

Les réponses de la Direction aux questions posées par la CFE-CGC

CONTRAT DE TRAVAIL : Un salarié embauché en CDI voit-il ses CDD conclus antérieurement pris en compte dans la fixation de la période d'essai de son CDI ?

Réponse : Plusieurs situations peuvent exister :

1. Embauche immédiate après CDD

Distinction selon si poste identique ou différent :

- Lorsqu'au terme d'un CDD, la relation de travail se poursuit dans l'entreprise, sur le même poste, dans le cadre d'un CDI, la durée du CDD se déduit de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau CDI (C. trav. art. L. 1243-11 alinéa 3).

En cas de succession de CDD, la durée de la période d'essai est calculée en déduisant la totalité de ces contrats.

- Lorsque le contrat de travail se poursuit mais que le salarié occupe un poste distinct, le nouveau contrat de travail peut stipuler une période d'essai intégral.

2. Embauche dans les 6 mois suivant la fin du CDD

Lorsque le salarié recruté a occupé dans l'entreprise, au cours des 6 mois précédant l'embauche, la même fonction dans le cadre d'un CDD, le CDI peut comporter une période d'essai.

L'article 70.3 de la convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) prévoit, en effet, que la durée de l'essai devra tenir compte de la relation contractuelle sous CDD se situant dans la période de référence des 6 mois. La durée des périodes d'emploi effectuées dans les 6 mois précédant l'embauche au titre de ces précédents CDD sera déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau CDI.

ABSENCE : Pourquoi les personnes en absence prolongée de + de 3 mois ont leur badge désactivé et n'apparaissent plus dans GICA et n'en sont pas avisés ?

Réponse : Afin d'éviter d'avoir des badges actifs alors que ces derniers ne sont plus utilisés (pertes, départs...) mais également d'assurer la protection du site et répondre aux obligations réglementaires liées aux statuts de ce dernier, une revue de comptes est réalisée tous les 3 mois. Lors de cette revue, les badges n'ayant pas été utilisés sur site depuis la dernière revue ne sont pas désactivés mais les accès aux sites suspendus. Lors de la future venue du collaborateur, ces accès sont systématiquement remis. Par contre, cette action n'a aucune incidence, ni interopérabilité avec les compte GICA qui sont gérés par la DTSI.

GESTION ADMINISTRATIVE : Comment se calculent les congés payés durant un mi-temps thérapeutique ?

Réponse : Les règles de proratisation des jours dans le cadre d'un temps partiel sont précisées dans une fiche sur l'espace service RH (« Quels sont les impacts liés au temps partiel? »).

Les congés, y compris RTT et congés de substitution (puisque résultant des heures réellement travaillées) sont proratisés sur l'année civile.

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s CFE-CGC à la Commission des Réclamations Individuelles et Collectives

Rymel POUSSIERE

01 40 59 51 65

Erika GAUTHE

01 40 59 57 04

Samuel MOINAUX

06 74 00 02 22

J'adhère



GESTION ADMINISTRATIVE : Le décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 prévoit l'obligation pour tout salarié en arrêt de travail de communiquer un certain nombre d'informations à l'employeur en vue de rendre possible une contre-visite médicale. Le salarié doit communiquer dès le début de l'arrêt de travail ainsi qu'à l'occasion de tout changement :

- son lieu de repos pendant l'arrêt de travail s'il est différent de son domicile ;
- les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer si l'arrêt de travail porte la mention « sortie libre ».

Y a-t-il une communication prévue vis-à-vis des salariés sur cette obligation et y a-t-il un formulaire dédié pour faire cette déclaration ?

Réponse : La contre visite médicale patronale concerne les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, qui bénéficient, pendant leur arrêt, du versement, par l'employeur, d'un complément de salaire s'ajoutant aux IJSS. Aucune précision n'est apportée par le décret concernant les modalités de communication de ces éléments à l'employeur. Ainsi, il convient de considérer que les solutions jurisprudentielles restent inchangées à savoir :

En cas de difficulté sur le lieu et/ou les horaires d'organisation de la contre-visite médicale, c'est au salarié de démontrer qu'il a bien communiqué ces informations à son employeur (email, courrier RAR).

En cas d'arrêt de travail portant la mention « sortie libre » et en l'absence d'indication par le salarié, l'organisation de la visite médicale à tout horaire pourrait être alors opposable au salarié, puisque celui-ci a l'obligation de communiquer ces horaires. En pratique les visites sont généralement organisées de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h.

