopter une tenue neutre."

4. Certains conseillers en agence nous ont indiqué qu'il leur était interdit de porter un t-shirt, et qu'ils devaient être habillés soit en polo, soit en chemise. Est-ce une consigne de votre part ou nous confirmez-vous qu'un t-shirt peut-être considéré comme une tenue correcte ?

Réponse : cf réponse à la question 3 précédente.

5. Suite aux conditions météorologiques difficiles frappant le département des Bouches du Rhône le 1er septembre, tous les salariés du CRC de Marseille ont eu l'autorisation de télétravailler ce jour-là. Étant donné le caractère exceptionnel de la situation (journée classée en vigilance orange avec des mesures exceptionnelles prises par le préfet avec le report de la rentrée scolaire), ce jour de télétravail peut-il être octroyé en supplément des jours accordés par l'accord télétravail ?

Réponse : Le compteur annuel de 16 jours de télétravail a permis de répondre à ces situations particulières.