TELETRAVAIL : Certains managers affirment que déclarer ses jours de télétravail dans SearRH ne serait plus nécessaire. Qu'en est-il ?

Réponse : Il faut bien déclarer les jours dans SEARH. La règle demeure.

TELETRAVAIL: Certains managers demanderaient à leurs équipes de limiter le télétravail à une journée par semaine. Cela est-il conforme à l'accord d'entreprise sur le sujet ?

Réponse : La direction renvoie aux dispositions de l'article 3 de l'accord télétravail de juillet 2019 qui fixe le nombre à deux jours maximum par semaine avec des possibilités d'aménagement pour tenir compte de l'activité.

MOBILITE : Postuler sur un poste en interne est rarement suivi de l'information comme quoi la demande est prise en compte et encore moins suivi d'une réponse. Pourquoi ?

Réponse : Un retour soit sous forme d'entretien ou par écrit est normalement effectué. Les représentants du personnel indiquent que l'absence de retour met mal à l'aise les salariés qui postulent.

DROIT A CONGES : Au 1er janvier, les salariés voient leur crédit de CP, CPA, fractionnement et RTT incrémenté. Ces droits sont-ils acquis en totalité en cas de départ de l'entreprise dans l'année ?

Réponse : Si la date de sortie déjà connue et donc intégrée dans les outils RH, les congés sont alors proratisés hors les CPA.

CADRES DIRIGEANTS : Les cadres dirigeants bénéficient-ils du CET ? Réponse : Non

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s CFE-CGC à la Commission des Réclamations Individuelles et Collectives

Rymel POUSSIERE	01 40 59 51 65
Erika GAUTHE	01 40 59 57 04
Samuel MOINAUX	06 74 00 02 22

J'adhère



Questions CFDT

Ne serait-il pas pertinent de mettre en place des Chèques Restaurants pour les jours de télétravail des collaborateurs ? En effet, sur ces jours là, l'employé ne bénéficie pas de la subvention "admission". Demande d'autant plus pertinente dans la mesure où le flex office risque de devenir la norme, notamment en région varoise.

Compte tenu des effectifs de l'établissement RP, la seule obligation incombant à l'employeur est de mettre à disposition un local de restauration. Ce qui est le cas avec les deux restaurants d'entreprise.

Pourquoi la subvention repas pour le restaurant d'entreprise de Bagneux ne couvre-t-il pas les frais d'admission? Subvention : 5 € / Admission : 6,44 €

La Direction de l'établissement dispose d'un budget annuel pour la restauration qui lui permet de participer aux frais d'admission à hauteur de 77%.

Plusieurs salariés ont constaté une perte de jours de congé après une transformation de CP en arrêt maladie. Par exemple, pour un arrêt maladie de cinq jours, seuls quatre CP sont modifiés. Le cinquième reste en CP et ne passe pas en jour maladie. Comment ces changements sont-ils gérés et comment récupérer les CP/ RTT manquants pour le salarié ?

En cas d'arrêt maladie durant un congé, c'est le premier événement qui prime (sauf pour les RTT qui sont restitués), de fait pas de restitution des CP. Le CSPN produit alors une attestation de salaire qui permet au salarié de percevoir ses indemnités journalières (IJ).

Le CSE est-il informé quand un salarié part à la retraite ou est-ce au salarié de le faire savoir ? Le CSE prévient-il le salarié "sortant" des démarches à accomplir pour ne pas perdre le bénéfice des subventions, sorties, etc. disponibles avant son départ ? Les salariés en arrêt maladie ou en invalidité notamment n'ont pas toujours la possibilité de suivre leur compte.

Oui dans le cadre du circuit de départ mais rien n'empêche les collaborateurs de se signaler s'ils le souhaitent auprès du CSE.

La prochaine CRIC se déroulera le 30 janvier 2025

Merci de faire parvenir vos questions par mail

au plus tard le 20 janvier

à Samuel Moinaux, Rymel Poussière ou Erika Gauthe



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s CFE-CGC à la Commission des Réclamations Individuelles et Collectives

Rymel POUSSIERE	01 40 59 51 65
Erika GAUTHE	01 40 59 57 04
Samuel MOINAUX	06 74 00 02 22

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

J'adhère

